Parità di genere e Sostenibilità

il Bilancio Sociale nelle tematiche del lavoro

Global Reporting Initiative Disamina degli Standard mondiali per l'ambito sociale

a cura di: Dott.ssa Gaia Davini
Dott.ssa Martina Iorio - Dott.ssa Rita Amati

23 settembre 2023
COMPLESSO MONUMENTALE BELVEDERE SAN LEUCIO - CASERTA

COMITATO SCIENTIFICO
GRUPPO ODCEC
AREA LAVORO

Analisi di materialità

- L'analisi di materialità consente di individuare i temi materiali ovvero i temi che rappresentano gli impatti maggiormente significativi di un'organizzazione su:

  - ECONOMIA
  - AMBIENTE
  - PERSONE > INCLUSI I DRITTI UMANI

Cosa si intende per impatto

Si tratta dell'effetto che l'organizzazione potrebbe avere sull'economia, sull'ambiente sulle persone (compresi i diritti umani) in termini di sviluppo sostenibile. L'impatto può essere:

Negativo	Effettivo / Potenziale
	Reversibile / Irreversibile
	Breve Termine / Lungo Termine
	Intenzionale/Involontario
Positivo	Effettivo /Potenziale
	Reversibile/Irreversibile
	Breve Termine/ Lungo Termine
	Intenzionale / Involontario

Analisi di Materialità

Dobbiamo utilizzare lo Standard Universale

GRI 3: Temi materiali 2021

Lo standard da indicazioni su come rilevare i temi materiali (sezione1)e contiene le informative (sezione 2).

Si applica per i report pubblicati dal 1 gennaio 2023

Indicazioni su come determinare i temi materiali	Informative sui temi materiali
• Fase1: Comprensione del Contesto dell'organizzazione; • Fase2: Individuazione di impatti effettivi e potenziali; • Fase3: Valutazione della portata degli impatti; • Fase4: Prioritizzazione degli impatti più importati per la rendicontazione;	• Informativa 3-1 Processo di determinazione dei temi materiali; • Informativa 3-2 Elenco dei temi materiali; • Informativa 3-3 Gestione dei temi materiali;

N.B. Da indicazione di come gli standard di settore si utilizzano in questo processo.

Come si determina un tema materiale

L'INDIVIDUAZIONE E LA VALUTAZIONE DEGLI IMPATTI DEVE ESSERE SVOLTA SU BASE CONTINUA.

Questa fase è propedeutica alla determinazione dei temi materiali

Comprendere il contesto dell'organizzazione.

- Qualora esistente deve essere applicato lo standard di settore.

Individuare gli impatti effettivi e potenziali.

- Gli impatti individuati sono da confrontare con gli impatti descritti nello standard di settore.

Valutare l'importanza degli impatti

Come si determina un tema materiale

DETERMINAZIONE DEI TEMI MATERIALI

Questa fase è propedeutica alla determinazione dei temi materiali

Ordinare per priorità i temi materiali più significati.

- Confrontare il lavoro con i temi più significativi illustrati negli standard di settore.

Stilare l'elenco dei temi materiali.

Fase 1: Comprendere il contesto dell'organizzazione

In questa fase è necessario effettuare una panoramica di alto livello su:

1. Attività dell'organizzazione;
2. Rapporti di Business;
3. Contesto di sostenibilità in cui si svolgono le attività e i rapporti di business;
4. Descrizione generale degli Stakeholder.

Queste quattro analisi devono essere svolte anche per le altre organizzazione comunque controllate e/o collegate.

In questa fase devono essere coinvolte tutte le strutture dell'organizzazione al fine di avere una comprensione quanto più ampia possibile del contesto.

Fase 2: Individuazione degli impatti effettivi e potenziali.

L'individuazione deve sempre considerare economia, ambiente e persone (compresi i diritti umani).

