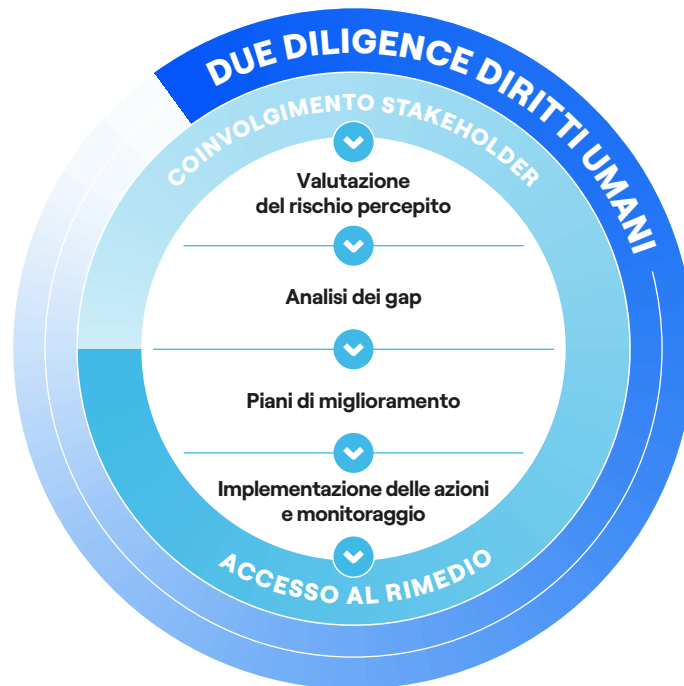


# Il nostro processo di due diligence

2-23

Come richiesto dai Principi Guida su Imprese e Diritti Umani delle Nazioni Unite e dalla Guida dell'OCSE sul dovere di diligenza per la condotta d'impresa responsabile, abbiamo impostato un processo, codificato in una procedura interna applicata a livello globale, che, con riferimento all'intera catena del valore nei diversi Paesi in cui operiamo, ha l'obiettivo di valutare le nostre procedure e i nostri processi

operativi e definire, se necessario, un piano di miglioramento per rafforzare i sistemi a presidio dei principi contenuti nella Policy sui Diritti Umani. Il processo è articolato in cicli di tre anni e coinvolge sia l'interno dell'Azienda a livello di Funzioni e singolo Paese, sia l'esterno, con esperti di diritti umani e stakeholder chiave. Abbiamo appena concluso il ciclo 2020-2022



## Valutazione del rischio percepito (identificazione dei temi salienti)

L'identificazione dei temi salienti in materia di diritti umani ci consente di capire meglio su quali potenziali impatti concentrare il nostro lavoro e le nostre risorse in ragione della loro rilevanza e della prospettiva degli stakeholder interessati.

La valutazione effettuata nel 2020 nei nostri Paesi di presenza su tematiche relative a pratiche di lavoro, comunità locali e diritti legati all'ambiente ha coinvolto stakeholder rilevanti ed esperti di diversi settori, tra cui società civile e istituzioni accademiche. Nello specifico, sono stati consultati lavoratori diretti e indiretti, rappresentanti di popo-

lazioni indigene e di comunità locali, sindacati, istituzioni locali e società a noi comparabili.

I risultati della valutazione hanno concorso all'elaborazione di una mappa del rischio articolata in base alla gravità e sulla probabilità di una potenziale violazione<sup>(1)</sup>.

