



GESTIONE DEI DIRITTI UMANI
2023



Il progetto grafico del Corporate Reporting del Gruppo Enel rappresenta simbolicamente l'Azienda, dalla produzione di energia alla distribuzione fino al suo utilizzo. Forme geometriche circolari si integrano fra loro generando un sistema in equilibrio ed evidenziano la spinta verso la crescita e verso un miglioramento della vita delle persone.



GESTIONE DEI DIRITTI UMANI
2023

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

DOPPIA MATERIALITÀ



TEMI MATERIALI:

- Cambiamento climatico
- Catena di fornitura sostenibile
- Centralità del cliente
- Coinvolgimento delle comunità locali e globali
- Creazione di valore economico
- Gestione delle risorse idriche
- Preservazione della biodiversità e degli ecosistemi
- Qualità dell'aria, dell'acqua e del suolo
- Rifiuti
- Governance e advocacy per natura e clima
- Salute e sicurezza
- Trasformazione digitale

PILASTRO DEL PIANO DI SOSTENIBILITÀ



DIRITTI UMANI

OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE (SDG)



La **Carta Internazionale dei Diritti Umani** congiuntamente alle convenzioni dell'**Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL)** sottese alla **Dichiarazione tripartita di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale definiscono i diritti umani che Enel applica alla pratica di business.**

L'impegno di Enel tiene anche conto:

- dei **10 principi del Global Compact**, cui ha aderito dal 2004 come membro attivo;
- della **lettera di impegno**, firmata da Enel nel 2019, 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;

- del **framework delle Nazioni Unite "Proteggere, Rispettare e Rimediare"**, enunciato nei Principi Guida su imprese e diritti umani;
- delle **Linee Guida OCSE destinate alle Imprese Multinazionali**.

Il sistema di gestione dei diritti umani di Enel si basa proprio sui tre pilastri dei Principi Guida delle Nazioni Unite:

L'IMPEGNO DI ENEL

Si articola in:

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

IL PROCESSO DI DUE DILIGENCE

Si articola in:

- l'**identificazione** dei **temi salienti**
- l'identificazione dei gap e definizione dei potenziali piani di miglioramento
- 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:

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

L'impegno di Enel

2-24

L'approccio strategico ai diritti umani nelle attività di business

La protezione dell'ambiente e delle risorse naturali, le azioni per contrastare i cambiamenti climatici e il contributo a uno sviluppo economico sostenibile sono fattori strategici nella pianificazione e nello sviluppo delle attività di Enel, unitamente all'impegno in merito ai processi di decarbonizzazione ed elettrificazione, in linea con l'Accordo di Parigi e gli obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite (Sustainable Development Goal – SDG). La mitigazione degli effetti del cambiamento climatico e i cambiamenti della natura non possono non tener conto degli impatti sociali. Per tale ragione Enel promuove una transizione giusta.

Il rispetto dei diritti umani nella pratica di business è infatti alla base di un progresso sostenibile, perché 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 e contribuire a un percorso di transizione che abbia alla base un dialogo costruttivo e la partecipazione attiva sia alla definizione di framework regolatori abilitanti sia a iniziative multi-stakeholder che promuovano azioni di advocacy a livello sistemico.

L'impegno pubblico di Enel: la Politica sui Diritti Umani

Il Consiglio di Amministrazione del Gruppo Enel ha adottato una [Politica sui Diritti Umani](#) per la prima volta nel 2013. Essa è stata poi aggiornata nel 2021 per tenere in considerazione l'evoluzione dei framework internazionali e dei processi operativi, organizzativi e gestionali aziendali. Il suo contenuto fa leva sugli impegni previsti in diversi altri 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 **principi** della politica, definiti in linea con le politiche, normative, convenzioni e framework di riferimento, sono **12**, suddivisi in **due macro-tematiche**:

- **pratiche di lavoro;**
- **relazioni con le comunità e società.**

In particolare, sanciscono il rifiuto di pratiche come la schiavitù moderna, il lavoro forzato e il traffico di persone, tra gli altri, e l'impegno a favore della promozione della diversità, dell'inclusione, del pari trattamento e opportunità, e della 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 attività e relazioni di business del Gruppo, e sono il risultato della consultazione di stakeholder rilevanti⁽¹⁾, 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 dell'impegno a rispettare i diritti umani.