- Deve essere svolta in relazione alle attività dell'organizzazione;
- Deve essere svolta in relazione ai rapporti di business (i rapporti intrattenuti con i partner aziendali e le entità comunque presenti lungo la catena del valore, anche oltre il 1° livello.
- Deve consultare gli standard di settore e valutare se i temi materiali in essi individuati sono pertinenti.

Fase 2: Individuazione degli impatti effettivi e potenziali.

Ma come individua i propri impatti un'organizzazione?

Acquisendo informazioni da fonti Interne

- Comunicazione
- Marketing
- H&R
- Financial
- Commercial
- Ecc…

Acquisendo informazioni di fonti Esterne

- ONG
- Revisioni legali
- Sistemi di gestione conformità alle leggi anticorruzione;
- Verifiche Finanziarie;
- Documentazione proveniente dagli azionisti;
- Iniziative Multi-Stakeholder;
- Procedure di reclamo ;
- Più ampi sistemi di gestione del rischio purché contemplino economia, ambiente e persone (compresi i diritti umani);
- Stakeholder (anche con consultazione dirette volte a eliminare le barriere dei gruppi vulnerabili rispetto ad uno specifico impatto);
- Confronto con esperti esterni/interni (quali organizzazioni civili, gruppi di lavoratori, università ecc…)

Fase 2: Individuazione degli impatti effettivi e potenziali.

IMPATTI NEGATIVI

Effettivo /Potenziale

- Causa Diretta delle nostre attività;
- Contribuisce tramite le nostre attività;
- Direttamente riferibili ai suoi processi;
- Direttamente riferibili ai suoi prodotti;
- Direttamente riferibili ai suoi rapporti di business.

Intenzionale/ Involontario

- Causa Diretta delle nostre attività;
- Contribuisce tramite le nostre attività;
- Direttamente riferibile alle nostre attività;
- Riferibile ai nostri rapporti di business.

Breve periodo/Lungo periodo

- Causa diretta delle nostre attività;
- Contribuisce tramite le nostre attività;
- Direttamente riferibile alle nostre attività;
- Riferibile ai nostri rapporti di business.

Reversibile/Irreversibile

- Causa diretta delle nostre attività;
- Contribuisce tramite le nostre attività;
- Direttamente riferibile alle nostre attività;
- Riferibile ai nostri rapporti di business

L'individuazione degli impatti negativi effettivi o potenziali è il primo passo della due diligenze che deve svolgere l'organizzazione.

Qualora le attività o i rapporti di business di un organizzazione sono particolarmente complessi, estesi o differenziati l'organizzazione può scegliere di effettuare una prima valutazione per aree generali nell'ambito delle sue attività o dei suoi rapporti di business in cui è più probabile che siano presenti impatti negativi, procedendo a valutare gli impatti generalmente associati al suo settore, ai suoi prodotti, alle regioni geografiche o a specifiche imprese . In questo caso oltre ai GRI l'organizzazione può utilizzare anche altra documentazione di rilevanza internazionale prodotta dall'OCSE, dai governi, da agenzie per la protezione dell'ambiente, organizzazioni civiche, rappresentanze dei lavoratori ecc…

Fase 2: Individuazione degli impatti effettivi e potenziali.

IMPATTI POSITIVI

In questa fase è necessario valutare come l'organizzazione contribuisce o potrebbe contribuire allo sviluppo sostenibile tramite le sue attività quali prodotti, servizi, investimenti, prassi di approvvigionamento, politiche di assunzione / licenziamento ecc...

Effettivo /Potenziale

- Causa Diretta delle nostre attività;
- Contribuisce tramite le nostre attività;
- Direttamente riferibili ai suoi processi;
- Direttamente riferibili ai suoi prodotti;
- Direttamente riferibili ai suoi rapporti di business.

Intenzionale/ Involontario

- Causa Diretta delle nostre attività;
- Contribuisce tramite le nostre attività;
- Direttamente riferibile alle nostre attività;
- Riferibile ai nostri rapporti di business.

