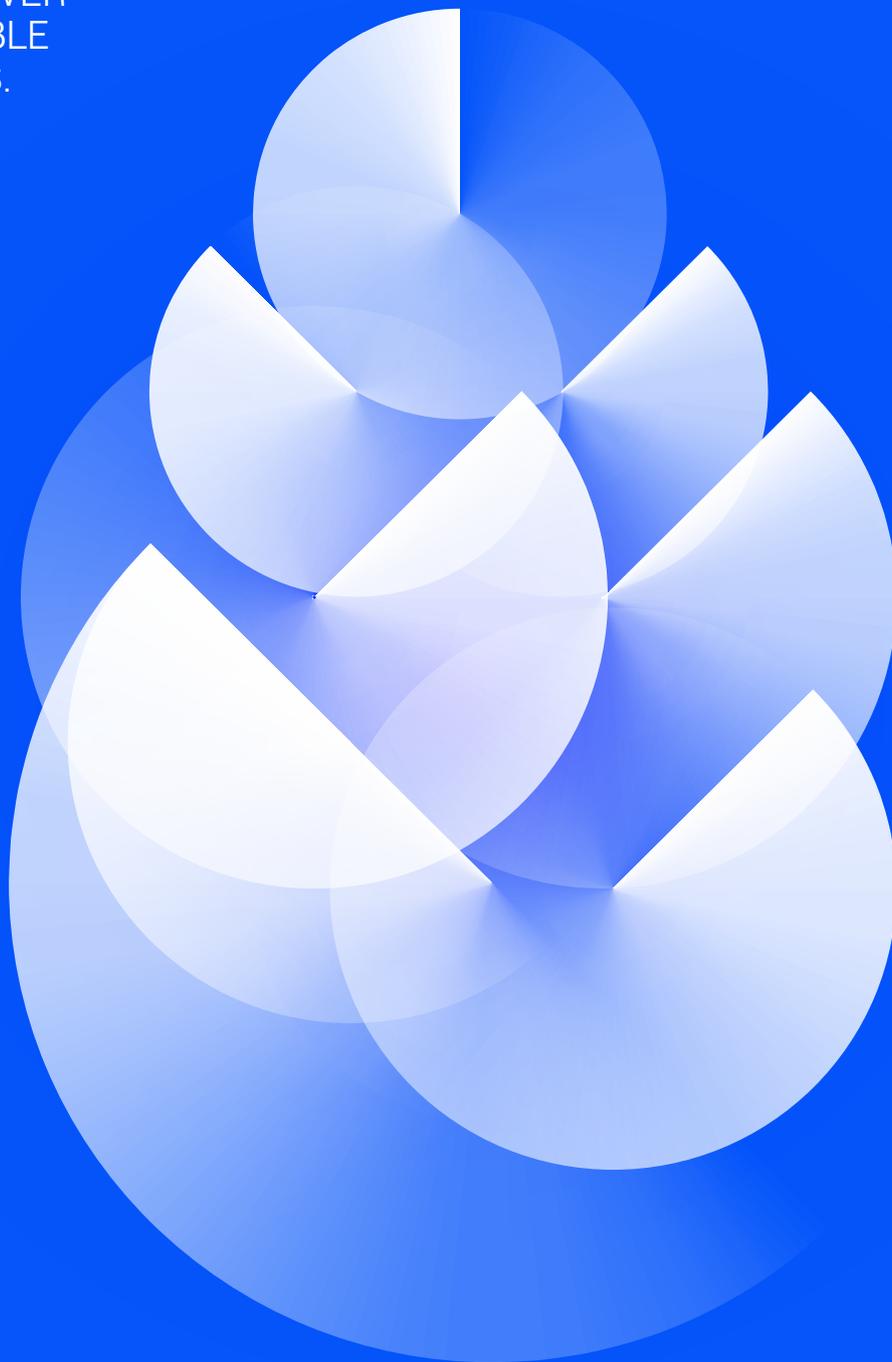


**OPEN
POWER
FOR A
BRIGHTER
FUTURE.**

WE EMPOWER
SUSTAINABLE
PROGRESS.



Le nostre performance 2022
Gestione dei diritti umani

enel





Le nostre performance

Ambizione emissioni zero ed elettrificazione pulita

sono al centro della nostra strategia che stiamo realizzando in maniera sostenibile e innovativa, promuovendo una **just transition**.

Le persone sono protagoniste del progresso sostenibile,

non solo le nostre, ma anche i clienti, i fornitori, le comunità, le istituzioni, la comunità finanziaria, i media, le imprese e le associazioni di categoria.

L'innovazione, l'economia circolare, la digitalizzazione e la finanza sostenibile

rappresentano gli acceleratori della crescita e abbracciano e potenziano trasversalmente tutti i temi strategici.

Tutela della natura e rispetto dei diritti umani

sono il nostro impegno quotidiano per le generazioni presenti e future.

Gestione dei diritti umani

Temi materiali (I Livello)



Piano



SDG



- Gestione, sviluppo e motivazione delle persone
- Catena di fornitura sostenibile



Di seguito i risultati 2022 relativi ai target del precedente Piano di Sostenibilità 2022-2024, il conseguente stato di avanzamento e gli obiettivi del Piano di Sostenibilità 2023-2025, eventualmente ridefiniti, aggiunti o superati rispetto al Piano precedente.

SDG	Attività	Risultati 2022	Avanzamento	Target 2023-2025	Tag
16 17	Definizione del quadro strategico relativo alla gestione dei diritti umani nell'operatività di business, implementazione dei derivanti piani di azione, analisi dei risultati ed elaborazioni degli input per aggiornamento quadro strategico anche alla luce dell'evoluzione del quadro internazionale	Quadro strategico definito integrando il framework esistente con gli aggiornamenti resi necessari dai più recenti sviluppi dei framework internazionali di riferimento e dei nostri processi operativi, organizzativi e gestionali	●●●	Implementazione dei piani di azione derivanti dalla definizione del quadro strategico relativo alla gestione dei diritti umani nell'operatività del business, analisi dei risultati ed elaborazione degli input e aggiornamento del quadro strategico (anche in considerazione dell'evoluzione del contesto internazionale)	A S G

Per ulteriori informazioni relative ai target inclusi nel Piano di Sostenibilità si rimanda al Content Index Diritti umani.

Obiettivi

Avanzamento

- I Industriali
- A Ambientali
- S Sociali
- G Governance
- T Tecnologici

- ⊕ Nuovo
- ↻ Ridefinito
- ⌚ Superato

- Non in linea
 - In linea
 - Raggiunto
- N.A. = non applicabile



Gestione dei diritti umani



La gestione dei diritti umani

| 2-12 | 2-23 | 2-24 | 2-25 | 2-26 | 3-3 | 407-1 | 408-1 | 409-1 | 411-1 | 413-1 | 413-2 | 418-1 |

Il rispetto dei diritti umani è il filo conduttore che guida le nostre attività, ed è pienamente integrato nel nostro purpose e nei nostri valori aziendali, in quanto siamo parte del territorio e componente rilevante nella vita delle persone,

delle aziende e della società nel suo insieme.

Abbiamo fatto nostro l'approccio dei Principi Guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani, predisponendo un sistema di gestione dei diritti umani basato su tre pilastri:

IL NOSTRO IMPEGNO



Si articola in:

- il nostro **approccio strategico** ai diritti umani nelle attività di business
- il nostro **impegno pubblico**: la Policy sui Diritti Umani
- l'**integrazione** di tale impegno in:
 - politiche e procedure operative
 - formazione e pratiche di business
- la governance

IL NOSTRO PROCESSO DI DUE DILIGENCE



Si articola in:

- l'**identificazione** dei temi salienti
- la **gestione** dei temi salienti
- le **relazioni con gli stakeholder** (luogo di lavoro, processi di acquisto e relazioni con business partner, comunità, clienti e temi trasversali e specifici)

L'ACCESSO AL RIMEDIO



Si articola in:

- il nostro impegno a fornire un adeguato **rimedio** in caso di impatti
- le informazioni sui **canali di segnalazione**
- l'applicazione del **rimedio** nei progetti legacy

Il nostro impegno

| 2-24 |

Il nostro approccio strategico

La protezione dell'ambiente e delle risorse naturali, le azioni contro i cambiamenti climatici e il contributo a uno sviluppo economico sostenibile sono fattori strategici nella pianificazione e nello sviluppo delle nostre attività, unitamente al nostro impegno per accelerare i processi di decarbonizzazione ed elettrificazione, in linea con l'Accordo di Parigi e gli obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite (Sustainable Development Goals - SDGs).

La mitigazione degli effetti del crescente degrado ambientale e del cambiamento climatico non può avvenire senza tener conto del loro impatto sociale, ed è per questo che

riteniamo che il percorso verso il Net-Zero debba essere equo e inclusivo.

Agiamo in modo tale che coloro che lavorano con noi lo facciano in condizioni giuste e favorevoli, che la loro salute, sicurezza e benessere siano fondamentali per la creazione di valore e che i diritti delle comunità con cui interagiamo, così come quelli dei nostri clienti, siano rispettati.

Un approccio strategico volto non solo a mitigare i rischi in maniera reattiva, ma a gestirli in maniera proattiva identificando le relative opportunità e valorizzando il potenziale di crescita e la creazione di valore condiviso.



Ernesto Ciorra

Chief Innovability® Officer

“ Rispettare i diritti umani nella pratica di business è l'elemento fondante per perseguire un progresso sostenibile. ”

Promuoviamo lo sviluppo di un **dialogo costruttivo** che permetta di **affrontare** in modo efficace **le sfide poste dagli impatti sociali delle strategie di decarbonizzazione in linea con l'Accordo di Parigi, e ci siamo impegnati per una just transition che non lasci indietro nessuno. L'innovazione continua e l'integrazione dei principi di circolarità sono pietre miliari per un modello di business competitivo, inclusivo e sostenibile.** Infatti, una condotta di business sostenibile basata su standard di riferimento internazionali **permette di aumentare l'attrazione e la fidelizzazione dei talenti, rafforzare la resilienza aziendale, soddisfare le aspettative dei clienti e della società civile, migliorare l'accesso ai mercati finanziari, contribuire alla definizione della regolamentazione e promuovere azioni di advocacy a livello sistemico.** ”



Il nostro impegno pubblico: la Policy sui Diritti Umani

Dal 2013 Enel ha adottato una Policy sui Diritti Umani, approvata dal Consiglio di Amministrazione e aggiornata nel 2021 per tenere in considerazione l'evoluzione dei framework internazionali e dei nostri processi operativi, organizzativi e gestionali.