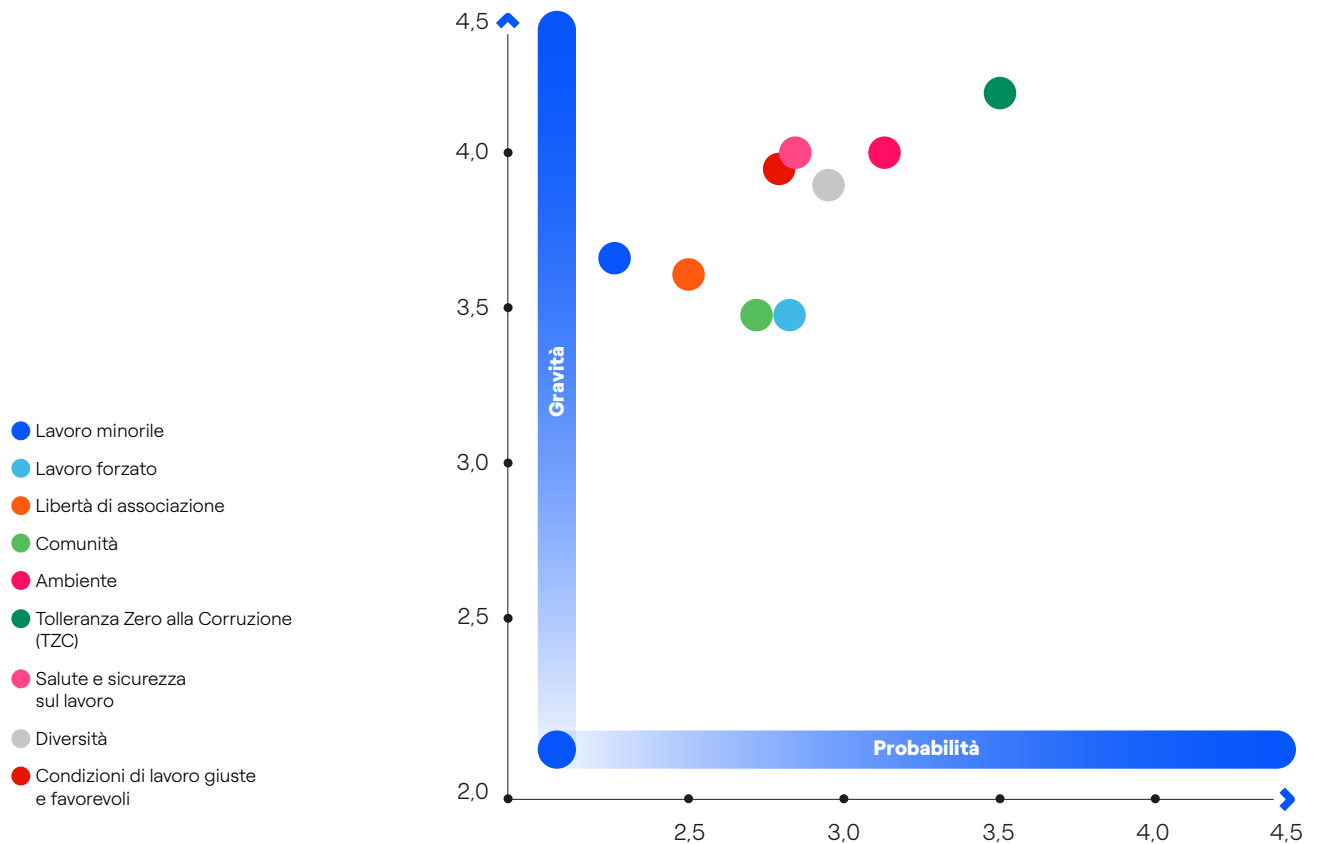
Di seguito, una sintesi dei risultati più rilevanti:

- il rischio connesso alle tematiche relative a corruzione e impatti ambientali ha avuto una valutazione di "alta priorità";
- il rischio collegato alle pratiche di lavoro (libertà di associazione e contrattazione collettiva, rifiuto del lavoro

(1) I rischi sono catalogati in base alla seguente scala di valutazione: rischio accettabile (livello minimo), rischio da controllare, rischio di alta priorità, rischio alto (livello massimo).

forzato e del lavoro minorile, condizioni di lavoro favorevoli, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, diversità e inclusione) e a potenziali impatti sulle comunità locali è risultato "da controllare". La tutela delle comunità locali è

risultata di maggiore rilevanza nei Paesi dell'America Latina, in linea con quanto già emerso nel ciclo di valutazione precedente, data la maggiore diffusione di tali gruppi in quell'area geografica.



Inoltre, coinvolgiamo periodicamente i nostri stakeholder ed esperti di sostenibilità nell'ambito del processo di analisi di materialità, con l'obiettivo di identificare i temi materiali, ovvero gli impatti più significativi dell'Azienda su economia,

ambiente e persone, inclusi gli impatti sui diritti umani. Per maggiori dettagli si veda il capitolo "Il processo di analisi di materialità e i risultati 2022".

## Gestione dei temi salienti

Oltre all'identificazione dei temi salienti, il nostro sistema di gestione si compone di:

- 1. analisi dei gap**, volta ad analizzare i sistemi organizzativi e di controllo a presidio dei rischi e identificare eventuali aree di miglioramento;
- 2. elaborazione del piano di miglioramento**, teso a definire le azioni per coprire gli eventuali gap identificati nella fase precedente;
- 3. adozione delle azioni e monitoraggio** dell'avanzamento.

Grazie a questo processo valutiamo il 100% delle politiche e delle procedure operative adottate, al fine di identificare eventuali rischi nella gestione delle nostre operazioni, dirette e indirette, relative all'intera catena del valore e all'in-

staurazione di nuovi rapporti di business (per esempio, acquisizioni, fusioni, joint venture ecc.).

Di seguito si riportano i principali risultati relativi al ciclo 2020-2022.

## Analisi dei gap

Le pratiche e le politiche adottate a presidio dei diritti umani in tutti i Paesi di presenza sono state valutate alla luce dei risultati della mappa dei rischi percepiti (si veda il paragrafo "Valutazione del rischio percepito - identificazione dei temi salienti"), con la collaborazione delle Funzioni interne, in modo da identificare eventuali gap.