Breve periodo/Lungo periodo

- Causa diretta delle nostre attività;
- Contribuisce tramite le nostre attività;
- Direttamente riferibile alle nostre attività;
- Riferibile ai nostri rapporti di business

Fase 2: Individuazione degli impatti effettivi e potenziali.

In caso di **impatti positivi** l'organizzazione dovrebbe valutare qualsiasi **impatto negativo** che potrebbe risultare dalle attività che mirano ad attuare un contributo positivo allo sviluppo sostenibile.

ATTENZIONE: IMPATTI POSITIVI NON POSSONO COMPENSARE ALTRI IMPATTI NEGATIVI RELATIVI AL MEDESIMO TEMA MATERIALE.

AD ESEMPIO LA SCELTA DI APRIRE UNA SUCCURSALE IN UNA ZONA AD ALTA DISOCCUPAZIONE > IMPATTO POSITIVO

> SE QUESTO E/ FRUTTO DI UNA DECISIONE DI DELOCALIZZAZIONE DA AREA A MAGGIORI SALARI > IMPATTO NEGATIVO

IL SECONDO IMPATTO NEGATIVO È PRIORITARIO RISPETTO AL PRIMO

Fase 3: Valutazione della portata degli impatti

In questa fase l'organizzazione valuta la significatività degli impatti che ha indentificato nella Fase2, per arrivare a stabile un ordine di priorità.

L'ordine di priorità è un passaggio fondamentale anche qualora non si abbiano le risorse per affrontare contemporaneamente tutti gli impatti, solo così si possono determinare correttamente i temi materiali da rendicontare.

In coso di impossibilità a rendicontare su tutti gli impatti individuati, gli impatti negativi hanno priorità sugli impatti positivi.

Fase 3: Valutazione della portata degli impatti

Ma come si valuta la significatività di un impatto?

Analisi quantitative

- Specifiche per organizzazione
- Specifiche per settore;
- Specifiche per rapporti di business;
- Specifiche in relazione ad altri fattori anche esterni e per questo non possono prescindere dalla consultazione degli stakeholder come individuato in fase2 e di esperti interni/esterni

