

## Il rispetto dei “Diritti Umani” nel Gruppo Terna

**Sistemi di gestione e/o modelli organizzativi di riferimento:**

X	Sistema di Gestione per la Qualità
X	Sistema di Gestione Ambientale
	Sistema di Gestione per la sicurezza e la tutela della salute sui luoghi di lavoro
	Sistema di Gestione degli Incidenti Rilevanti - Seveso
X	Sistema di Gestione per la sicurezza delle informazioni
X	Sistema di Gestione dell'energia consumata per usi propri
	Sistema di Gestione per il Laboratorio
X	Sistema di Gestione Anticorruzione
	Business Continuity Management
X	Modello Privacy
X	Modello 262
X	Modello 231

*(Apporre una "X" nella colonna di sinistra in riferimento alla riga interessata)*

## Indice

<b>1.</b>	<b><u>GENERALITA'</u></b> .....	3
<b>2.</b>	<b><u>AMBITO DI APPLICAZIONE</u></b> .....	3
<b>3.</b>	<b><u>DIRITTI UMANI: TEMATICHE RILEVANTI PER IL GRUPPO TERNA</u></b> .....	3
<b>4.</b>	<b><u>PROCESSO DI DUE DILIGENCE</u></b> .....	5
<b>5.</b>	<b><u>AZIONI DI MITIGAZIONE E RIPARAZIONE</u></b> .....	6
<b>6.</b>	<b><u>AGGIORNAMENTO DELLA LINEA GUIDA E COMUNICAZIONE</u></b> .....	6
<b>7.</b>	<b><u>RIFERIMENTI NORMATIVI</u></b> .....	6

## **1. GENERALITA'**

I Diritti Umani sono i diritti inalienabili di tutti gli individui, senza distinzioni, in virtù della loro stessa appartenenza al genere umano. Si basano sul riconoscimento della dignità, della libertà e dell'uguaglianza degli esseri umani e sono stati sanciti per la prima volta nel 1948 dall'ONU nella Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo come "fondamento della libertà, della giustizia e della pace nel mondo".

Terna condivide i principi di tutela dei diritti umani espressi nella *Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo* dell'ONU (10 dicembre 1948), nella *Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali del Lavoro* emessa dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) e nei *Dieci Principi* del Global Compact e si impegna pertanto a prevenire il rischio di impatti negativi sui diritti umani causati dalle proprie attività, sia direttamente, sia attraverso rapporti commerciali, in linea con le indicazioni contenute nei Principi Guida dell'ONU per le imprese e i diritti umani approvati dal Consiglio dei Diritti Umani dell'ONU nel giugno 2011 e nelle Linee Guida per le aziende multinazionali emesse dall'OCSE.

L'impegno a promuovere il rispetto dei diritti umani nella propria sfera di influenza si esprime sia attraverso la stretta osservanza delle norme di legge in tutti i Paesi di attività, sia attraverso l'adozione e l'applicazione di proprie norme di comportamento.

## **2. AMBITO DI APPLICAZIONE**

Questa Linea Guida costituisce la base di riferimento per la tutela dei diritti umani nelle attività del Gruppo Terna. Essa fornisce indicazioni per:

- la valutazione delle tematiche più rilevanti, in relazione alle attività del Gruppo e ai contesti geografici in cui si svolgono;
- lo sviluppo e l'applicazione di un sistema di Due Diligence che permetta di identificare le aree di attività aziendale – inclusa la catena di fornitura e le partnership commerciali – potenzialmente a rischio in tema di rispetto dei diritti umani e di verificare l'adeguatezza delle misure di prevenzione già adottate in tali aree;
- la pianificazione di ulteriori misure di mitigazione del rischio ove necessario, in base anche alle risultanze degli assessment di Due diligence, o di azioni riparatorie nel caso in cui si siano accertate effettive violazioni dei diritti umani.

## **3. DIRITTI UMANI: TEMATICHE RILEVANTI PER IL GRUPPO TERNA**

La responsabilità del rispetto dei diritti umani è in primo luogo degli Stati e dei Governi, cui spetta la ratifica delle Convenzioni internazionali, il loro recepimento in norme nazionali e il controllo sul rispetto di tali norme. Anche le imprese hanno però specifiche responsabilità: nell'assicurare l'effettivo rispetto delle norme nell'ambito delle proprie attività, ma anche nel garantire standard di condotta etica e responsabile indipendentemente dall'esistenza di obblighi di legge e nel non tollerare abusi da parte di soggetti con cui intrattengono relazioni commerciali (fornitori, business partner). In considerazione di queste responsabilità e in linea con le indicazioni del proprio Codice etico, Terna si

impegna a adottare standard minimi di rispetto dei diritti umani anche in quei Paesi ove ciò non sia garantito dalle leggi locali.