Per maggiori informazioni si vedano i capitoli **"Il coinvolgimento degli stakeholder e l'analisi di materialità"** e **"Coinvolgimento delle comunità"**.

Per la gestione dei diritti umani è importante la collaborazione con le principali organizzazioni, al fine di sviluppare, tra le altre cose, standard di condotta responsabili innovativi ed evoluti.

In particolare, nel 2023 Enel ha partecipato:

- quale membro di **Eurelectric**, a livello del settore utility europeo, al processo relativo allo sviluppo della proposta di direttiva Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD);
- ai tavoli di lavoro in seno al Global Compact delle Nazioni Unite, tra cui il **Just Transition Think Lab**, iniziativa che raggruppa le aziende leader sul tema a livello globale, sviluppato in collaborazione con l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) e l'International Trade Union Confederation (ITUC), e il **Business & Human Rights Accelerator**, programma che ha l'obiettivo di formare e stimolare le aziende nel passaggio dall'impegno all'azione in materia di imprese e diritti umani. Oltre alla partecipazione a livello globale, il Gruppo ha preso parte ai tavoli di lavoro locali in Spagna, Colombia e Perù;

(1) Persone che lavorano all'interno dell'organizzazione, nonché fornitori, esperti di diritti umani, think tank, ONG, altre società.

- alla **Business Commission to Tackle Inequality (BCTI)**, promossa dal **World Business Council for Sustainable Development (WBCSD)**;
- al **CSR Europe Materials Leadership Hub**, gruppo sele-

zionato di membri di CSR Europe;

- a **Solar Power Europe**, associazione europea dell'industria solare fotovoltaica.

Business Commission to Tackle Inequality (BCTI)

Business Commission to Tackle Inequality (BCTI) è un'iniziativa promossa dal World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) che riunisce business leader e stakeholder chiave con l'obiettivo di stimolare maggiori livelli di attenzione, investimento e azione da parte delle imprese nella lotta alle disuguaglianze, mettendo in primo piano il tema

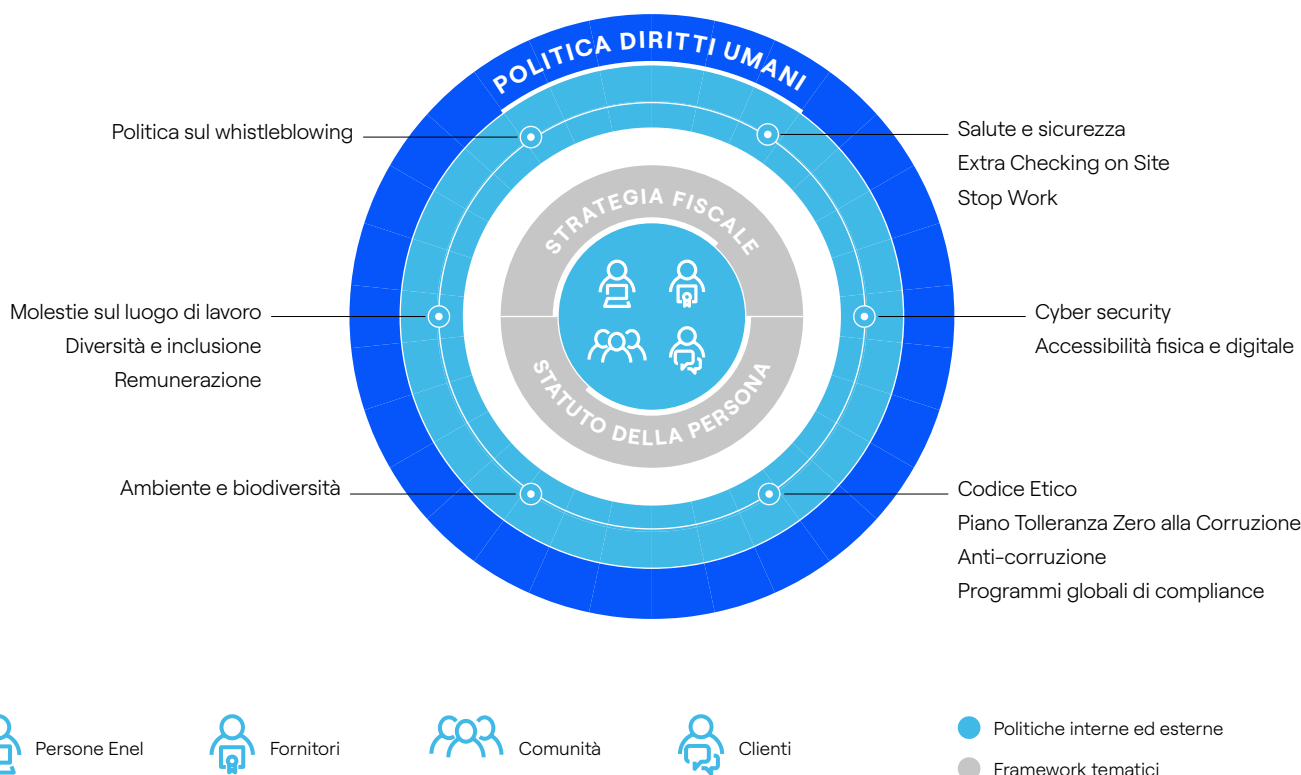
nelle agende e strategie aziendali. Nel 2023 Enel ha preso parte ai seguenti gruppi di lavoro: 1. Accesso a prodotti e servizi essenziali; 2. Diversità, equità e inclusione; 3. Promozione di una cultura di salute e benessere nell'ambiente di lavoro; 4. Promozione di un 'living wage'. Il Gruppo ha inoltre contribuito al lancio del Flagship Report "Tackling Inequality: An Agenda for Business Action", che delinea un'agenda comune per il settore privato, fornendo 10 raccomandazioni per affrontare le disuguaglianze.