La policy fa leva sugli impegni previsti nei diversi codici di condotta, come il Codice Etico (adottato già nel 2002), il Piano Tolleranza Zero alla Corruzione e i modelli di compliance globale, rafforzandone e ampliandone i contenuti. I diritti umani sono quelli internazionalmente riconosciuti e definiti nella **Carta Internazionale dei Diritti Umani** e nelle convenzioni **dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sottese alla Dichiarazione Tripartita di Principi concernenti le Imprese Multinazionali e la Politica Sociale**, e applicabili alla pratica di business.

L'impegno tiene anche conto di:

- **10 principi del Global Compact**, cui abbiamo aderito dal 2004 come membro attivo;
- **lettera di impegno delle Nazioni Unite**, che abbiamo firmato nel 2019 e in cui le Nazioni Unite hanno chiesto alle aziende di tutto il mondo di impegnarsi verso una transizione giusta e la creazione di posti di lavoro dignitosi (per maggiori dettagli si veda il capitolo "Il nostro impegno per una Just Transition: per non lasciare indietro nessuno");
- **framework delle Nazioni Unite "Proteggere, Rispettare e Rimediare"**, enunciato nei Principi Guida su Imprese e Diritti Umani e nelle **Linee Guida OCSE per le Imprese Multinazionali**, due dei principali standard internazionali di soft law di riferimento.

I **principi** della policy sono **12** e sono suddivisi in due **macro-tematiche: pratiche di lavoro e relazioni con le comunità e società**. In particolare sanciscono il nostro rifiuto di pratiche come la schiavitù moderna, il lavoro forzato, e il traffico di persone, tra gli altri, e il nostro impegno a favore della promozione della diversità, dell'inclusione, del pari trattamento e opportunità, e nella garanzia che le persone vengano trattate degnamente e valutate per la loro unicità,

oltre a enunciare la rilevanza della protezione dell'ambiente, perché un ambiente sicuro, pulito, sano e sostenibile è parte integrante del pieno godimento di altri diritti umani. I principi sono stati identificati in base alla rilevanza che assumono nell'ambito delle nostre attività e relazioni di business, e al risultato della consultazione di stakeholder per noi rilevanti (persone che lavorano all'interno della nostra organizzazione, nonché fornitori, esperti di diritti umani, think tank, ONG, altre società) che si è svolta sulla base dei criteri elencati nella guida "UN Global Compact Guide for business: how to develop a Human Rights Policy". L'ascolto costante e la considerazione delle prospettive degli stakeholder interessati nel processo decisionale interno è, infatti, parte integrante del nostro impegno a rispettare i diritti umani. Per maggiori informazioni si vedano i capitoli "Il processo di analisi di materialità e i risultati 2022", "Il nostro impegno per una Just Transition: per non lasciare indietro nessuno" e "Coinvolgimento delle comunità".

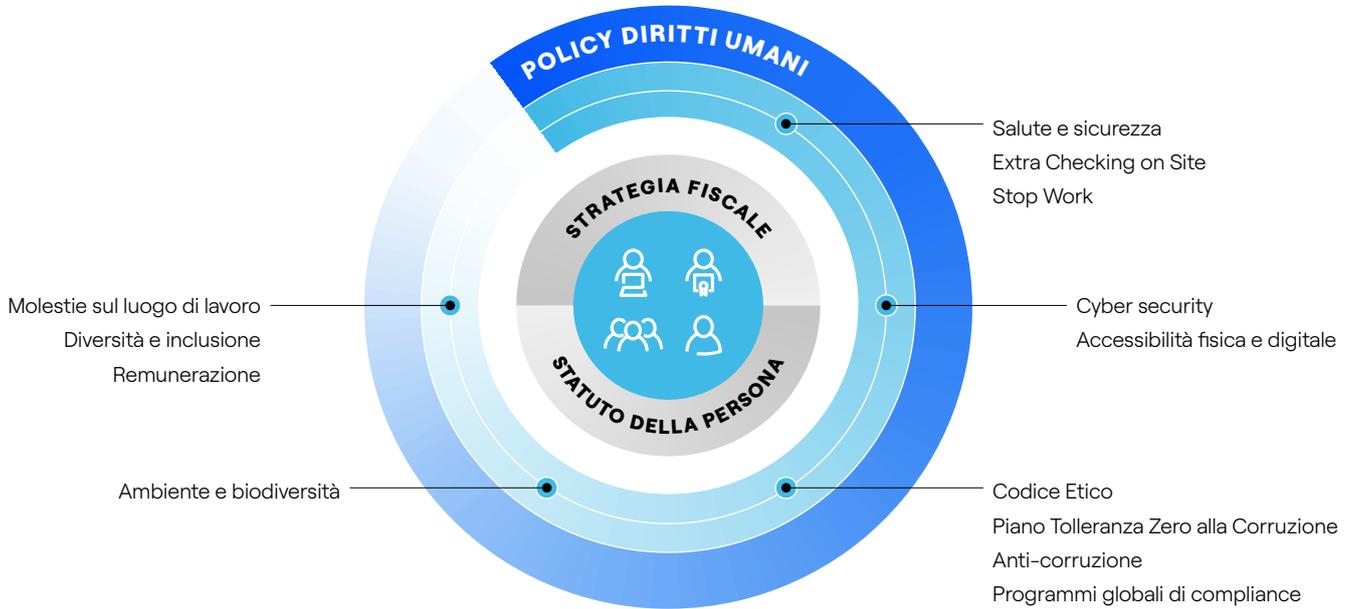
Il nostro impegno si estende al supporto per lo sviluppo di standard più innovativi ed evoluti per una condotta aziendale responsabile, anche attraverso la partecipazione a organizzazioni di riferimento, come **Eurelectric**, a livello europeo, per il settore utility, attraverso la quale, nel corso del 2022, è proseguita la partecipazione al processo relativo allo sviluppo della proposta di direttiva Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD).

Tra le altre partecipazioni, ricordiamo la **Solar Stewardship Initiative**, lanciata dall'associazione **Solar Power Europe**, la **Global Alliance for Sustainable Energy**, alleanza globale indipendente, nonché i tavoli di lavoro in seno al **Just Transition Think Lab**, promosso dal **Global Compact delle Nazioni Unite**, la **Business Commission to Tackle Inequality (BCTI)**, promossa dal **World Business Council for Sustainable Development (WBCSD)**, e **CSR Europe Leaders Hub for an Inclusive Green Deal**, gruppo selezionato di membri di **CSR Europe**. Per i dettagli si veda il capitolo "Il nostro impegno per una Just Transition: per non lasciare indietro nessuno".

Policy e procedure

Elemento chiave della prevenzione e mitigazione degli impatti negativi sui diritti umani, nonché della promozione del lavoro dignitoso, della crescita economica inclusiva e dello sviluppo sostenibile è l'integrazione dell'impegno in tal senso nelle funzioni e nei processi interni.

Di seguito una rappresentazione sintetica dei principali documenti interni e dei framework tematici in cui è riflessa la nostra Policy sui Diritti Umani e che inquadrano la nostra condotta aziendale, classificata in base a stakeholder e gruppo tematico.



Persone Enel



Fornitori



Comunità



Clienti

● Politiche interne

● Framework tematici

Sicurezza e diritti umani

3-3 | 410-1

Le norme nazionali generalmente prevedono che i servizi di sicurezza utilizzati per tutelare il personale o le proprietà delle aziende siano affidati solo a forze pubbliche, o a forze private in assenza di disposizioni legislative.

In entrambi i casi, il nostro impegno è promuovere che le forze di sicurezza agiscano in modo coerente con le leggi nazionali e le norme e gli standard internazionali applicabili e in linea con i principi volontari in materia di sicurezza e diritti umani (principio 2.2.3 della nostra Policy sui Diritti Umani).

I fornitori di servizi di sicurezza sono selezionati seguendo il nostro processo generale di approvvigionamento e monitorati durante la durata del contratto; sono pertanto soggetti alle stesse clausole contrattuali e di selezione ESG di qualsiasi altro fornitore. Per maggiori informazioni sui processi di approvvigionamento e monitoraggio si veda il capitolo "Catena di fornitura sostenibile").

Per i fornitori rientranti nella categoria ad alto rischio reputazionale, eseguiamo anche ulteriori controlli stabiliti in un'apposita procedura (Counterparty Analysis), in modo da ridurre e mitigare ulteriormente, per quanto possibile, i relativi rischi effettivi o potenziali.

La gestione complessiva della sicurezza è affidata a una Funzione dedicata a livello di Gruppo (Global Security) che agisce in coordinamento con le Funzioni di sicurezza nei diversi Paesi di presenza. Svolgono attività di raccolta e analisi di informazioni al fine di mappare i potenziali rischi per la sicurezza e definire le opportune azioni per una loro gestione, anche in collaborazione con soggetti esterni, come istituzioni di riferimento e altri operatori di infrastrutture critiche.

La selezione dei fornitori e l'attivazione di servizi di protezione delle persone Enel che viaggiano in Paesi ad alto rischio viene gestita dalla Funzione Global Security attraverso specifici contratti quadro.

Formazione

| 2-29 |

I processi di formazione e sensibilizzazione dedicati sia alle persone di Enel sia ai partner commerciali sono un elemento fondamentale per integrare il rispetto dei diritti umani nelle attività aziendali.

Ogni anno svolgiamo una formazione specifica per garantire che chiunque lavori con noi sia consapevole del ruolo che svolge nell'assicurare il rispetto dei diritti umani durante lo svolgimento della propria attività. Tale formazione comprende anche specifiche iniziative di comunicazione rivolte agli stakeholder interni ed esterni per favorire una corretta comprensione dell'impegno assunto attraverso la Policy sui Diritti Umani.