La valutazione di eventuali gap ha tenuto conto dei quattro parametri dei principi operativi definiti dagli UNGP:

- impegno pubblico al rispetto dei diritti umani;
- adozione di un processo di due diligence sui diritti umani;
- elaborazione di piani di azione per rimediare a eventuali gap identificati nel processo di due diligence;
- adeguamento al contesto e alle norme locali.

Sono state condotte interviste con il Top Management del Gruppo, in modo da raccogliere il loro punto di vista stra-

tegico sui diritti umani nella pratica di business e valutare il livello di consapevolezza e percezione dei potenziali rischi e impatti e il modo in cui vengono gestiti.

I risultati hanno evidenziato che **i presidi inclusi nel sistema di gestione posti per la potenziale mitigazione degli impatti sono robusti e consentono di gestire adeguatamente i rischi identificati**, il che, in base alle definizioni della classificazione inclusa nei Principi Guida delle Nazioni Unite, significa che la **gestione delle questioni salienti è efficace**.

Di seguito, una sintesi dei risultati:

Principi diritti umani	SDG	Principali policy e procedure a presidio dei diritti umani	Rischio medio percepito	Sistema a presidio dei diritti umani
<b>Pratiche di lavoro</b>				
Libertà di associazione e contrattazione collettiva	8	Enel si impegna a rispettare la libertà di associazione e di contrattazione collettiva dei propri dipendenti. In particolare, Enel riconosce loro il diritto di costituire o prendere parte a organizzazioni finalizzate alla difesa e alla promozione dei loro interessi; riconosce loro di essere rappresentati da organismi sindacali o da altre forme di rappresentanza contrastando qualsiasi azione di discriminazione nell'esercizio di tale diritto; riconosce loro il valore della contrattazione collettiva quale strumento privilegiato per la determinazione delle condizioni contrattuali e per la regolazione dei rapporti tra direzione aziendale e sindacati	Da controllare	Robusto
Rifiuto del lavoro forzato	8	I contratti regolano nella loro interezza le condizioni di lavoro definendo in modo chiaro i diritti dei lavoratori (orario di lavoro, retribuzione, lavoro straordinario, indennità, benefici). A ciascun lavoratore è garantito il contratto di lavoro tradotto nella propria lingua madre. I sistemi e le procedure di gestione delle risorse umane garantiscono l'assenza di minori nella forza lavoro	Da controllare	Robusto
Condizioni di lavoro giuste e favorevoli	8		Da controllare	Robusto
Rifiuto del lavoro minorile	8		Da controllare	Robusto
Diversità e inclusione	5 10	Per i dettagli consultare il capitolo "Valorizzazione delle persone Enel"	Da controllare	Robusto
Salute e sicurezza	3	Per i dettagli consultare il capitolo "Salute e sicurezza sul lavoro"	Da controllare	Robusto
<b>Comunità e società</b>				
Relazioni con le comunità	1 3 4 5 7 9 10	Per i dettagli consultare il capitolo "Coinvolgimento delle comunità"	Da controllare	Robusto
Impatti ambientali	13	Per i dettagli consultare il capitolo "Conservazione del capitale naturale"	Alta priorità	Robusto
Corruzione	16	Per i dettagli consultare il paragrafo "Valori e pilastri dell'etica aziendale"	Alta priorità	Robusto

*Rischio medio percepito: media dei livelli di rischio percepito individuato nei Paesi oggetto dell'analisi.*

*Scala di riferimento rischi: 1. Rischio alto; 2. Rischio di alta priorità; 3. Rischio da controllare; 4. Rischio accettabile.*

*I risultati sono espressi in percentuale e rappresentano l'attuale maturità dei sistemi di gestione rispetto alle specifiche aree dei diritti umani. Scala di riferimento dei valori di performance: Robusto (75%-100%); Buono (50%-74%); Sufficiente (25%-49%); Da migliorare (0%-24%).*

## I piani di miglioramento

I risultati della fase precedente hanno comportato la definizione di un piano di miglioramento sia a livello Paese sia a livello globale, in modo da garantire uniformità di processi e procedure all'interno del Gruppo.

Di seguito, alcuni esempi:

- Italia: inclusione del collegamento tra la Policy sui Diritti Umani e le procedure di business development nelle attività locali di Enel Grids;
- Argentina e Russia<sup>(2)</sup>: sviluppo di attività formative specifiche e campagne di comunicazione interna volte a sensibilizzare al rispetto degli impegni inclusi nella Policy sui Diritti Umani;
- Brasile: definizione di un'istruzione operativa al fine di

valutare la gestione dei diritti umani dei partner e dei sub-fornitori;

- Cile: i) sviluppo di campagna di comunicazione e sensibilizzazione sulla Policy sui Diritti Umani indirizzata a tutti gli stakeholder rilevanti; ii) messa a disposizione della policy a tutti gli stakeholder rilevanti, con un focus particolare per coloro che sono impossibilitati ad accedervi con mezzi digitali (per esempio, le popolazioni indigene).