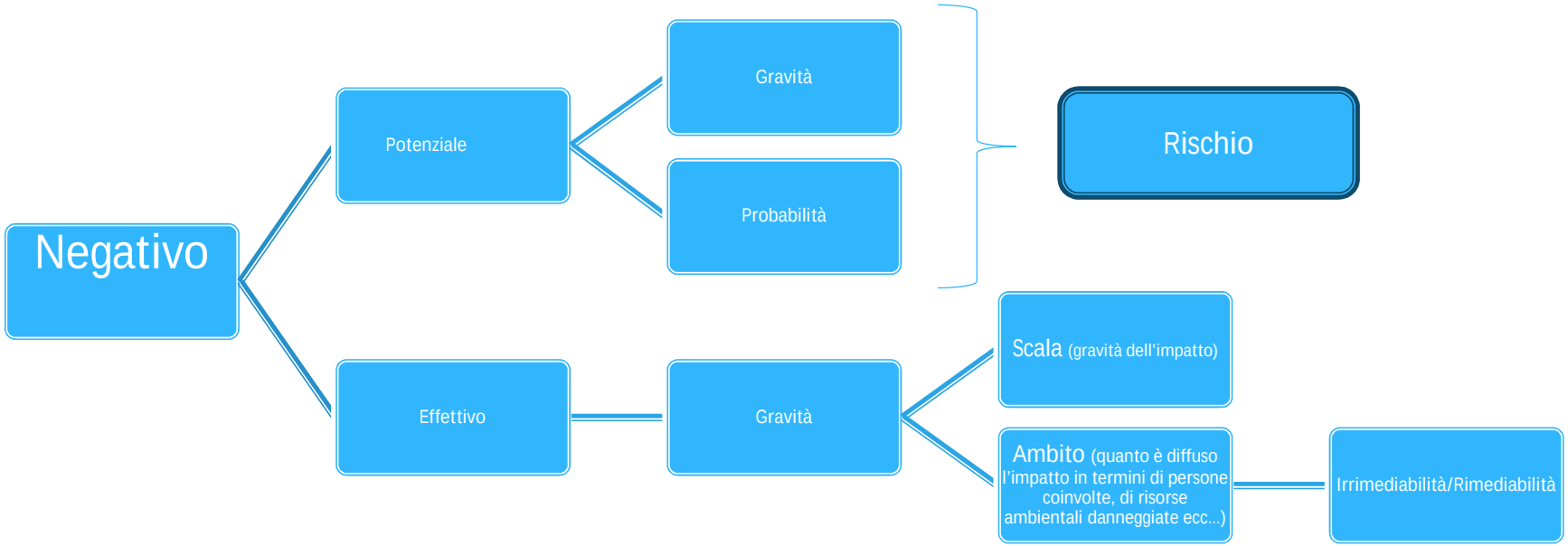
Analisi qualitative

- Specifiche per organizzazione
- Specifiche per settore;
- Specifiche per rapporti di business;
- Specifiche in relazione ad altri fattori anche esterni e per questo non possono prescindere dalla consultazione degli stakeholder come individuato in fase2 e di esperti interni/esterni

La valutazione d'impatto non è assoluta ma dipende dai fattori sopra individuati, per una corretta individuazione della gravità di un impatto non bisogna valutarla rispetto all'entità degli impatti a livello globale ma rispetto agli altri impatti dell'organizzazione.

Fase 3: Valutazione della portata degli impatti

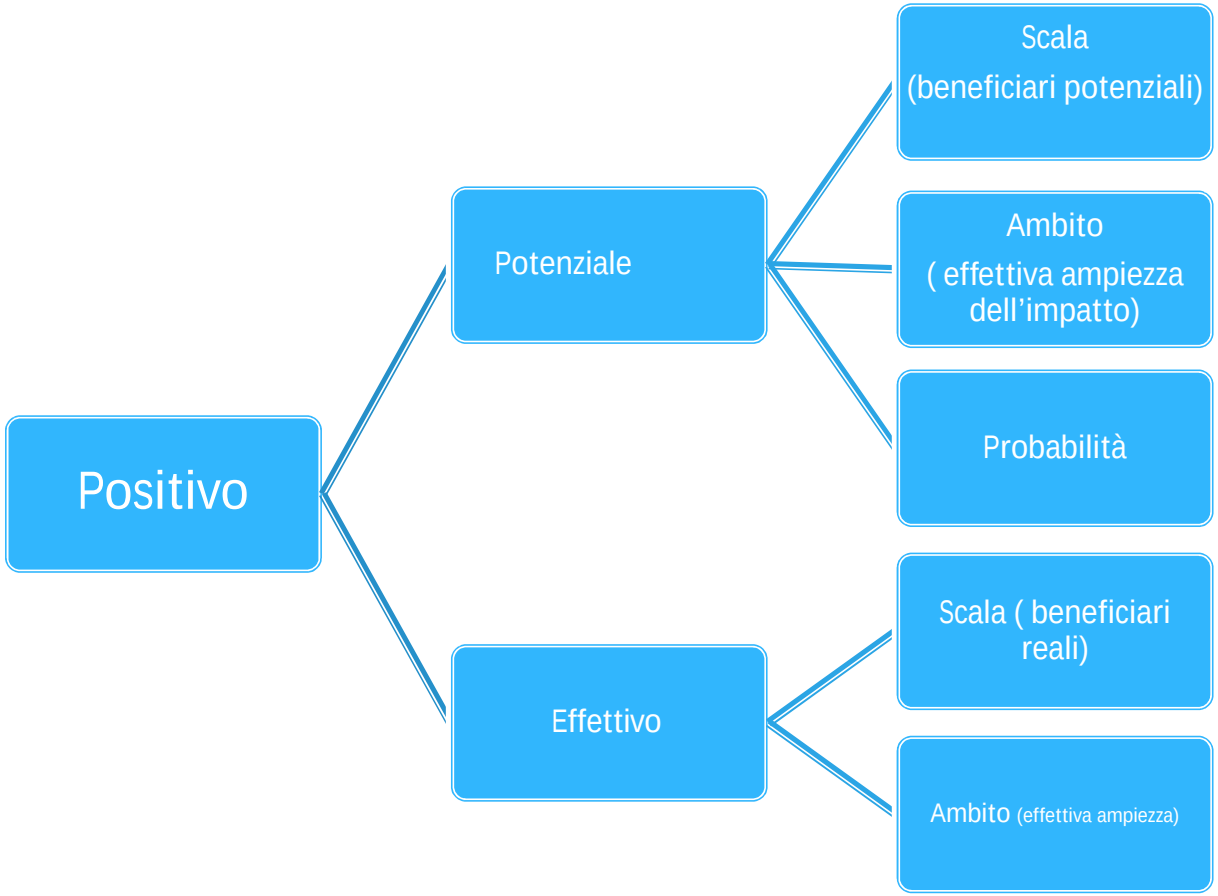
Ma come si valuta la significatività di un impatto?