La formazione è fruibile in diverse modalità e contenuti in modo da indirizzare ogni esigenza, tra cui:

- corsi sulla tutela dell'ambiente;
- corsi su salute e sicurezza sul lavoro;
- corsi su diversità e inclusione;
- corsi sui rapporti con le comunità;
- corsi anti-corrruzione;
- corsi di formazione digitale su tematiche strettamente legate ai diritti umani;
- iniziative di formazione sulle buone pratiche strettamente legate ai diritti umani.

Nel 2022, a conferma dei risultati registrati nel 2021, l'84%

Governance

Il rispetto del nostro impegno in materia di diritti umani è parte integrante dei nostri processi decisionali aziendali rilevanti. Ci basiamo su un modello organizzativo e di corporate governance, fondato su principi di trasparenza e responsabilità, che prevede la definizione di specifici compiti e responsabilità in capo ai principali organi di governo societario.

Nello specifico:

- il Consiglio di Amministrazione, per il tramite del Comitato Controllo e Rischi e del Comitato per la Corporate Governance e la Sostenibilità, che hanno funzioni istruttorie, di natura propositiva e consultiva, ha il compito di esaminare le principali regole e procedure aziendali che risultano avere rilevanza nei confronti degli stakeholder e connesse al Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi. Tra queste la Policy sui Diritti Umani, il Codice Etico, il Piano Tolleranza Zero alla Corruzione e i modelli globali di compliance. Entrambi i comitati valutano eventuali successive modifiche o integrazioni da sottoporre all'approvazione del Consiglio per recepire le migliori pratiche a livello internazionale o variazioni delle leggi e dei regolamenti vigenti;

delle persone Enel ha partecipato a corsi di formazione in materia di sostenibilità.

Le ore di formazione erogate sono state pari a circa 1,9 milioni, con una media *pro capite* di 28 ore. Per quanto riguarda specificamente i diritti umani, nel 2022 abbiamo erogato circa 7mila ore di formazione, grazie al corso disponibile online, con cui esemplifichiamo per tutte le nostre persone il ruolo chiave svolto dai diritti umani nella pratica di business attraverso la condivisione di storie e best practice. Inoltre, nel 2022, sono state erogate anche circa 15mila ore di formazione sui contenuti del nostro Codice Etico.

Svolgiamo anche attività di induction specifica indirizzata a gruppi selezionati a favore di una maggiore consapevolezza sui nostri impegni in materia di diritti umani e per facilitare la loro integrazione nelle pratiche di business. Le attività per il 2022 includono:

- una sessione di formazione all'interno della Executive Procurement School, organizzata con il supporto di un'università e dedicata ai nostri talenti di Global Procurement;
- un approfondimento con tutti i responsabili di sostenibilità di Paese;
- una sessione di formazione dedicata a un gruppo selezionato di persone che lavorano con noi nel campo delle rinnovabili.

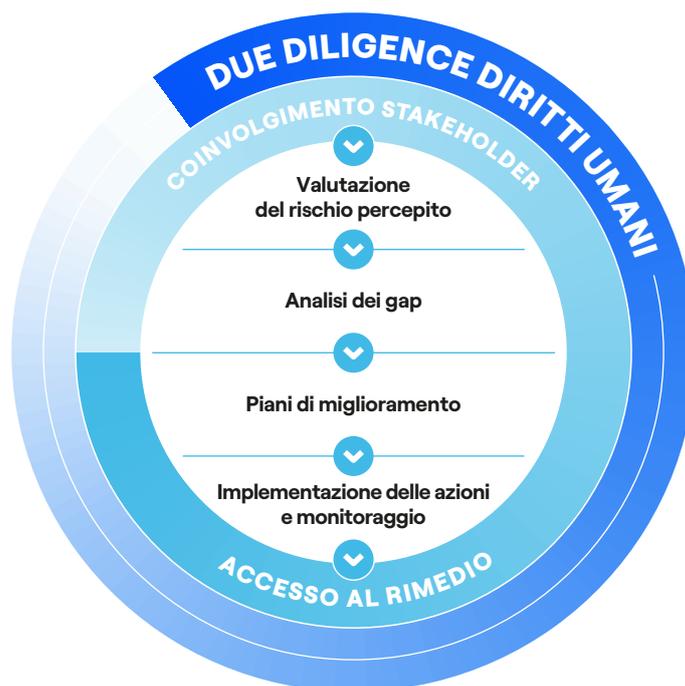
- la Funzione Innovability®, e in particolare l'unità Sustainability Planning and Performance Management and Human Rights, ha il compito di:
 - gestire il posizionamento sui diritti umani e assicurarsi che sia riflesso correttamente nelle attività di comunicazione interna ed esterna;
 - integrare il rispetto dei principi inclusi nella politica in materia di diritti umani nei processi aziendali e programmare e coordinare l'adozione del processo di due diligence sul sistema di gestione, congiuntamente con le altre Funzioni interessate, per quanto di rispettiva competenza;
 - riportare al Comitato Controllo e Rischi e al Comitato per la Corporate Governance e la Sostenibilità in merito all'esecuzione del processo di due diligence e alla gestione in materia di attività correlate ai temi dei diritti umani;
 - rendicontare una volta l'anno all'interno del Bilancio di Sostenibilità del Gruppo la performance di Enel rispetto agli impegni assunti nella relativa policy in materia di diritti umani.

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⁽¹⁾.

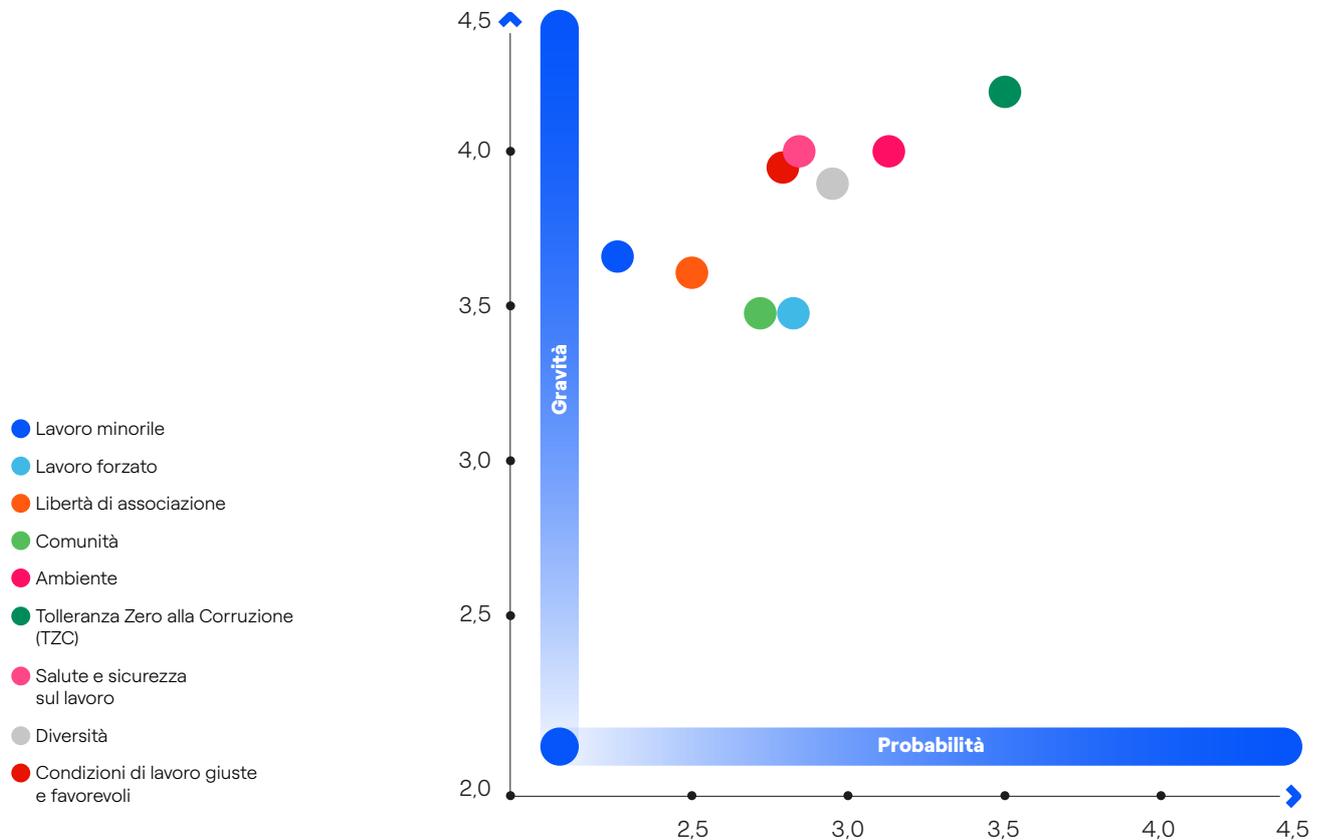
Di seguito, una sintesi dei risultati più rilevanti:

- 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
Pratiche di lavoro				
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
Comunità e società				
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⁽²⁾: 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 ⁽²⁾ , Cile, Brasile	Potenziamento della formazione e monitoraggio della catena di fornitura
Diversità ⁽³⁾	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.