Le tematiche relative ai diritti del lavoro sono in linea generale percepite come meno rischiose, e anche le operazioni e i processi a presidio rispondono sia alle nostre politiche interne sia ai principi delle principali linee guida internazionali. Tuttavia, sono state individuate alcune aree di miglioramento minori, come schematizzato nella tabella seguente.

Principi diritti umani	Linee di Business	Paesi	Aree di miglioramento
Libertà di associazione e contrattazione collettiva	Sostenibilità/Persone e Organizzazione	Grecia, Australia, India, Brasile	Potenziamento della formazione in tema di diritti umani, con particolare focus sui rapporti con le parti sociali e la definizione delle condizioni lavorative in sede di contrattazione
Rifiuto del lavoro forzato	Persone e Organizzazione/ Sostenibilità/ Comunicazione	Romania, Brasile	Integrazione delle procedure di controllo e definizione di ulteriori rimedi nel caso di intimidazioni e minacce
Rifiuto del lavoro minorile	Acquisti Globale/ Legale e Affari Societari	Russia <sup>(2)</sup> , Cile, Brasile	Potenziamento della formazione e monitoraggio della catena di fornitura
Diversità <sup>(3)</sup>	Sostenibilità, Persone e Organizzazione	Messico, Romania, Brasile	In ciascun piano di azione sono state previste attività sul tema della disabilità basate sulle principali evidenze rilevate all'interno del progetto Value for Disability

## Implementazione delle azioni e monitoraggio

**Il piano di miglioramento complessivo relativo al triennio 2020-2022 elaborato per il ciclo corrente contiene circa 170 azioni, che coprono il 100% delle operazioni e dei siti. A fine 2022 la percentuale di completamento è superiore all'80%.**

La piena efficacia delle azioni messe in atto sarà valutata attraverso l'analisi dei gap pianificata per il 2023 nell'ambito del nuovo ciclo di due diligence, che si baserà sul contenuto aggiornato della Policy sui Diritti Umani.

Come ulteriore strumento per misurare l'efficacia del nostro sistema di gestione dei diritti umani e della struttura

di governance nella nostra pratica di business, nel 2022 abbiamo svolto un'attività di due diligence a livello di sito in cinque Paesi pilota: Brasile, Cile, Colombia, Italia, Iberia. Infatti, come indicato dalle Linee Guida OCSE per le Imprese Multinazionali, oltre alle valutazioni standard che un'impresa utilizza già, ulteriori valutazioni interne possono portare a una maggiore comprensione dei potenziali rischi o impatti negativi effettivi causati dalle attività di impresa. Gli esiti dell'analisi hanno confermato i principali risultati ottenuti dal processo complessivo di due diligence sul sistema di gestione appena descritto in termini di solidità delle tematiche relative alle pratiche di lavoro e di coinvolgimento delle comunità locali. Hanno inoltre confermato il ruolo chiave svolto dalle campagne di sensibilizzazione.

(2) Il 12 ottobre 2022 il Gruppo ha completato la cessione dell'intera partecipazione detenuta in PJSC Enel Russia.

(3) All'interno delle tematiche di diversità sono compresi nell'oggetto della valutazione anche gli aspetti relativi all'equa remunerazione e alla non-discriminazione.

## Le relazioni con gli stakeholder: i diritti umani e la loro applicazione

2-29

### Ambiente di lavoro

Ci siamo impegnati a rispettare e promuovere i diritti dei lavoratori riconosciuti a livello internazionale in tutti i Paesi in cui operiamo. Questo si traduce nel rifiuto di pratiche come la schiavitù moderna, il lavoro forzato, e il traffico di persone, e nella promozione della diversità, dell'inclusione, del pari trattamento e opportunità, e nella garanzia che le persone vengano trattate degnamente e valorizzate per la loro unicità, siano esse all'interno dell'Azienda o lungo la catena del valore in cui operiamo.

Tutto ciò è stato anche traslato nello Statuto della Persona, un protocollo di intesa adottato in Italia nel 2022 e firmato con alcune organizzazioni sindacali. Lo Statuto della Persona nasce in un contesto culturale di trasformazione in cui i singoli individui si stanno rendendo conto dell'importanza delle relazioni umane come vero motore della piena realizzazione. Nel lavoro svolto con le organizzazioni sindacali si guarda per la prima volta al lavoratore, che non è solo e meramente soggetto passivo di tutele e riconoscimenti ma un individuo che, in una nuova consapevolezza, persegue un rinnovato equilibrio tra tutte le sue esigenze e le sue inclinazioni.

Per maggiori dettagli sullo Statuto della Persona, si veda il box dedicato all'interno del capitolo "Valorizzazione delle persone Enel".