In caso di potenziali impatti negativi la gravità prevale sempre sulla probabilità.

Fase 3: Valutazione della portata degli impatti

Ma come si valuta la significatività di un impatto?



Fase4: Prioritizzazione degli impatti più importanti per la rendicontazione .

Si tratta di un **ordine di importanza**, strutturato tenendo conto della valutazione di portata fatta in fase3.

Ma come dovrebbe prioritizzare un'organizzazione?

1. Deve **valutare la significatività** di un impatto rispetto a tutti gli altri impatti individuati;
2. Deve **creare l'ordine di significatività** degli impatti tenendo conto delle regole viste nella fase 3;
3. Deve **stabilire una soglia** per determinare su quali impatti andrà a rendicontare (la modalità di determinazione della soglia dovrebbe essere esplicitata);
4. Deve **confrontare il proprio elenco** con i temi materiali individuati negli **standard di settore**, al fine di verificare che non siano stati trascurati temi rilevanti per il settore.
5. Nel caso in cui un tema materiale non venga gestito o venga gestito in parte dovrà darne adeguata specifica nell'informativa 3-3 del GRI3.
6. Deve **verificare la sua scelta facendo vagliare la soglia definita da esperti di settore e dai destinatari dei suoi report,** dovrebbe inoltre sottoporre a revisione la procedura di determinazione dei temi materiali.

L’elenco dei temi materiali

Una volta che l’organizzazione ha completato tutte le fasi arriverà a compilare l’elenco dei TEMI MATERIALI

Il massimo organo di controllo dell’organizzazione è chiamato ad rivedere e approvare l’elenco dei temi materiali.

Dopo che sono stati determinati i temi materiali, l’organizzazione deve determinare cosa riportare per ciascuno di essi seguendo le indicazioni del GRI1 (requisito 4 e requisito 5).