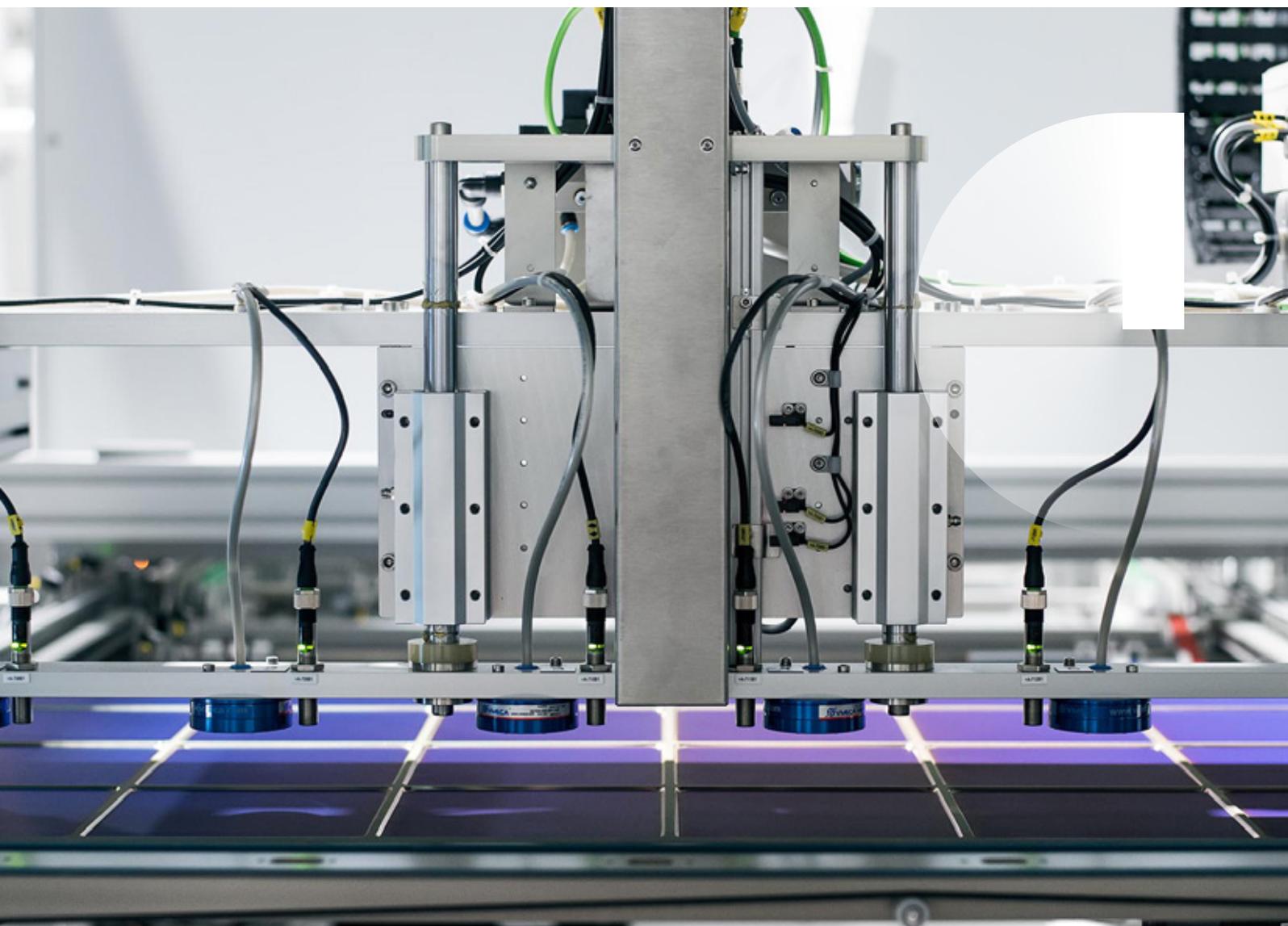
Infine, svolgiamo una serie di iniziative per migliorare la trasparenza lungo tutta la catena di fornitura sia individualmente sia collaborando con altre utility, i nostri fornitori e le associazioni di settore (per esempio, Global Alliance for Sustainable Energy e Solar Power Europe, solo per citarne 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⁽⁴⁾ 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⁽⁵⁾.

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.

L'accesso al rimedio

| 2-25 | 2-26 |

Monitoriamo costantemente eventuali impatti delle nostre attività di business sugli stakeholder e, in caso affermativo, ci impegniamo a fornire adeguato rimedio.

Canali di segnalazione

In linea con il terzo pilastro dei Principi Guida delle Nazioni Unite, abbiamo istituito molteplici canali di accesso al rimedio, tra cui:

- un canale di segnalazione (whistleblowing), a disposizione degli stakeholder interni ed esterni, accessibile via:
 - web o numero verde, come indicato alla pagina web del Codice Etico Enel;

L'accesso al rimedio è garantito attraverso specifici meccanismi che permettono alle persone, interne o esterne all'Azienda, di segnalare l'esistenza di un problema e ottenere una risposta.

- lettera, all'indirizzo: Enel SpA - Funzione Audit - Codice Etico. Via Dalmazia, 15 - 00198 Roma, Italia;
- diversi processi e strumenti a disposizione delle comunità nell'area di influenza delle nostre attività;
- canali di reclamo clienti o informativi (via mail, sito web, numero verde).

Di seguito, una descrizione sintetica del loro funzionamento.

Whistleblowing

Le segnalazioni sono gestite seguendo uno specifico processo codificato nella policy "Gestione delle segnalazioni anonime e non anonime", illustrato anche nella nostra Po-

licy sui Diritti Umani, al punto 3.1 "Segnalazioni degli stakeholder", e sintetizzato di seguito:

Invio della segnalazione

Analisi della segnalazione

Azioni conseguenti alle violazioni

Sistema di gestione e monitoraggio



Gli elementi chiave del meccanismo sono:

- anonimato e tutela contro ogni forma di ritorsione;
- protezione contro accuse infondate formulate con dolo per nuocere o arrecare pregiudizio a persone fisiche;
- uniformità di trattamento a livello di Gruppo, nel rispetto delle policy aziendali e delle normative locali.

L'identità di chi segnala una possibile violazione rimane riservata, salvo diversa disposizione di legge.

Qualora, a seguito di una segnalazione, venga accertata una violazione dei principi contenuti nella Policy sui Diritti Umani, la Funzione Audit definisce le raccomandazioni per adot-

tare le azioni correttive. Le strutture aziendali competenti definiscono quindi i conseguenti provvedimenti da porre in essere, in linea con quanto disposto dalle norme nazionali applicabili.

La Funzione Audit riporta, inoltre, le violazioni emerse in conseguenza delle segnalazioni degli stakeholder o dell'attività di auditing e le relative proposte di azioni correttive:

- al Comitato Controllo e Rischi, al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato di Enel SpA, i quali valutano l'opportunità di comunicare al Consiglio di Amministrazione i casi più significativi;

- agli organismi societari delle società controllate direttamente e indirettamente per le tematiche di competenza. I canali di accesso sono sia fisici sia digitali. Inoltre, ci sono anche canali a livello locale, e questo garantisce l'accessibilità a tutte le parti potenzialmente interessate nella loro lingua.

Comunità

Le persone che volessero mettersi in contatto con noi possono farlo attraverso canali di territorio, quali team locale o persona responsabile, numeri verdi, o, in caso di comunità

Per ulteriori approfondimenti e per i dettagli sulle segnalazioni degli stakeholder, si veda il paragrafo "Valori e pilastri dell'etica aziendale".

rurali isolate, leader locale disponibile a raccogliere periodicamente tutti gli eventuali reclami.

Clienti

Le segnalazioni vengono gestite tramite canali dedicati e analizzate da uno specifico gruppo di lavoro affinché vengano intraprese le azioni più idonee, sia in fase di gestione

del reclamo sia, soprattutto, in fase di prevenzione delle casistiche che lo hanno generato.

Il rimedio nei progetti legacy

3-3 | 413-2 | EU22 | DMA (former EU20)

Di seguito, un'illustrazione degli impatti effettivi⁽⁶⁾ relativi ad alcuni progetti legacy.

CILE



1 impianto termoelettrico a carbone | dismesso completamente nel 2022 | impatto effettivo
Nome impianto: Bocamina II | Ubicazione: Coronel, regione del Bío Bío | Dimensione: 350 MW



1 impianto idroelettrico | in esercizio | impatto effettivo
Nome impianto: Ralco | Ubicazione: Alto Bío Bío | Dimensione: ca. 700 MW

CILE | BOCAMINA II

Impatto negativo

Gestione territorio e ricollocamento.

Stakeholder interessati

Famiglie nell'area di influenza della costruzione dell'unità II di Bocamina, accanto all'unità I.

Contesto

L'impianto faceva parte del complesso termoelettrico a carbone di Bocamina, la cui prima unità (128 MW) è stata chiusa all'inizio del 2021.

La seconda unità (350 MW), chiusa nel settembre 2022, è

stata costruita in un'area caratterizzata da elevata urbanizzazione e vulnerabilità sociale che ha generato impatti sulle unità abitative intorno al sito.

Unitamente a Tarapacá, chiusa nel 2019, con la dismissione di Bocamina siamo diventati la prima azienda elettrica del Paese a smettere di usare il carbone per la produzione di energia elettrica, 18 anni prima dell'obiettivo originale 2040 stabilito nel Piano Nazionale di Decarbonizzazione del Cile 2019, e in linea con il nostro Piano Strategico e la nostra ambizione 2030, che fanno leva su decarbonizzazione e accelerazione della transizione energetica.

(6) Impatto già verificatosi.

Rimedi identificati

Approccio generale

Il coinvolgimento della comunità impattata ha portato allo sviluppo e alla realizzazione di una vasta serie di iniziative per lo sviluppo sociale, economico e imprenditoriale della stessa, nonché di un ambizioso progetto per trasformare la discarica delle ceneri prodotte dalla combustione, pari a 10 ettari, in una foresta nativa.

Inoltre, in linea con i principi dell'economia circolare, stiamo studiando varie alternative per riutilizzare le strutture del sito e creare opportunità di sviluppo per l'area.

Nel 2017 è stata effettuata un'analisi approfondita con il supporto di un'azienda di notevole esperienza nel campo per rivedere il primo processo di ricollocamento, identificare i gap e le aree di miglioramento rispetto agli standard internazionali esistenti e colmarli. Tra i gap emersi come più evidenti la disomogeneità e parzialità degli accordi precedentemente raggiunti sia con le persone interessate sia con le autorità locali, nonché il disallineamento rispetto agli standard internazionali in materia di ricollocamento.

Il nuovo piano interessa circa 1.400 famiglie, la maggior parte delle quali gruppi vulnerabili secondo la classificazione del Ministero dello Sviluppo Sociale cileno.

Le principali linee di azione individuate riguardano:

- a. conservazione del capitale sociale e umano delle comunità;
- b. sviluppo socio-economico.