### Formazione ed empowerment | Upskilling e reskilling

(Policy sui Diritti Umani, "Pratiche di lavoro", principio 2.1.5 "Condizioni di lavoro giuste e favorevoli")

Riteniamo che l'orientamento e la formazione professionale siano importanti per lo sviluppo delle persone e delle loro competenze, con particolare riferimento alla transizione energetica, che rende necessaria la riqualificazione e il potenziamento delle professionalità attraverso l'attuazione di specifici programmi di reskilling e upskilling, affinché sia una giusta transizione.

Per affrontare i rapidi cambiamenti in atto è, infatti, necessario un percorso inclusivo in ambito lavorativo, che punti a valorizzare l'essere umano rendendolo protagonista di un ecosistema in cui apprendimento continuo, benessere, produttività e sicurezza possano rafforzarsi a vicenda, concorrendo alla più piena realizzazione della persona, in un'ottica di sempre maggiore centralità.

Per ulteriori informazioni si rimanda al capitolo "Il nostro impegno per una Just Transition: per non lasciare indietro nessuno".

### Inclusione

(Policy sui Diritti Umani, "Pratiche di lavoro", principio 2.1.2 "Rispetto per le diversità e non discriminazione")

Promuoviamo i principi di diversità, inclusione, pari trattamento e opportunità e ci impegniamo a garantire il diritto a condizioni lavorative rispettose della dignità di ogni persona, nonché a creare un ambiente di lavoro nel quale le persone siano trattate con equità e valorizzate per la propria unicità. Ci impegniamo a tutelare l'integrità fisica e psicologica e l'individualità di ciascuna persona, e ci opponiamo a qualsiasi forma di comportamento che causi discriminazione riguardo a genere, età, disabilità, nazionalità, orientamento sessuale, etnia, religione, opinioni politiche e ogni altra forma di diversità individuale, o che sia lesivo della persona, delle sue convinzioni o preferenze. Parimenti, promuoviamo la libertà di espressione. Non tolleriamo molestie fisiche, verbali, visive, psicologiche, a carattere discriminatorio o sessuale, che creano un ambiente di lavoro denigrante, ostile, umiliante, intimidatorio, offensivo o non sicuro.

Per ulteriori informazioni si veda il capitolo "Valorizzazione delle persone Enel" e il contenuto del box "Value for Disability" all'interno di questo capitolo.

### Salute, sicurezza e benessere

(Policy sui Diritti Umani, "Pratiche di lavoro", principio 2.1.4 "Salute, sicurezza e benessere")

Consideriamo la salute, la sicurezza e il benessere psicologico, relazionale e fisico delle persone il bene più prezioso da tutelare in ogni momento della vita, al lavoro come a casa e nel tempo libero. Ci impegniamo a sviluppare e diffondere una solida cultura della salute, della sicurezza e del benessere in tutto il nostro perimetro aziendale, in modo da garantire un ambiente di lavoro privo di rischi per la salute e la sicurezza, e a promuovere comportamenti orientati alla "work-life integration". Ci impegniamo attivamente a favorire il benessere personale e organizzativo quali fattori abilitanti del coinvolgimento e delle potenzialità innovative delle persone e lo facciamo, per esempio, fornendo benefit e servizi che supportano l'integrazione tra vita privata e lavorativa (per esempio, sostegni, anche di natura finanziaria, per la cura dei figli e dedicati alla maternità o per l'assistenza di anziani).

Per ulteriori informazioni si vedano i capitoli "Valorizzazione delle persone Enel" e "Salute e sicurezza sul lavoro".

## Relazioni industriali

Policy sui Diritti Umani, "Pratiche di lavoro", principio 2.1.3 "Libertà di associazione e contrattazione collettiva")

Proteggiamo il diritto dei nostri lavoratori di costituire o prender parte a organizzazioni finalizzate alla difesa e alla promozione dei loro interessi. Allo stesso modo, rispettiamo altresì il loro diritto di essere rappresentati, all'interno delle diverse unità produttive, da organismi sindacali o da altre forme di rappresentanza elette secondo le legislazioni e le prassi vigenti nei diversi Paesi in cui lavorano. Riteniamo che la contrattazione collettiva sia lo strumento privilegiato per determinare le condizioni contrattuali dei nostri dipendenti, nonché per la regolazione dei rapporti tra la direzione d'azienda e le organizzazioni sindacali. Le attività di relazioni industriali a livello di Gruppo continuano a essere svolte secondo il modello previsto nel Global Framework Agreement (GFA) siglato a Roma nel 2013 con le federazioni italiane di settore e le federazioni globali IndustriALL e Public Services International, e che è ancora riconosciuto come una best practice di riferimento per le multinazionali europee ed extra-europee. L'accordo si ispira ai migliori e più avanzati sistemi di relazioni industriali transnazionali dei gruppi multinazionali e delle istituzioni di riferimento a livello internazionale.

Per ulteriori informazioni si veda il capitolo "Valorizzazione delle persone Enel".