La serie 400 GRI STANDARD

STANDAR SPECIFICO	INFORMATIVE SUL TEMA
401 – OCCUPAZIONE	401-1 ASSUNZIONE DI NUOVI DIPENDENTI E AVVICENDAMENTO DEI DIPENDENTI. 401-2 BENEFICI PER DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO CHE NON SONO DISPONIBILI PER I DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO O PART TIME. 401 -3 CONGEDO PARENTALE
402 – GESTIONE DEL LAVORO E DELLE RELAZIONI SINDACALI	402-1 PERIODI MINIMI DI PREAVVISO IN MERITO ALLE MODIFICHE OPERATIVE
403 – SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	403-1 SISTEMA DI GESTIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO; 403-2 INDENTIFICAZIONE DEL PERICOLO, VALUTAZIONE DEL RISCHIO E INDAGINI SUGLI INCIDENTI; 403-4 PARTECIPAZIONE E CONSULTAZIONE DEI LAVORATORIIN MERITO A PROGRAMMI DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO E RELATIVA COMUNICAZIONE; 403-4 PARTECIPAZIONE E CONSULTAZIONI DEI LAVORATORI IN MERITO PROGRAMMI DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO E RELATIVA COMUNICAZIONE; 403-5 FORMAZIONE DEI LAVORATORI SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO; 403-6 PROMOZIONE DELLA SALUTE DEI LAVORATORI; 403-7 PREVENZIONE E MITIGAZIONE DEGLI IMPATTI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO DIRETTAMENTE COLLEGATI DA RAPPORTI DI BUSINESS.
404 – FORMAZIONE E ISTRUZIONE	404-1 NUMERO MEDIO DI ORE DI FORMAZIONE ALL'ANNO PER DIPENDENTE; 404-2 PROGRAMMI DI AGGIORNAMENTO DELLE COMPETENZE DEI DIPENDENTI E DI ASSISTENZA NELLA TRANSIZIONE; 404-3 PERCENTUALE DI DIPENDENTI CHE RICEVONO PERIODICAMENTE VALUTAZIONE DELLE LORO PERFORMANCE E DELLO SVILUPPO PROFESSIONALE
405 – DIVERSITA' E PARI OPPORTUNITA'	405-1 DIVERSITA' NEGLI ORGANI DI GOVERNANCE E TRA I DIPENDENTI 405-2 RAPPORTO TRA SALARIO DI BASE E RETRIBUZIONE DELLE DONNE RISPETTO AGLI UOMINI
406 – NON DISCRIMINAZIONE	406-1 EPISODIDI DISCRIMINAZIONE E MISURE CORRETTIVE ADOTTATE
407 – LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	407-1 ATTIVITA' E FORNITORI PRESSO I QUALI IL DIRITTO ALLA LIBERTA' DI - ASSOCIAZIONE E DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA POTREBBERO ESSERE A RISCHIO
408 – LAVORO MINORILE	408-1 ATTIVITA' E FORNITORI CHE PRESENTANO UN RISCHIO SIGNIFICATIVO DI EPISODI DI LAVORO MINORILE

La serie 400 GRI STANDARD

STANDARD SPECIFICO	INFORMATIVE SUL TEMA
409 – LAVORO FORZATO E OBBLIGATORIO	409-1 ATTIVITA' E FORNITORI CHE PRESENTANO UN RISCHIO SIGNIFICATIVO DI EPISODI DI LAVORO FORZATO OBBLIGATORIO.
410 – PRATICHE DI SICUREZZA	410-1 PERSONALE DI SICUREZZA CHA HA SEGUITO CORSI DI FORMAZIONE SULLE PRATICHE O PROCEDURE RIGUARDANTI I DIRITTI UMANI
411 – DIRITTI DELLE POPOLAZIONI INDIGENE	411-1 EPISODI DI VIOLAZIONE DEI DIRITTI DELLE POPOLAZIONI INDIGENE
413 – COMUNITA' LOCALI	413-1 OPERAZIONI CON IL COINVOLGIMENTO DELLA COMUNITA' LOCALE, VALUTAZIONE DEGLI IMPATTI E PROGRAMMI DI SVILUPPO. 413 -2 OPERAZIONI CON RILEVANTI IMPATTI EFFETTIVI E POTENZIALI SULLE COMUNITA'
414 – VALUTAZIONE SOCIALE DEI FORNITORI	414-1 NUOVI FORNITORI CHE SONO STATI SELEZIONATI UTILIZZANDO I CRITERI SOCIALI; 414-2 IMPATTI SOCIALI NEGATIVI NELLA CATENA DI FORNITURA E AZIONI INTRAPRESE.
415 – POLITICA PUBBLICA	415-1 CONTRIBUTI POLITICI
416 – SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI	416-1 VALUAZIONE DEGLI IMPATTI SULLA SALUTE E SICUREZZA DI CATEGORIE DI PRODOTTI E SERVIZI; 416-2 EPISODI DI NON CONFORMITA' RELATIVAMENTE AGLI IMPATTI SU SALUTE E SICUREZZA DI PRODOTTI E SERVIZI.
417 - MARKETING ED ETICHETTATURA	417-1 REQUISITI RELATIVI ALL'ETICHETTATURA E INFORMAZIONI SU PRODOTTI E SERVIZI; 417-2 EPISODI DI NON CONFORMITA' CONCERNENTI L'ETICHETTATURA E INFORMAZIONI SU PRODOTTI E SERVIZI; 417-3 EPISODI DI NON CONFORMITA' CONCERNENTI COMUNICAZIONI DI MARKETING
418 – PRIVACY DEI CLIENTI	418-1 FONDATI RECLAMI RIGUARDANTI VIOLAZIONI DELLA PRIVACY DEI CLIENTI E PERDITA DI LORO DATI