Principali azioni adottate

- a. *Conservazione del capitale sociale e umano delle comunità:*
 - i. riparazione dei difetti di costruzione di alcune delle nuove case identificati da un comitato tecnico congiunto che coinvolge Enel, la comunità colpita e il Centro di Indagine e Tecnologie di Costruzione dell'Università dell'Alto Bío Bío;
 - ii. quantificazione e compensazione degli impatti sulla qualità della vita delle famiglie colpite dai difetti di costruzione e dell'impatto associato a 12 chiese che non erano state coinvolte nel processo di ricollocamento;
 - iii. finanziamento della ricostruzione della scuola storica di Coronel, "Rosa Medel", come concordato con il municipio e con la comunità;
 - iv. riqualificazione delle aree nuove e preesistenti adiacenti al sito:
 - costruzione di 12 quartieri come punti di riferimento per la comunità in vari quartieri nuovi;
 - realizzazione di un murale di 3.500 metri quadrati – uno dei più grandi del Cile – lungo il perimetro esterno della Centrale di Bocamina, narrante la storia di Coronel e dei suoi abitanti (con il coinvolgimento di numerosi quartieri e organizzazioni);
 - v. accordo di transizione equa con il Comune di Coronel, con il quale il governo locale potrà investire nel

rafforzamento dei servizi sanitari e dell'istruzione, insieme al completamento della costruzione di una nuova scuola e di un nuovo parco.

b. Sviluppo socio-economico:

- i. sostegno alla pesca artigianale sotto forma di prestiti dedicati (definito congiuntamente con la comunità di pescatori locale);
- ii. sostegno alle imprese locali sotto forma di finanziamenti specifici.

Segnalazioni

In linea con quanto previsto dai Principi Guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani, sono stati messi a disposizione della comunità canali di segnalazione con accesso fisico e online alla casella di reclami. Nel corso del 2022 sono state ricevute 1.000 segnalazioni, di cui l'85% è stato preso in carico e gestito.

Per approfondimenti generali si veda anche il box relativo a Bocamina incluso nel capitolo "Il nostro impegno per una Just Transition: per non lasciare indietro nessuno", nonché il Bilancio di Sostenibilità di Enel Chile e il sito <https://www.enel.cl/en/sustainability/creating-shared-value/bocamina.html>.

CILE | RALCO

Impatto negativo

Gestione del territorio e ricollocamento.

Stakeholder interessati

Famiglie che abitavano in terra indigena.

Contesto

L'area dell'Alto Bío Bío su cui sorge l'impianto è caratterizzata dalla presenza storica della popolazione indigena Pehuenche, la cui presenza nella nostra area di influenza è pari a circa 3.000 persone, equivalenti a 800 famiglie suddivise in 11 comunità.

La costruzione dell'impianto di Ralco ha portato all'inondazione di quasi 3.500 ettari di terra indigena, e ha comportato il ricollocamento di 81 famiglie (circa 400 persone) che si sono, quindi, trasferite sui territori delle comunità indigene di Ayin Mapu ed El Barco, situate rispettivamente nei Comuni di Santa Bárbara e Alto Bío Bío.

A sostegno di tale ricollocamento, abbiamo assicurato, per 10 anni, servizi sociali, abitativi e un piano di assistenza di continuità (PAC) alle famiglie impattate, affrontando tematiche storiche e stabilendo un dialogo permanente con tutte le comunità del territorio.

Rimedi identificati

Approccio generale

Il coinvolgimento della comunità locale ha portato alla definizione di piani di miglioramento riguardanti:

- a. istruzione;
- b. sviluppo economico a supporto dell'indipendenza delle

- comunità locali;
- c. programmi riguardanti l'identità culturale;
- d. iniziative per minimizzare il rischio in situazioni di emergenza;
- e. accesso all'energia.

Principali azioni adottate

- a. *Istruzione per bambini e giovani nell'area di influenza:*
 - i. accesso e permanenza nel percorso di istruzione, in considerazione del fatto che il numero medio di anni di scolarizzazione nella zona è pari 6,5, ben al di sotto del numero di anni di istruzione obbligatoria in Cile. L'iniziativa è consistita nell'assegnazione di borse di studio a copertura delle tasse scolastiche, del vitto e dell'alloggio e dei materiali di studio. Nel 2022 gli studenti che hanno beneficiato del programma sono più di 560, di cui il 56% donne e il 97% appartenenti alla comunità indigena Pehuenche;
 - ii. sostegno al trasporto, accesso alla tecnologia, e borse di studio per l'istruzione secondaria e superiore;
 - iii. coinvolgimento di assistenti interculturali di Pehuenche nel processo di insegnamento;
 - iv. progettazione e costruzione della scuola Quepuca Ralco.
- b. *Sviluppo economico a supporto dell'autonomia delle comunità locali:*
 - i. miglioramento degli impianti e delle attrezzature produttive;
 - ii. miglioramento delle competenze attraverso la formazione in aree come l'agricoltura e il turismo.

- c. *Programmi di identità culturale:* misure per sostenere le comunità indigene nello sviluppo di iniziative culturali volte a promuovere, consolidare e sostenere la pratica culturale, come cerimonie tradizionali, conservazione della lingua, diffusione della cultura e altro.
- d. *Iniziativa di riduzione del rischio in situazioni di emergenza:* accordo con il Comune dell'Alto Bío Bío per affrontare la povertà multidimensionale delle abitazioni della popolazione locale e ridurre i rischi in situazioni di emergenza attraverso il miglioramento delle competenze e la formazione per i gruppi vulnerabili in modo da aumentare la loro capacità di reazione a emergenze legate a eruzioni di vulcani e incendi boschivi.
- e. *Accesso all'energia:* collaborazione con il Comune dell'Alto Bío Bío per la manutenzione di 120 pannelli fotovoltaici appartenenti a famiglie residenti nell'area, in modo da permettere loro di accedere a energia pulita e sostenibile.

Segnalazioni

In linea con quanto previsto dai Principi Guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani, sono stati messi a disposizione della comunità canali di segnalazione con accesso fisico e online alla casella di reclami. Nel corso del 2022 sono state ricevute 24 segnalazioni. Di queste, il 79% è risultato essere connesso all'ambito della gestione dei diritti umani. Tali segnalazioni sono state tutte prese in carico e gestite.

COLOMBIA



1 impianto idroelettrico | in esercizio | impatto effettivo

Nome impianto: El Quimbo | Ubicazione: Dipartimento di La Huila | Dimensione: 400 MW

COLOMBIA | EL QUIMBO

Impatto negativo

Gestione del territorio e ricollocamento.

Stakeholder interessati

Famiglie e persone con attività produttiva o commerciale nell'area di influenza dell'impianto.

Contesto

L'impianto è situato nel Dipartimento di La Huila e la sua costruzione ha contribuito a una maggiore sicurezza energetica e stabilità del sistema elettrico colombiano, nonché a promuovere la crescita economica dei Comuni nella zona di influenza, in linea con gli obiettivi di sviluppo stabiliti dal Dipartimento di La Huila.

Rimedi identificati

Approccio generale

Il coinvolgimento della comunità è iniziato alla fine del 2014 e ha portato allo sviluppo e all'adozione di un piano pluriennale che include un'ampia serie di iniziative articolate principalmente in:

- a. formazione su temi di gestione ambientale;
- b. sviluppo socio-economico.

Principali azioni adottate

a. Gestione ambientale:

- i. campagne di sensibilizzazione;
- ii. preservazione della biodiversità e della natura:
 - ripristino di >11.000 ettari di foresta tropicale secca (per maggiori dettagli si veda il capitolo "Conservazione del capitale naturale").

b. Sviluppo socio-economico:

Attività focalizzate sul supporto su questioni tecniche relative ai processi di produzione e su come migliorare la loro efficienza.

Nel corso degli ultimi 10 anni, sono stati realizzati più di 30 progetti nei Comuni di Altamira, Tesalia, Paicol, Garzón, Gigante ed El Agrado, per un investimento superiore a 2 milioni di euro che ha interessato oltre 15.000 famiglie del Dipartimento di La Huila.

Gli accordi di cooperazione più significativi riguardano l'attuazione di piani di produzione agricola concertati con circa 90 famiglie ricollocate a Garzón, Altamira, El Agrado e Gigante. Con un investimento di oltre 800.000 euro, i beneficiari hanno migliorato e aumentato la produzione e la commercializzazione di diversi alimenti come mais, grano, limoni, latte, cacao, pomodori e una vasta gamma di frutti, compresi i prodotti per l'autoconsumo.

Ecco alcuni esempi dei principali accordi del 2022.

Comune di Garzón

Piantumazione di 100 ettari di caffè in coabitazione con platani

Il progetto mira a ottenere varietà di caffè resistenti alla ruggine e con rese più elevate, ed è destinato a 100 coltivatori di caffè che riceveranno piantine di caffè, fertilizzanti e attrezzature agricole. A questo verrà affiancato un monitoraggio tecnico, sociale e ambientale per garantire la sostenibilità delle loro colture e aumentare la produzione di caffè.

Enel coprirà il 40% circa dell'investimento totale (pari a circa 250.000 euro).

Ottimizzazione dell'impianto per le apparecchiature elettriche del mercato locale di carne

L'iniziativa serve a rinnovare le reti elettriche costruite più di 20 anni fa e andrà a beneficio di oltre 70 commercianti. Enel coprirà l'80% circa dell'investimento totale (pari a più di 110.000 euro).

Comune di Tesalia

Installazione di un impianto di lavorazione della melassa di canna da zucchero

Questa iniziativa è a favore dei piccoli e medi coltivatori di canna da zucchero, e prevede la costruzione di un impianto di lavorazione della melassa di canna da zucchero e la piantumazione di 15 ettari di nuova canna da zucchero, con l'obiettivo di aumentare la produzione di panela e migliorare le condizioni di vita delle famiglie. Enel coprirà più dell'80% dell'investimento totale (pari a oltre 65.000 euro).

Miglioramento delle infrastrutture zootecniche

Il progetto mira a migliorare l'infrastruttura zootecnica, le condizioni sanitarie per i bovini e a far aumentare la produzione di latte, con la fornitura di insilati o mangimi concentrati, per una maggiore sostenibilità e redditività dell'allevamento, in modo da migliorare le prospettive economiche delle aziende agricole interessate appartenenti alle associazioni ASOGATE, ASOGAPAC e FOGAGRO.