## Processi di acquisto e relazioni con i partner di business (Policy sui Diritti Umani)

Oltre a garantire i necessari standard qualitativi, ai nostri partner è richiesto di impegnarsi ad adottare le migliori pratiche in termini di diritti umani e di impatti della loro attività di diritti umani, tra cui condizioni di lavoro, salute e sicurezza sul lavoro, responsabilità ambientale e rispetto della privacy by design e by default.

Sono anche parte integrante dei nostri programmi di sviluppo e sensibilizzazione: ogni persona deve sentirsi responsabile della propria salute e sicurezza e di quella degli altri. In termini di azioni specifiche, assicuriamo che i nostri processi di approvvigionamento siano basati su criteri che promuovono lo sviluppo sostenibile e la stabilità sociale, nonché sui principi di libera concorrenza, parità di trattamento, non discriminazione, trasparenza e rotazione che vanno oltre il rispetto della legislazione locale. Il 100% delle categorie merceologiche di acquisto viene preliminarmente valutato in termini di rischio, sulla base di criteri di diritti umani, ambientali, sociali ed economici. Inoltre, supportiamo i nostri partner per aumentare la loro resilienza, anche in linea con la promozione di pratiche in linea con una transizione giusta e inclusiva.

Per ulteriori informazioni si vedano i capitoli "Catena di fornitura sostenibile" e "Salute e sicurezza sul lavoro".

## Comunità

(Policy sui Diritti Umani, "Comunità e società", principi 2.2.2, 2.2.3 e 2.2.4 "Rispetto dei diritti delle comunità", "Rispetto dei diritti delle comunità locali", "Rispetto dei diritti delle popolazioni indigene e tribali")

Il nostro impegno testimonia la consapevolezza che le nostre attività possono avere un'influenza diretta o indiretta sulle comunità in cui operiamo, motivo per il quale crediamo che relazioni responsabili con le comunità costituiscano un pilastro della nostra strategia.

Le condizioni individuali, lo sviluppo socio-economico e il benessere generale della collettività sono strettamente connessi: ci impegniamo pertanto a condurre i nostri investimenti in modo sostenibile e a promuovere iniziative culturali, sociali ed economiche a favore delle comunità locali e nazionali nelle nostre aree di influenza, per promuovere l'inclusione sociale attraverso l'istruzione, la formazione e l'accesso all'energia.

Teniamo in debito conto le diversità culturali, sociali ed economiche di ogni Paese e richiediamo che ogni nostro stakeholder si comporti di conseguenza, il tutto con un'attenzione particolare ai contesti interessati da conflitti e ad alto rischio e ai gruppi vulnerabili, come popolazioni locali, indigene e tribali, a proposito delle quali ci siamo impegnati a rispettare la Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) n.169 sui diritti delle popolazioni indigene e tribali.

Nello sviluppo dei nostri progetti, ci impegniamo a coinvolgere tutte le parti interessate, comprese le comunità indigene e tribali, poiché riteniamo che il coinvolgimento attivo della comunità durante tutto il processo sia essenziale.

Per ulteriori informazioni si veda il capitolo "Coinvolgimento delle comunità".

## Clienti

(Policy sui Diritti Umani, "Pratiche di lavoro", principio 2.1.2 "Rispetto per le diversità e non-discriminazione", "Comunità e società", principi 2.2.2, 2.2.6 e 2.2.7 "Rispetto dei diritti delle comunità", "Privacy", "Comunicazione")

Ci impegniamo per una transizione energetica "giusta per tutti" anche attraverso l'offerta di servizi innovativi e inclusivi per clienti di ogni età, fasce deboli, indigenti, emarginati, famiglie vulnerabili, con un'attenzione particolare alle persone con disabilità.

Ci impegniamo a dare sempre riscontro ai suggerimenti e ai reclami da parte dei clienti e delle associazioni a loro tutela, avvalendoci di sistemi di comunicazione idonei e tempestivi (per esempio, servizi di call center, indirizzi di posta elettronica), e a considerare tutte le necessità dei clienti, con particolare riguardo per le persone con disabilità.

Ci impegniamo, inoltre, affinché i nostri prodotti e servizi

siano progettati in modo da essere accessibili a tutti e da non compromettere la salute e l'integrità fisica dei nostri clienti, per quanto ragionevolmente prevedibile.

Ci impegniamo a una comunicazione istituzionale e commerciale non discriminatoria e rispettosa delle diverse culture e che allo stesso tempo presti particolare attenzione a non influenzare negativamente il pubblico più vulnerabile, come i bambini e gli anziani.

Inoltre, richiediamo che i contratti e le comunicazioni inviate ai nostri clienti siano: chiare e semplici, formulate con un linguaggio il più possibile vicino a quello normalmente adoperato dagli interlocutori, esaustive, disponibili sul nostro sito web e accessibili in modo da includere le categorie vulnerabili.

Per ulteriori informazioni si veda il capitolo "Elettrificazione pulita".

## **Temi trasversali**

### **Privacy**

Rispettiamo la riservatezza e il diritto alla privacy dei nostri stakeholder e ci impegniamo al corretto utilizzo dei dati e delle informazioni che ci vengono fornite dalle persone che lavorano con noi, dai clienti e dagli altri stakeholder.