Gli standard di settore e i TOPICS della serie 400

Gli standard di settore forniscono alle organizzazioni **informazioni riguardo ai temi per loro potenzialmente materiali.**

Sono stati individuati sulla base degli impatti più significativi per ciascun settore, utilizzando le competenze di vari stakeholder, disposizioni di enti intergovernativi, ecc.

L'organizzazione per cui è pubblicato lo standard di settore, **deve utilizzarlo** nella determinazione dei suoi temi, anche se l'utilizzo dello stesso non può sostituire il processo ordinario di determinazione dei temi materiali.

Gli standard di settore e i TOPICS della serie 400

Il GRI 11: Settore petrolifero e del gas 2021 richiama differenti standard della serie 400 ritenendo gli stessi temi materiali rilevanti per le organizzazioni di quel settore.

Nel dettaglio richiama

TEMA 11.9	**SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**
TEMA 11.10	PRATICHE OCCUPAZIONALI
TEMA 11.11	**NON DISCRIMINAZIONE E PARI OPPORTUNITÀ**
TEMA 11.12	LAVORO FORZATO E SCHIAVITÙ MODERNA
TEMA 11.13	LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E CONTRATTAZIONE COLLETIVA
TEMA 11.15	COMUNITÀ LOCALE
TEMA 11.17	DIRITTI DELLE POPOLAZIONI INDIGENE

GRI 11 > TEMA 11.11

TEMA 11.11 NON DISCRIMINAZIONE E PARI OPPORTUNITA'

La libertà dalla discriminazione **è un diritto umano e un diritto fondamentale sul lavoro.** La discriminazione può imporre iniqui fardelli sulle persone o negare giuste opportunità sulla base del merito individuale. Questo tema tratta degli impatti dovuti alla discriminazione e alle pratiche legate a diversità, inclusione e pari opportunità.

Nel settore gas e oil sono molteplici gli elementi che possono rappresentare una barriera all'ingresso, ostacolare le diversità dei dipendenti e causare discriminazione portare a diversità di retribuzione e benefit e ciò si ricollega sia alla razza, al colore della pelle, al sesso, al genere, alla disabilità, alla religione osservata, alla nazionalità e allo status del lavoratore.

Condizioni di disparità per i lavoratori provenienti dalla comunità locale per le donne, per gruppi specifici.