Enel coprirà più dell'80% dell'investimento totale di oltre 90.000 euro, mentre il Comune di Tesalia e le associazioni copriranno la restante parte.

Rafforzamento della filiera produttiva del cacao

L'iniziativa riguarda la fornitura di macchinari e fertilizzanti specifici, con l'obiettivo di aumentare la produzione di cacao del 75%.

Enel coprirà l'80% dell'investimento totale di oltre 80.000 euro.

Rafforzamento della produzione e vendita dei pomodori ciliegino

Il progetto è stato completato nel 2022 e ha coinvolto più di 90 produttori del Dipartimento di La Huila, consentendo la coltivazione di circa 5.500 piantine e la generazione di quasi 3.400 euro di reddito.

L'iniziativa è stata gestita in collaborazione con tre associazioni Agroprosur, Asocapa e Asosanjosé, ed Enel ha contribuito per il 51% dell'investimento complessivo (pari a oltre 80.000 euro), mentre la rimanente parte è stata coperta dal Comune di Tesalia, dalle suddette associazioni e dalla società di idrocarburi Hocol (rappresentata dalla Fundación del Alto Magdalena).

Sono state costruite tre serre insieme a due semenzai, dove attualmente avviene la semina, la fase vegetativa e il successivo trapianto dei frutti. Inoltre, i destinatari hanno beneficiato di formazione in permacultura e agroecologia, buone pratiche agricole (gestiti dal Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA) e hanno partecipato a workshop sulla gestione del raccolto e il marketing di prodotto.

Città di Paicol-Huila**Sviluppo zootecnico**

Questo progetto, di cui beneficranno 94 allevatori, cerca di contribuire allo sviluppo zootecnico della regione, migliorando i tassi di produzione del latte, unitamente al miglioramento della qualità genetica del bestiame.

L'investimento totale è di circa 140.000 euro, di cui il 30% sarà coperto da Enel.

Rafforzamento produzione cacao

Si tratta di un progetto iniziato tempo fa che coinvolge l'Agenzia per lo sviluppo internazionale degli Stati Uniti (USAID), la Fondazione Luker, Luker Chocolate, la Fondazione Saldarriaga Concha e l'Università EAFIT, e mira a rafforzare la produzione di cacao attraverso la formazione dei produttori, valutazioni ambientali strumentali alla produzione, supporto alla coltivazione di alberi di tale pianta (attraverso tutte le fasi dello sviluppo), assistenza per combattere parassiti e malattie.

Alla fine del 2022 abbiamo iniziato le attività per estendere il programma a un maggior numero di coltivatori.

Segnalazioni

In linea con quanto previsto dai Principi Guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani, sono stati messi a disposizione della comunità canali di segnalazione con accesso fisico e online alla casella di reclami. Nel corso del 2022, sono state ricevute 604 segnalazioni, di cui circa 100 di natura solo informativa. La restante parte è stata interamente gestita.

Altre informazioni rilevanti

Alcuni abitanti/pescatori locali hanno avviato "acciones de grupo" e "acciones populares", attualmente pendenti, denunciando che i ricavi delle loro attività sono stati ridotti a causa della costruzione della centrale e di un presunto impatto sulle attività di riempimento della diga del Quimbo, sulla pesca a valle e sul relativo ambiente. Per maggiori dettagli si veda il paragrafo relativo a El Quimbo, nella sezione "Attività e passività potenziali" del Bilancio Consolidato 2022. Ulteriori iniziative e informazioni sono anche disponibili nel Bilancio di Sostenibilità 2022 di Enel Américas.



Altri progetti in corso di sviluppo

WINDPESHI (La Guajira)



1 impianto eolico | in costruzione | 200 MW

Contesto

L'impianto contribuirà alla diversificazione del mix energetico del Paese.

Stakeholder nell'area di influenza

Comunità indigene residenti nei Comuni di Maicao e Uribia, appartenenti al Dipartimento di La Guajira, un'area caratterizzata da una significativa presenza di comunità indigene, che rappresentano il 20% della popolazione complessiva della Colombia.

Risultato del processo di consultazione con gli stakeholder

Approccio generale

La Guajira è una regione con un elevato tasso di bisogni fondamentali non soddisfatti. Le azioni chiave individuate riguardano lo sviluppo socio-economico.

Principali azioni adottate

a. Sviluppo socio-economico:

i. accesso all'acqua potabile:

- sono stati costruiti due bacini pubblici per fornire acqua potabile alle comunità nella zona di influenza;
- un acquedotto che non funzionava è stato riparato, il che ha permesso di fornire acqua alle comunità lungo

la strada per Windpeshi.

Entrambe le azioni hanno portato benefici a 3.000 persone appartenenti alla popolazione indigena dei Wayuu;

ii. formazione:

- firmato un accordo con SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje) che fornisce formazione tecnica e certifica il livello di abilità raggiunto dai partecipanti. Le attività sono incentrate sulla formazione professionale sui lavori di costruzione di base, e sul sostegno allo sviluppo dell'imprenditorialità attraverso corsi di marketing, vendita e artigianato volti a consentire alle comunità di mettere in piedi un'attività autonoma;
- progetto congiunto con Artesanías de Colombia nel territorio di Wayuu riguardante le pratiche tradizionali di tessitura artigianale.

Le attività di formazione hanno interessato 560 persone di cui 270 con l'accordo con SENA e 290 con il progetto congiunto con Artesanías de Colombia.

Altro

Abbiamo anche raggiunto un accordo con l'Università di La Guajira per la redazione di un manuale interculturale, uno strumento fondamentale per comprendere le dinamiche e gli aspetti specifici delle comunità etniche.

Midelt, Boujdour ed Essaouira



3 impianti eolici | 1 in esercizio e 2 in costruzione
Dimensioni: 210 MW, 300 MW e 270 MW

Contesto

Nel marzo 2016 un consorzio formato da Enel Green Power e la società marocchina Nareva, in partnership con il fornitore Siemens Gamesa Renewable Energy, si è aggiudicato il progetto per lo sviluppo, la costruzione e la gestione di impianti eolici. L'energia prodotta dal parco eolico sarà venduta a ONEE, che la utilizzerà a beneficio di tutti gli utenti finali, compresa la popolazione locale.

Stato di sviluppo

In esercizio: Midelt, impianto eolico da 210 MW situato a circa 20 km dal centro di Midelt.

In costruzione: Boujdour, impianto eolico da 300 MW situato a circa 180 km a sud del porto di Laayoune (porto di Marsa), ed Essaouira, impianto eolico da 270 MW situato a circa 28 km dalla città di Essaouira.

Coinvolgimento degli stakeholder

Midelt

2015: analisi preliminare del contesto sociale, economico e ambientale ("SEECA") per identificare i temi socio-economico rilevanti e le esigenze specifiche delle comunità locali;
2019: valutazione di impatto ambientale e sociale (Environmental Social Impact Assessment - ESIA);
2020: nuova SEECA e consultazione.

Principali azioni adottate

a. Ambiente (cantiere sostenibile e durante l'esercizio):

- i. valutazione e mitigazione degli impatti ambientali, incluse le emissioni di CO₂, i rifiuti e l'acqua, attraverso:
 - installazione di una minigrig fotovoltaica per alimentare il campo base e i servizi ausiliari e il montaggio delle turbine;

- moduli fotovoltaici utilizzati per alimentare edifici prefabbricati/container e lampioni;
 - utilizzo di tecnologia ad alta efficienza energetica (lampade a LED, sistema di riscaldamento solare dell'acqua) per ridurre il consumo di elettricità;
 - riciclo dell'acqua in tutti i sistemi idrici;
 - attuazione di un piano di conservazione della biodiversità volto a proteggere l'ecosistema locale, tra cui la piantumazione di alberi e specie locali in prossimità dell'area edificabile.
- b. Salute e sicurezza sul lavoro:**
- i.** applicazione degli standard più elevati, in linea con le pratiche abituali di Enel.
- c. Sviluppo socio-economico (durante la costruzione e l'esercizio):**
- i.** formazione e assunzione di oltre 250 persone per lavori non qualificati, tutte appartenenti alla comunità di Midelt;
 - ii.** massimizzazione delle assunzioni di piccole e medie imprese locali per servizi ausiliari (tra cui trasporti, pulizie, ristorazione, fornitura di materiali ecc.). La finalità è stata anche quella di sostenere l'economia locale, particolarmente colpita dalle conseguenze della pandemia;
 - iii.** fornitura di panieri alimentari alle famiglie locali più vulnerabili.
- d. Promozione dell'istruzione (anche durante la fase operativa):**
- i.** lezioni dedicate a circa 1.400 beneficiari di 6 scuole locali nei Comuni rurali di Amersid e Mibladen, tenute da volontari del posto che hanno trattato argomenti relativi alle rinnovabili e al funzionamento degli impianti eolici;
 - ii.** istituzione di una borsa di studio annuale assegnata a uno studente universitario proveniente dalla comunità di Midelt;
 - iii.** adozione di un programma di educazione alla sostenibilità e all'ambiente chiamato AKABAR AL MAARIFA per formare professionisti nelle scuole di Midelt ed educare i bambini delle scuole primarie con l'obiettivo di:
 - sviluppare la consapevolezza ecologica e sociale, la sensibilità ambientale, i comportamenti e le abilità;
 - promuovere una partecipazione attiva alle problematiche della comunità fin dalla prima infanzia, in modo da costruire una cittadinanza ambientale sin dalle scuole primarie;
 - introdurre, inoltre, programmi di formazione e sviluppo professionale per fornire agli insegnanti le conoscenze, i valori, le competenze e le strategie necessarie per far sviluppare la suddetta cittadinanza ambientale.
- e. Assistenza sanitaria durante la fase operativa:**
- i.** allestimento di una struttura sanitaria (roulotte) messa a disposizione di 1.400 studenti provenienti dalle scuole limitrofe per visite specialistiche di vario tipo (medici di medicina generale, dentisti, otorinolaringoiatri ecc. e fornitura di occhiali ove necessario) per contrastare l'abbandono scolastico dei bambini causato da problemi di salute.