La tutela e il trattamento dei dati personali rappresentano per noi una sfida importante nell'era della digitalizzazione e della globalizzazione dei mercati.

Trattiamo i dati personali rispettando tutti i diritti fondamentali e osserviamo le libertà e i principi riconosciuti dalla legge, in particolare il rispetto della vita privata e familiare, del domicilio e delle comunicazioni, la protezione dei dati personali, la libertà di pensiero, di coscienza e di religione, la libertà di espressione e di informazione. Ci impegniamo anche a monitorare tutte le società terze che possono trovarsi nella condizione di utilizzare i dati personali dei clienti. A tal fine sono previste clausole dedicate nei contratti con i partner che usano i dati personali per effettuare attività specifiche, per esempio servizi di vendita o rilevazioni della soddisfazione dei clienti.

### **Innovazione**

L'innovazione e la sostenibilità sono un binomio inscindibile della nostra strategia, unitamente allo spirito di servizio e all'attenzione per il benessere delle persone e della società.

Per questo, in linea con la visione Open Power, promuoviamo anche un approccio di innovazione aperta per affrontare le sfide della transizione energetica. Il modello di open innovation consente a tutte le aree dell'Azienda di entrare in contatto con startup, partner industriali, piccole e medie imprese ("PMI"), centri di ricerca, università e imprenditori, anche attraverso l'utilizzo di piattaforme di crowdsourcing.

L'obiettivo è sostenere l'adozione di soluzioni in grado di valorizzare il nostro profilo sostenibile, come favorire approcci di economia circolare, che aiutino a ridurre la pressione sull'uso delle risorse e sulle filiere, garantendo l'inclusività e cercando di affrontare le questioni sociali.

Per ulteriori informazioni si veda il capitolo "Innovazione".

## **Temi salienti specifici**

### **Il lavoro forzato nella catena di fornitura: l'esperienza del settore solare**

Dal 2013, il nostro impegno contro l'uso di qualsiasi tipo di lavoro forzato od obbligatorio e ogni forma di schiavitù e traffico umano è stato formalmente definito dal principio 2.1.1 Rifiuto del lavoro forzato od obbligatorio e del lavoro minorile della nostra Policy sui Diritti Umani.

Ci impegniamo a contribuire al raggiungimento di obiettivi climatici ambiziosi, il che implica la necessità di elettrificare il più possibile gli usi finali, sostenendo al contempo tale elettrificazione con un massiccio dispiegamento di produzione di energia rinnovabile.

Il fotovoltaico (FV) rappresenta una tecnologia chiave per consentire la transizione energetica nell'Unione europea (UE) e nel mondo, e crediamo che l'UE abbia bisogno di avere una catena di fornitura di tale tecnologia strategica all'interno dei propri confini.

Consapevoli della sfida che ci attende e delle aspettative circa il contributo delle imprese allo sviluppo umano anche attraverso l'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite, che va oltre la legislazione specifica, i nostri processi di qualificazione e contrattualizzazione dei fornitori includono requisiti tecnici, finanziari, legali, ambientali, di salute e sicurezza, di diritti umani e di integrità etica rigorosi e applicati in modo coerente in tutti i mercati.

Inoltre, stiamo spingendo affinché i fornitori adottino un sistema di tracciabilità per raccogliere informazioni sulla catena di fornitura, oltre a cercare di recarci *in loco* presso le aziende coinvolte lungo la filiera.