STANDARD	INFORMATIVA	N. DI RIF. STANDARD DI SETTORE
Gestione del tema		
GRI 3: Temi materiali 2021	Informativa 3-3 Gestione dei temi materiali	11.11.1
Informative dello standard specifico		
GRI 202: Presenza sul mercato 2016	Informativa 202-2 Percentuale di alta dirigenza assunta dalla comunità locale	11.11.2
GRI 401: Occupazione 2016	Informativa 401-3 Congedo parentale	11.11.3
GRI 404: Formazione e istruzione 2016	Informativa 404-1 Ore medie di formazione all'anno per dipendente	11.11.4
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	Informativa 405-1 Diversità di organi di governo e dipendenti	11.11.5
	Informativa 405-2 Rapporto tra salario di base e retribuzione	11.11.6
GRI 406: Non discriminazione 2016	Informativa 406-1 Casi di discriminazione e misure correttive adottate	11.11.7

Riferimenti e risorse GRI 202: Presenza sul mercato 2016, GRI 401: Occupazione 2016, GRI 404: Formazione e istruzione 2016 , GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016 e GRI 406: Non discriminazione 2016 elencano strumenti intergovernativi autorevoli pertinenti per la rendicontazione su questo tema. I riferimenti e gli strumenti autorevoli aggiuntivi utilizzati per lo sviluppo di questo tema, nonché le risorse che possono essere utili per la rendicontazione sulla non discriminazione e sulle pari opportunità da parte del settore petrolifero e del gas, sono elencati nella Bibliografia.

Rif. GRI 11 Oil e gas

GRI 11 > TEMA 11.11

Performance disclosure

Indicators	Boundary	Unit	2022	2021	2020	2019	2018
Inclusion Index	Equinor Group	number	77	77	78	77	76

Diversity and gender balance

Indicators	Boundary	Unit	2022	2021	2020	2019	2018
Gender balance ASA (percentage female)	Equinor ASA	%	31	31	31	31	n/r
Gender balance total females (percentage female)	Equinor Group	%	31	31	31	30	31
Gender balance in leadership (percentage female)							
• Corporate Executive Committee (CEC)	Equinor Group	%	36	60	30	30	30
• Leaders reporting to CEC	Equinor Group	%	51	49	45	41	n/r
• Business unit	Equinor Group	%	37	38	35	36	35
• Business sector	Equinor Group	%	36	37	34	35	34
• Business department	Equinor Group	%	32	32	27	24	24
Nationality balance total employees	Equinor Group						
• Non-Norwegians in Corporate Executive committee (CEC)	Equinor Group	%	9	40	10	20	20
• Non-Norwegians reporting to Corporate Executive committee	Equinor Group	%	16	n/r	n/r	n/r	n/r
• Non-Norwegian in Business Unit leadership positions	Equinor Group	%	28	29	35	31	27
• Non-Norwegians in Business Sector leadership positions	Equinor Group	%	27	29	29	28	29
• Non-Norwegians in Business Department leadership positions	Equinor Group	%	16	18	18	22	20
Earnings ratio - base salary (women/men)	Equinor ASA	%	100	99	98	98	97
Earnings ratio - total compensation (women/men)	Equinor ASA	%	87	86	n/r	n/r	n/r

Diversity and gender balance

Indicators	Boundary	Unit	2022	2021	2020	2019	2018
Employees per category in Norway (percentage of women)	Equinor Group						
Operation and Support	Equinor Group	%	23	24	n/r	n/r	n/r
Associate	Equinor Group	%	46	49	n/r	n/r	n/r
Professional	Equinor Group	%	45	46	n/r	n/r	n/r
Principal and Support	Equinor Group	%	34	33	n/r	n/r	n/r
Leading	Equinor Group	%	29	29	n/r	n/r	n/r
Manager and Executive	Equinor Group	%	32	31	n/r	n/r	n/r

Diversity in early talent programmes

	Gender balance (female/male)		Nationality balance (non-Norwegian/ Norwegian	
Programme	**Hired**	**Target**	**Hired**	**Target**
Graduates 2022	42:58	50:50	48:52	50:50
Apprentices 2022	36:64	30/70[1]	N/A	N/A

[1] The apprenticeship program targets are set aligned to the gender share studying technical fields in Norwegian upper secondary schools.

Estratto: https://www.equinor.com/sustainability/reporting#annually-updated-reports

Grazie per l’attenzione