Boujdour

- 2015: analisi preliminare del contesto sociale, economico e ambientale ("SEECA") per identificare i temi socio-economici rilevanti e le esigenze specifiche delle comunità locali, tra cui lo sviluppo delle infrastrutture, l'istruzione, l'assistenza sanitaria, i problemi di povertà, i servizi sociali e la protezione dei beni culturali ereditati;
- 2019: valutazione di impatto ambientale e sociale (Environmental Social Impact Assessment – ESIA);
- 2020: due diligence⁽⁷⁾ sui diritti umani, una nuova SEECA e consultazione che coinvolge i gruppi di persone vulnerabili autoidentificatisi come Saharawi.

Principali azioni adottate

- a. Ambiente (cantiere sostenibile e durante l'esercizio):**
Si rimanda a quanto già descritto per Midelt.
- b. Salute e sicurezza sul lavoro:**
- i.** applicazione degli standard più elevati, in linea con le pratiche abituali di Enel.
- c. Sviluppo socio-economico (durante la costruzione e l'esercizio):**
- i.** formazione e assunzione di persone Saharawi:
 - allestimento di un centro di addestramento nel campo base con formazione in ambito civile ed elettrico finalizzato a colmare il gap di competenze locale creando così l'opportunità di utilizzare tali competenze anche in futuro;
 - assunzione di circa 200 persone per lavori non qualificati, di cui >90% provenienti dalla comunità Saharawi locale;
 - assunzione di personale tecnico per la gestione O&M, service provider turbine e manutenzione sottostazioni, servizi di sicurezza e pulizie;
 - ii.** assunzione di più di 100 piccole e medie imprese locali per servizi ausiliari (tra cui trasporti, pulizie, ristorazione, fornitura di materiali ecc.), finalizzata anche a sostenere l'economia locale particolarmente colpita dalle conseguenze della pandemia;
 - iii.** realizzazione di infrastrutture *ad hoc* per le esigenze delle persone e delle piccole imprese locali nell'area di influenza del progetto:
 - durante le opere civili sono stati realizzati nuovi tratti di strada e sono stati riqualificati quelli esi-

(7) In linea con i Principi Guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani e in collaborazione con un'organizzazione indipendente senza scopo di lucro con una competenza internazionale in diritti umani e imprese.

stenti (circa 60 km). Questa attività ha permesso di ricollegare le strade principali con i pascoli, a beneficio delle comunità pastorali nelle aree remote;

- in ragione dell'energia rinnovabile generata dall'impianto che sarà immessa nella rete, si sta rafforzando il collegamento elettrico locale con la città di Boujdour;
 - iv. sostegno ai cammellieri nomadi Saharawi locali attraverso la fornitura di serbatoi d'acqua e cisterne;
 - v. fornitura di panieri alimentari alle famiglie locali più vulnerabili.
- d. *Promozione dell'istruzione:*
- i. programmi di istruzione e formazione professionale progettati per contrastare l'abbandono scolastico primario, colmare il divario tra formazione e opportunità di lavoro, fornire conoscenze sulle energie rinnovabili. Le iniziative hanno coinvolto circa 1.000 beneficiari di 11 scuole del territorio, e hanno riguardato nello specifico:
 - imprenditorialità (con INJAZ ALMAGHRIB): workshop in collaborazione per introdurre i giovani alle attività imprenditoriali;
 - "It's My Business" (con INJAZ ALMAGHRIB): promozione dello sviluppo delle capacità imprenditoriali degli studenti delle scuole medie attraverso gamificazione e contatto con imprenditori noti a livello nazionale e internazionale;
 - programma aziendale (con INJAZ ALMAGHRIB): apprendimento di tutte le fasi della creazione di un'impresa e partecipazione dei giovani studenti delle scuole superiori a diverse competizioni, a livello locale, nazionale e regionale (MENA);
 - lezioni tenute dai volontari locali di Nareva ed Enel Green Power Marocco sui temi legati alle rinnovabili e al funzionamento degli impianti eolici;
 - istituzione di una borsa di studio annuale concessa a uno studente universitario proveniente dalla comunità di Boujdour.
- e. *Assistenza sanitaria:*
- i. allestimento di una struttura sanitaria (roulotte) messa a disposizione di 1.000 studenti provenienti dalle scuole limitrofe per visite specialistiche di vario tipo (medici di medicina generale, dentisti, otorinolaringoiatri ecc. e fornitura di occhiali ove necessario) con la finalità di contrastare l'abbandono scolastico dei bambini causato da problemi di salute.

Essaouira

- 2015: analisi preliminare del contesto sociale, economico e ambientale ("SEECA") per identificare le questioni socio-economiche rilevanti e le esigenze specifiche delle comunità locali, tra cui lo sviluppo delle infrastrutture, l'istruzione, l'assistenza sanitaria, i problemi di povertà, i servizi sociali e la protezione dei beni culturali;
- 2021: valutazione di impatto ambientale e sociale (ESIA).

Principali azioni adottate

- a. *Ambiente:*
 - Si rimanda a quanto già descritto per Midelt e Boujdour.
- b. *Salute e sicurezza sul lavoro:*
 - i. applicazione degli standard più elevati, in linea con le pratiche abituali di Enel.
- c. *Sviluppo socio-economico (durante la costruzione):*
 - i. formazione e assunzione di addetti ai lavori civili ed elettrici;
 - ii. assunzione di 210 persone appartenenti alla comunità locale per lavori non qualificati;
 - iii. massimizzazione delle assunzioni di piccole e medie imprese locali per servizi ausiliari (inclusi trasporti, pulizie, ristorazione, fornitura di materiali ecc.).
- d. *Promozione dell'istruzione e altri servizi:*
 - i. formazione dedicata a circa 400 beneficiari delle scuole del territorio, tenuta da volontari locali, che hanno trattato temi legati alle rinnovabili e alle misure di sicurezza utilizzate durante la costruzione di impianti eolici;
 - ii. installazione di recinzioni di sicurezza per le scuole locali vicino alle strade;
 - iii. ripristino di un luogo di visita di un santo religioso locale a beneficio della comunità locale.

Segnalazioni

Sistema di gestione per tutti e tre gli impianti in linea con i Principi Guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani.

- Funzionamento: una volta ricevute, le segnalazioni vengono registrate, analizzate e classificate da 1 a 3 (la valutazione tiene conto di ripetizione e gravità; 1 è il punteggio più basso, 3 quello più alto). L'analisi porta all'individuazione della possibile soluzione. Una volta concordata la soluzione, la segnalazione è considerata conclusa.
- Strumenti a disposizione della comunità: caselle di suggerimento *in loco*, posta tradizionale ed elettronica, telefono, nostri colleghi presenti durante le visite *in loco*. La lingua utilizzata è l'arabo, e, quando un membro della comunità non è in grado di scrivere e parla un dialetto, viene individuato un traduttore all'interno o all'esterno del cantiere.

Midelt | Le segnalazioni gestite riguardano:

1. Richiesta di utilizzo della manodopera locale da parte della comunità.
Soluzione concordata: lavoratori non qualificati assunti come descritto al punto c., i. delle principali azioni adottate a Midelt.
2. Richiesta di utilizzo di PMI locali.
Soluzione concordata: gli appaltatori, con il supporto delle parti interessate locali, hanno lanciato una gara per selezionare fornitori locali della città di Midelt per i servizi e le attrezzature necessarie descritte al punto c., ii. delle principali azioni adottate a Midelt.

Boujdour | Le segnalazioni gestite riguardano:

1. Richiesta di utilizzo di manodopera locale della comunità Saharawi.

Soluzione concordata: lavoratori non qualificati assunti come descritto al punto c., i. delle principali azioni adottate a Boujdour.

2. Richiesta di utilizzo di PMI locali.

Soluzione concordata: gli appaltatori, con il supporto delle parti interessate locali, hanno lanciato una gara per selezionare fornitori locali della città di Boujdour per i servizi e le attrezzature necessarie descritte al punto c., ii. delle principali azioni adottate a Boujdour.

Essaouira | Le segnalazioni gestite riguardano:

1. Richiesta di utilizzo di manodopera locale proveniente dalla comunità.

Soluzione concordata: lavoratori non qualificati assunti come descritto al punto c., ii. delle principali azioni adottate a Essaouira.

2. Richiesta di utilizzo di PMI locali.

Soluzione concordata: gli appaltatori, con il supporto delle parti interessate locali, hanno lanciato una gara per selezionare fornitori locali della città di Essaouira come fornitori dei servizi e delle attrezzature necessarie, come descritto al punto c., iii delle principali azioni adottate a Essaouira.

3. Richiesta di riparazione di condotte idriche danneggiate. Soluzione concordata: il tubo dell'acqua è stato riparato per garantire la continuità dell'approvvigionamento idrico e contemporaneamente è stata avviata la costruzione di un tubo nuovo.

4. Richiesta di ridurre il sollevamento di polvere da parte dei camion.

Soluzione concordata: gli appaltatori hanno iniziato a irrigare le strade utilizzando acqua riciclata o pompata dal mare in modo da ridurre il sollevamento di polvere durante il trasporto.

VALUE4DISABILITY

Con il progetto di Enel Value4Disability le persone con disabilità diventano protagoniste: non solo inclusione ma empowerment

Il nostro impegno a favore dell'inclusione, così come delineato nella nostra Policy sui Diritti Umani, fa leva sulla considerazione proattiva dei bisogni e delle priorità delle persone e della società nel suo insieme.

Oltre ad assicurare che nessuno venga lasciato indietro, tale approccio favorisce la generazione di nuove idee ed è condizione essenziale per la creazione di valore sostenibile nel lungo periodo.

Dal 2019 facciamo parte di **Valuable 500**, un'organizzazione globale composta da 500 Amministratori Delegati e relative aziende, la cui missione è quella di guidare un cambiamento duraturo per l'oltre 1 miliardo di persone nel mondo che vivono con una disabilità.

Nel 2020 abbiamo, quindi, lanciato a livello globale il progetto **Enel Value4Disability**, che mira a favorire l'empowerment delle persone Enel e dei clienti con disabilità, abilitare l'environment delle startup che si occupano di tecnologie assistive e rendere digitalmente accessibili i principali portali web utilizzati dalle persone/clienti Enel, nonché i processi di sviluppo, test e rilascio delle applicazioni software.