Per quanto l'impegno di Terna riguardi tutti i diritti umani senza distinzione, questa Linea Guida è redatta tenendo conto del contesto di business e di localizzazione delle attività svolte dalle Società del Gruppo. Ne consegue una focalizzazione soprattutto sui diritti umani connessi con l'impiego di lavoro, rispetto ai quali Terna fa propri i contenuti della Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali del lavoro emessa nel 1998 dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro.

Qui di seguito sono riportate le principali aree tematiche che emergono dalla considerazione congiunta dei diritti umani e delle attività di Terna. Per ciascuna di esse sono enunciati gli impegni di Terna, che riguardano le attività svolte in proprio dalle Società del gruppo e si estendono alle relazioni con i fornitori e con i business partners.

*Lavoro forzato e lavoro minorile.* Terna non tollera alcuna forma di lavoro minorile o forzato.

*Trattamenti brutali e inumani.* Terna richiede che i dipendenti siano trattati con dignità e rispetto. Non sono ammesse in nessuna circostanza punizioni corporali e forme di intimidazione e di molestia sessuale o razziale, anche verbale.

*Discriminazione.* Terna non applica alcuna forma di discriminazione per ragioni di razza, colore, sesso, lingua, religione, opinioni politiche, orientamento sessuale, nazionalità, estrazione e stato sociale, appartenenza sindacale, età o disabilità in tutti gli ambiti della vita lavorativa, quali ad esempio le procedure di selezione, assunzione e licenziamento, il trattamento economico, l'accesso alla formazione, le promozioni.

*Libertà di associazione e contrattazione collettiva.* Terna garantisce il diritto dei lavoratori a costituire liberamente associazioni sindacali e riconosce il diritto alla contrattazione collettiva, condividendo con le organizzazioni sindacali un sistema di relazioni industriali basato sul confronto costante e costruttivo.

*Salute e sicurezza.* Terna considera la tutela di salute e la sicurezza valori fondamentali che caratterizzano l'agire dell'azienda nel suo complesso e adotta elevati standard di valutazione, prevenzione e gestione dei relativi rischi. La prevenzione dei rischi per la salute e l'integrità fisica si applica in ambito lavorativo, nei confronti dei dipendenti, e più in generale nelle attività del Gruppo in relazione a tutti gli stakeholder.

*Condizioni di lavoro e retribuzione.* Terna si impegna a garantire condizioni di lavoro salutarie ed igieniche, a non richiedere prestazioni di lavoro eccessive in termini di orario e giornate lavorate, a garantire adeguato riposo. La retribuzione minima dei dipendenti non può essere inferiore a quella stabilita dai contratti collettivi e dai trattamenti legislativi e normativi vigenti di riferimento in forza nei diversi Paesi.

*Formazione professionale.* Terna riconosce l'importanza dell'orientamento e della formazione professionale sia per lo sviluppo delle competenze delle risorse umane, sia per la diffusione di una cultura aziendale orientata alla salute e sicurezza sul lavoro.

*Privacy.* Terna è consapevole dell'importanza di garantire adeguate tutele ai soggetti interessati dalle operazioni di trattamento di dati personali e rispetta il diritto alla privacy di tutti i propri stakeholder, impegnandosi all'utilizzo corretto dei dati e delle informazioni fornite.

*Ambiente.* Le mutazioni ambientali incidono sul libero sviluppo dell'uomo sia in termini di esistenza che di dignità. Terna è da sempre attenta all'incidenza delle sue attività sull'ambiente circostante attraverso il monitoraggio e l'impegno continuo al miglioramento su tutti gli impatti ambientali significativi, quali l'ingombro visivo, il rumore, i campi elettromagnetici, i rifiuti; mantiene inoltre un approccio responsabile verso il grande tema del cambiamento climatico, ponendo particolarmente attenzione ai consumi delle risorse e all'efficienza energetica.

*Prevenzione della corruzione.* Terna ritiene che la corruzione sia un fattore di discriminazione che lede il diritto di tutti gli individui ad avere pari opportunità e che sia in generale un ostacolo verso lo sviluppo economico e sociale con impatti negativi sul benessere delle comunità. Si impegna pertanto a combattere la corruzione in ogni forma e ambito delle proprie attività.

L'attenzione particolare sui diritti del lavoro non significa tuttavia esclusione a priori di altre categorie di diritti nelle decisioni di gestione del business. Ad esempio, l'effettivo rispetto dei diritti civili e politici da parte dei Governi – come il diritto alla libertà di pensiero e di espressione, il diritto all'uguaglianza dinanzi alla legge, alla libertà politica e religiosa – dovrà essere considerato nella valutazione delle opportunità di sviluppare business e di intrattenere rapporti economici con soggetti operanti in Paesi esteri.

#### **4. PROCESSO DI DUE DILIGENCE**

L'attuazione degli impegni enunciati in questa Linea Guida è basata sulla definizione e implementazione di un processo di Due diligence che prevede l'identificazione dei potenziali impatti delle attività di Terna sui diritti umani e la valutazione sull'adeguatezza delle misure di mitigazione adottate.