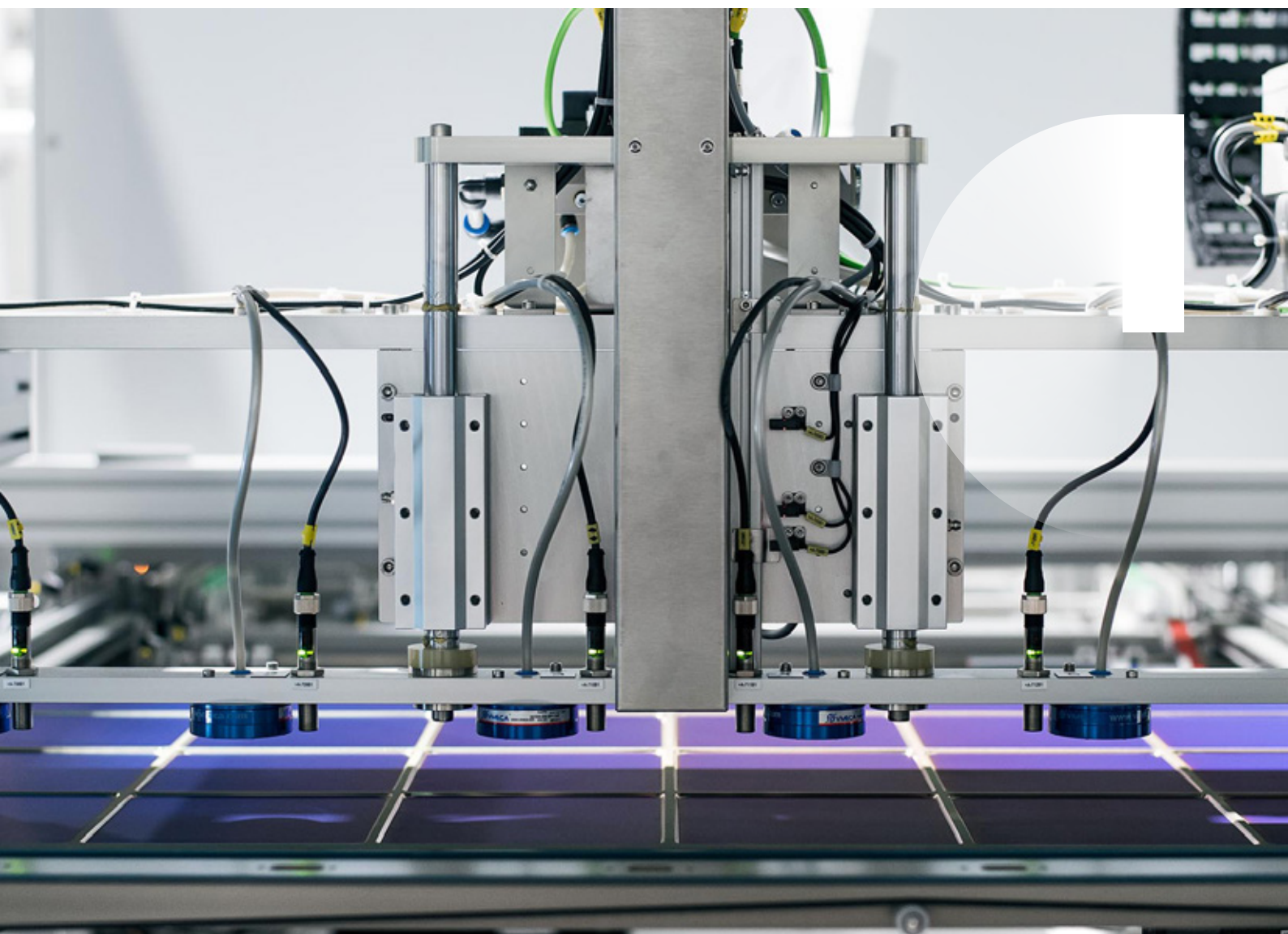
Infine, svolgiamo una serie di iniziative per migliorare la trasparenza lungo tutta la catena di fornitura sia individualmente sia collaborando con altre utility, i nostri fornitori e le associazioni di settore (per esempio, Global Alliance for Sustainable Energy e Solar Power Europe, solo per citarne alcune). Per maggiori dettagli si veda il capitolo "Il nostro impegno per una Just Transition: per non lasciare indietro nessuno".

Inoltre, stiamo lavorando per arrivare alle radici del problema. Siamo convinti che, sull'onda della forte spinta allo sviluppo delle rinnovabili, grazie alla ricerca e sviluppo già esistente e al know-how ancora presente in Europa e con il supporto dell'Europa stessa, si potrà aprire un nuovo futuro in tal senso.

Ecco perché abbiamo accolto con favore la consultazione pubblica<sup>(4)</sup> lanciata nel gennaio 2022 dalla Commissione europea sulla strategia dell'UE per l'energia solare, che ha raccolto input sui principali ostacoli agli investimenti ai sensi delle norme esistenti nella "Consultazione delle parti interessate - Rapporto di sintesi" pubblicato a maggio. I risultati della consultazione hanno confermato che un certo numero di intervistati sostiene la produzione di pannelli solari nell'Unione europea considerandolo un modo per garantire che i prodotti fotovoltaici installati nell'UE applichino elevati standard ambientali, non siano prodotti dal lavoro forzato e rafforzino la resilienza della catena di approvvigionamento<sup>(5)</sup>.

Inoltre, nella strategia industriale europea pubblicata dalla Commissione ad aprile 2021, la tecnologia del solare viene identificata come uno degli ecosistemi industriali chiave. Sarà quindi necessario che venga rafforzata in modo da facilitare l'accesso ai mercati in crescita sia sul continente europeo sia a livello mondiale.

Per informazioni sulle nostre azioni a favore della diversificazione geografica della catena di fornitura del solare, si vedano i capitoli "Elettrificazione pulita" e "Il nostro impegno per una Just Transition: per non lasciare indietro nessuno").



(4) Per ulteriori informazioni: <https://ec.europa.eu/info/news/public-consultation-feed-new-eu-strategy-solar-energy-2022-jan-18>.

(5) Per ulteriori informazioni: [https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/13338-EU-solar-energy-strategy\\_en](https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/13338-EU-solar-energy-strategy_en).