Le politiche e procedure operative

Elemento chiave della prevenzione e della 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'impe-

gno in tal senso nei processi operativi aziendali.

Di seguito è fornita una rappresentazione sintetica dei principali documenti (interni e pubblici) e dei framework tematici in cui è riflessa la Politica sui Diritti Umani di Enel.



La sicurezza e i diritti umani

3-3 | 410-1

In tema di servizi di sicurezza per la tutela delle persone e delle proprietà dell'Azienda, Enel si assicura che la gestione complessiva della sicurezza sia affidata a una Funzione dedicata a livello di Gruppo (Security) che nell'ultimo trimestre del 2023 è stata collocata a diretto riporto dell'Amministratore Delegato.

La Funzione Security agisce in coordinamento con le equivalenti Funzioni Security nei diversi Paesi di presenza. Queste 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, in ottemperanza alle leggi nazionali e alle 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 Politica sui Diritti Umani).

I fornitori di servizi di sicurezza sono selezionati seguendo il processo generale di qualifica e le successive fasi di approvvigionamento, monitorando l'esecuzione delle attività durante la durata del contratto (si veda il capitolo "Catena di fornitura sostenibile"). In particolare, per i fornitori rientranti nella categoria "ad alto rischio reputazionale", vengono eseguiti ulteriori controlli stabiliti in un'apposita politica (Counterparty Analysis), in modo da ridurre e mitigare i relativi rischi, effettivi o potenziali.

In ultimo, la Funzione Security gestisce l'attivazione di servizi di protezione delle persone Enel che viaggiano in Paesi ad alto rischio, in accordo alla politica di People Security.

La formazione

2-29

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

Ogni anno vengono definite attività formative specifiche per garantire che chiunque lavori con il Gruppo sia consapevole del ruolo che svolge nell'assicurare il rispetto dei diritti umani durante l'esecuzione della propria attività.

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 2023 il 93% delle persone Enel ha partecipato a corsi di formazione in materia di sostenibilità, dato in crescita rispetto a quello registrato nel 2022 (84%). Le ore di formazione erogate sono state pari a circa 2 milioni, con una media *pro capite* di 32 ore.

In particolare, sono state erogate circa 9mila ore di formazione specificamente sui diritti umani, e circa 11mila ore di formazione sui contenuti del Codice Etico di Gruppo.

La formazione comprende anche specifiche iniziative di comunicazione rivolte agli stakeholder interni ed esterni per favorire una corretta comprensione dell'impegno assunto attraverso la Politica sui Diritti Umani. Le attività svolte nel 2023, per esempio, hanno riguardato sessioni di formazione in materia di diritti umani nelle pratiche di business rivolte ai talenti che lavorano nell'area Acquisti del Gruppo e sessioni di approfondimento sul rapporto tra lotta al cambiamento climatico e impatti sociali (transizione giusta) rivolte ai colleghi della Linea di Business dello sviluppo di rinnovabili, organizzate anche con il supporto di alcune università italiane. Sono stati inoltre svolti incontri di approfondimento con i principali fornitori appartenenti a categorie merceologiche strategiche.