Il processo di Due diligence dovrà:

- Considerare i diritti umani di cui sono portatori gli stakeholder di Terna, con particolare attenzione ai gruppi vulnerabili come bambini, popolazioni indigene, migranti, disabili, dipendenti di fornitori che esercitano la loro attività nelle sedi e nei siti di Terna;
- Valutare le potenziali interazioni tra le attività di Terna e i diritti umani di cui sono portatori i suoi stakeholder, facendo emergere una mappa delle attività più esposte al rischio di impatti negativi, considerando:
  - o Le attività svolte direttamente da Terna e dalle sue controllate dirette e indirette

- La catena di fornitura, con particolare riguardo ai casi identificati come a maggior rischio per il rispetto dei diritti umani, come ad esempio i fornitori di lavoro in appalto e subappalto e le operazioni eseguite per conto di Terna in paesi a rischio per i diritti umani
- Le partnership con finalità di business (es. joint venture con e senza capacità di controllo, acquisizioni);
- Verificare, attraverso assessment periodici, se i presidi aziendali (procedure, controlli, sensibilizzazione) siano adeguati a escludere con ragionevolezza rischi per i diritti umani;
- Prevedere una periodica revisione critica delle aree esposte al rischio.

## **5. AZIONI DI MITIGAZIONE E RIPARAZIONE**

Nel caso in cui dal processo di Due Diligence, o da altri assessment aziendali, dovessero emergere ambiti di attività nei quali non si possa escludere con ragionevolezza il rischio di violazione dei diritti umani, Terna si impegna a predisporre misure di prevenzione e mitigazione del rischio (estensione, articolazione, rinforzo di procedure, controlli e azioni di sensibilizzazione) adeguate a rafforzare il presidio e a portare il rischio sotto controllo.

In caso di accertate effettive violazioni dei diritti umani, dovranno essere poste in atto immediate misure di riparazione che impediscano il protrarsi o il ripetersi della violazione, nonché eventuali misure di sanzione della violazione stessa e di rimedio in capo agli individui il cui diritto è stato violato.

Sia i piani di mitigazione sia le azioni di riparazione delle violazioni sono sottoposte a monitoraggi di follow up che ne garantiscano l'efficacia.

## **6. AGGIORNAMENTO DELLA LINEA GUIDA E COMUNICAZIONE**

La presente Linea Guida verrà valutata una volta l'anno, anche alla luce delle evidenze emerse dagli assessment e dai monitoraggi; sarà oggetto di revisione in caso di operazioni straordinarie di rilievo che cambino notevolmente il perimetro del Gruppo in termini di tipo e localizzazione geografica delle attività.

La presente politica sui diritti umani sarà pubblicata sul sito internet del Gruppo Terna e portata a conoscenza degli stakeholder interni ed esterni mediante attività di sensibilizzazione dedicate.

## **7. RIFERIMENTI NORMATIVI**

- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e le Convenzioni Internazionali riguardanti i Diritti Civili e Politici e riguardanti i Diritti Economici, Sociali e Culturali (la cd "Carta Internazionale dei Diritti Umani dell'ONU");
- Convenzione Europea sui Diritti dell'Uomo;
- Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali del Lavoro emessa dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);

- Principi Guida su Imprese e Diritti Umani (The Guiding Principles on Business and Human Rights) approvati dal Consiglio delle Nazioni Unite sui Diritti Umani nel giugno 2011;
- Linee Guida per le aziende multinazionali emesse dall'OCSE nel 2011;
- Convenzioni ILO 29, 87, 98, 105, 110, 111, 125, 138, 146, 155, 159, 164, 177, 182;
- 10 principi del Global Compact;
- Direttiva UE 50/2014;
- Dlgs n. 254 del 30/12/2016 che recepisce la Direttiva UE 50/2014;
- Norma ISO 26000:2010 - Linea Guida per la responsabilità sociale;
- Norma SA 8000 - SA (Social Accountability) 8000 Linea Guida per i diritti umani;
- Norma ISO 14001:2015 – Linea Guida per la gestione ambientale;
- Norma ISO 37001:2016 – Linea Guida sull’anticorruzione
- Codice Etico;
- Modello 231;
- La Politica integrata Gruppo Terna (MSGI – Cap. 5.3 del Manuale del Sistema di gestione integrato);
- LG055 - Organizzazione della Salute e Sicurezza sul lavoro nelle attività all’estero del Gruppo Terna;
- LG054 - Whistleblowing;
- LG053 - Presidio sociale e ambientale nella catena di fornitura;
- LG051 - Modello di gestione degli stakeholder;
- LG050 - L’adozione del Codice Etico nelle Società del Gruppo TERNA;
- LG036 - Gestione della sicurezza ambientale nei cantieri;
- LG029 - Raccomandazione per l'efficienza energetica degli Edifici di TERNA
- LG022 - Politica ambientale;
- LG014 - Regolamento Comitato Etico;
- LG009 - Regolamento Terna per gli acquisti;
- LG007 - La Sicurezza sul Lavoro nel Gruppo Terna.