Nel 2022 abbiamo raggiunto importanti risultati, anche grazie alla diffusione del progetto sia sui canali di comunicazione interna (magazine e intranet aziendale) sia attraverso iniziative di comunicazione esterna (National Geographic, Financial Times, influencer e interviste e ar-

ticoli sul tema del business inclusivo su siti specializzati). Siamo inoltre entrati a far parte di **Business for Inclusive Growth** (B4IG), una coalizione mondiale composta da Amministratori Delegati di aziende globali che lottano contro le disuguaglianze. Grazie alla partnership strategica con l'OCSE, B4IG interagisce con i governi di tutto il mondo per promuovere una crescita inclusiva.



Per le nostre persone

A livello globale, sono presenti 2.129 persone con disabilità, di cui oltre il 70% in Italia.

Ci assicuriamo di ascoltare le loro esigenze grazie a "focal point" presenti in tutti i Paesi con almeno un collega con disabilità.

Ciò ci permette di sviluppare iniziative dedicate a livello sia locale sia globale, in linea con le nostre Policy su Diritti Umani e Diversità e Inclusione. In particolare si tratta di iniziative che permettono di svolgere la propria attività lavorativa in piena autonomia, attraverso strumenti, servizi e metodologie in grado di creare un contesto lavorativo e relazionale inclusivo per tutti, e di sensibilizzare e formare tutte le persone, con particolare focus su specifici ruoli più interessati da tali temi (neoassunti, manager, people & business partner, contact point con i clienti).

Tra le iniziative di empowerment si segnalano:

- servizi globali di Inclusive Travel per assicurare una esperienza inclusiva di soggiorno e viaggio per le trasferte di lavoro dei colleghi con disabilità (per esempio, info su servizi di accessibilità in strutture alberghiere, attivazione servizio di assistenza viaggiatori, servizi di accompagnamento negli spostamenti per trasferte). Il 47% dei colleghi può usufruire di almeno uno dei servizi di Inclusive Travel;
- adesione al progetto Generation Valuable promosso dal network Valuable 500 con l'obiettivo di diffondere la cultura dell'inclusione e l'empowerment di persone con disabilità attraverso incontri di mentoring tra colleghi di talento con manager;
- diffusione di linee guida globali per assicurare l'adozione di principi di accessibilità per la realizzazione di contenuti e-learning;
- assistenza e supporto per l'adozione di strumenti assistivi offerto da un team dedicato in Italia;
- servizio "Ability line" in Romania per supportare i colleghi nel riconoscimento della disabilità;

Per la nostra clientela

Uno degli aspetti più innovativi del progetto Value4Disability è il **business inclusivo**, ovvero l'impegno del Gruppo ad aprire nuove opportunità in termini di innovazione sociale e sviluppo del business a partire dalla soluzione dei bisogni sociali. Per promuovere questo nuovo approccio in modo integrato, è necessario avere una visione unica verso le esigenze della clientela in termini di inclusività e accessibilità. Nel 2022 si è quindi proceduto a:

a. dare una definizione di clientela in condizione di vulnerabilità e rilevarne le esigenze.

"La clientela in condizioni di vulnerabilità per Enel include sia persone sia enti che, a seguito dell'interazione delle proprie caratteristiche intrinseche, fattori socio-demografici, condizioni economiche e ambientali:

- iniziative per garantire l'accessibilità fisica e relazionale in Spagna e Cile e per promuovere l'accessibilità digitale in Colombia;
- assunzioni e internship di persone con disabilità in Italia, Spagna e Brasile, iniziative di inserimento in collaborazione con le istituzioni locali in Cile, Argentina e Messico, ricerche inclusive di personale in collaborazione con piattaforme di ricerca e selezione in Romania, Argentina, Perù e Colombia;
- progetto pilota, in Brasile, di tutoring in un percorso di accoglienza, ascolto e sviluppo cui stanno partecipando oltre 140 persone con disabilità e che vede coinvolti circa 100 manager e circa 30 people and business partner.

Tra le iniziative di sensibilizzazione e formazione evidenziamo:

- a livello globale si segnala la progettazione di un'iniziativa di sensibilizzazione per diffondere la consapevolezza dei principi applicativi del Design for all ai processi e contesti aziendali per allenare un mindset inclusivo in tutta la popolazione aziendale;
- in Italia, i video "Our ability", per conoscere da vicino la disabilità nella quotidianità delle storie di colleghi nel proprio contesto lavorativo, e il webinar "Neurodiversità e autismo" sul valore del pensiero neurodivergente;
- in Spagna, il corso online "Hablamos de Discapacidad" e la web fiction "La casa de la inclusión", successivamente customizzati per la Romania, dove sono anche stati organizzati podcast sull'inclusione delle diversità e della disabilità, la "D&I hour" nell'induction dei neoassunti;
- workshop e podcast tematici in Cile e Colombia, dove è anche stata offerta a tutti i colleghi una induction sulla lingua dei segni.

Per ulteriori approfondimenti si veda il capitolo "La valorizzazione delle nostre persone".

- non possono partecipare o rischiano di subire esiti negativi nel mercato dell'energia o in una qualsiasi delle aree di interesse del Gruppo Enel;
- hanno difficoltà a ottenere o a utilizzare le informazioni per rappresentare i propri interessi;
- sono meno a loro agio nell'accedere e nell'utilizzare servizi e prodotti adeguati.

La clientela non direttamente in condizioni di vulnerabilità può rientrare in tale definizione se le persone in condizioni di vulnerabilità vivono nella stessa famiglia e dipendono da un supporto familiare o di altro tipo di assistenza."

Ponendo l'accento sulle **condizioni**, temporanee o permanenti, si evidenzia come la vulnerabilità risulti dall'in-

terazione tra le caratteristiche personali e le mutevoli condizioni ambientali e socio-economiche.

Inoltre, l'applicazione di tale definizione non è limitata alle persone, ma viene estesa a tutti gli enti che possono trovarsi in condizioni di vulnerabilità (per esempio, microimprese familiari in cui viene a mancare il titolare, associazioni o imprese colpite da situazioni congiunturali quali terremoti, alluvioni, guerre, crisi finanziarie).

Rientrano quindi tra le potenziali condizioni di vulnerabilità, la vulnerabilità sociale⁽⁸⁾ ed economica, la disabilità, la dipendenza da apparecchiature mediche, e altri aspetti legati alla diversità come l'anzianità, la lingua, l'alfabetizzazione, e qualsiasi altra caratteristica che è causa di un certo grado di esclusione.

b. progettare iniziative ad hoc per favorire l'inclusione della clientela, grazie a un intenso lavoro di benchmarking e al supporto dei responsabili di business e al contributo delle comunità interne di colleghe e colleghi con disabilità. Di seguito alcuni esempi:

- **corso di formazione sulla clientela in condizioni di vulnerabilità**, dedicato a chi si relaziona direttamente con la clientela;
- **linee guida per store accessibili e accoglienti per tutte e tutti**;
- **processo di elettrificazione inclusivo**: è stato avvia-

to un progetto pilota in Colombia per fare in modo che le fasi di elettrificazione e di firma del contratto siano sostenibili e inclusive. In particolare, si sta sperimentando l'applicazione del Social Inclusion Boosting Program coinvolgendo la Social Inclusion Community, ovvero un gruppo selezionato di persone che rappresentano tutte le vulnerabilità tipiche del contesto;

- **Enel Premia Wow! for All**: progetto realizzato nell'ambito del programma fedeltà di Enel Energia per il mercato libero, finalizzato all'inserimento periodico nel palinsesto di Enel Premia Wow! di coupon sconto relativi al tema dell'inclusione.

c. coinvolgere le diverse Business Line per lo sviluppo del business inclusivo.

Enel X Way ha, per esempio, messo a disposizione in modalità open source la riprogettazione degli spazi per la ricarica dei veicoli elettrici per renderli "accessibili" a chiunque, dalle pubbliche amministrazioni ad altre società del settore e-mobility. Inoltre, è stato modificato e aggiornato l'Enel X Way WayAbility™, un prodotto che rende possibile la ricarica di energia delle sedie a ruote elettriche grazie all'infrastruttura di ricarica pubblica presente in ambito urbano.

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

Per le comunità

Nell'ambito dei progetti di sostenibilità pianificati nell'area di influenza di "Coral" in India, dove abbiamo sviluppato un impianto eolico di circa 170 MW e, a seguito del consueto processo di ascolto degli stakeholder locali, è stato dato un animale da pascolo (una bufala) per la produzione di latte a un membro della comunità in Gujarat, nato con disabilità agli arti inferiori.

Investendo i guadagni della vendita del latte in attività di sensibilizzazione ed empowerment di persone con disabilità in altri villaggi, questa persona è diventata un leader naturale, sviluppando una rete di circa 450 individui. Concretamente, supporta il suo network di donne e uomini

con disabilità nella trasformazione della loro condizione di marginalità, considerata non produttiva, in una condizione che porta sostentamento all'intera famiglia.

Inoltre, le condizioni di vulnerabilità rappresentano una fonte di stimolo e di innovazione sociale continua.

Un esempio di queste innovazioni è rappresentato dal servizio di interpretariato per la lingua dei segni, sottotitolatura e traduzione, sviluppato insieme a 2 startup (VE-ASYT e Padius) e che verrà testato all'interno del Gruppo nel 2023.

(8) Per esempio: gap nell'utilizzo della tecnologia, impegno come caregiver, situazioni congiunturali quali terremoti, alluvioni, guerre, crisi finanziarie ecc.

Concept design e realizzazione

Gpt Group

Revisione testi

postScriptum di **Paola Urbani**

Pubblicazione fuori commercio

A cura di

Comunicazione Enel

Enel

Società per azioni

Sede legale 00198 Roma

Viale Regina Margherita, 137

Capitale sociale Euro 10.166.679.946 i.v.

Registro Imprese di Roma, Codice Fiscale 00811720580

R.E.A. 756032 Partita IVA 15844561009

© Enel SpA

00198 Roma, Viale Regina Margherita, 137



[enel.com](https://www.enel.com)