Per ulteriori dettagli si veda il capitolo
"Catena di fornitura sostenibile".

La governance

Il rispetto dell'impegno di Enel in materia di diritti umani è parte integrante dei processi decisionali aziendali rilevanti. Il Gruppo si basa 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 Politica 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;

- l'unità Sustainability Planning, Stakeholders 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, in collaborazione con le aree aziendali rilevanti;
 - 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 aree aziendali rilevanti;
 - 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;
 - riportare la performance di Enel rispetto agli impegni assunti nella relativa Politica sui Diritti Umani.

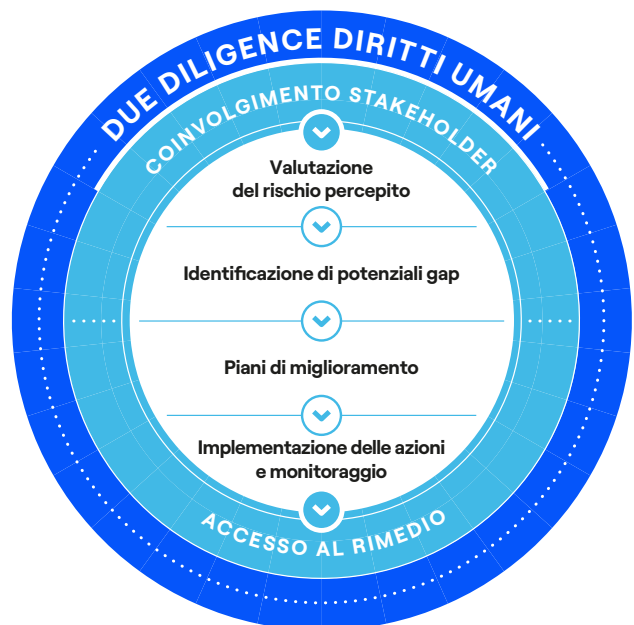
Il processo di due diligence

2-23

Enel, come richiesto dai Principi Guida su imprese e diritti umani delle Nazioni Unite e dalla Guida dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) sul dovere di diligenza per la condotta d'impresa responsabile, ha definito un processo per valutare la robustezza del sistema di gestione a presidio dei diritti umani, che è stato codificato in una procedura interna applicata a livello globale.

Il processo copre l'intera catena del valore nei diversi Paesi in cui il Gruppo opera e permette di valutare sia il livello di allineamento dei processi e delle procedure con i requisiti di gestione dei Principi Guida delle Nazioni Unite, sia il livello di integrazione del rispetto dei principi contenuti nella Politica sui Diritti Umani all'interno delle pratiche di business. Grazie a questo processo viene valutato il 100% delle politiche e delle procedure operative adottate, al fine di identificare eventuali rischi nella gestione delle operazioni, dirette e indirette, relative all'intera catena del valore e all'instaurazione di nuovi rapporti di business (per esempio, acquisizioni, fusioni, joint venture ecc.). Sulla base dei risultati ottenuti, se necessario, viene definito un piano di miglioramento.

In particolare, le attività, svolte in cicli triennali e coinvolgendo sia strutture interne all'Azienda sia esperti esterni di diritti umani e stakeholder chiave, prevedono:



Nel 2023 è stato avviato un nuovo ciclo⁽²⁾ che ha registrato il completamento delle fasi di valutazione del rischio percepito e dell'identificazione di potenziali gap a livello di Paese. È attualmente in corso l'analisi degli stessi per definire, qualora necessario, i relativi piani di miglioramento. Per quanto riguarda i processi di Holding e le Funzioni Globali, invece, è stato previsto un avvio differito a conclusione della semplificazione dei processi aziendali a seguito dei cambi organizzativi.

Al fine di rendere ancora più robusto il processo di analisi, il nuovo ciclo si avvale di un sistema informatico sviluppato internamente, che gestisce la raccolta, l'aggregazione

e l'elaborazione delle informazioni relative alla valutazione del rischio percepito e all'identificazione di potenziali gap. L'adozione di un sistema digitale permette maggiore **tracciabilità** del flusso delle informazioni e del relativo iter di approvazione, il **consolidamento automatico** delle informazioni raccolte nonché l'**accuratezza** dei risultati, riducendo l'attività manuale nella relativa raccolta, elaborazione e validazione grazie all'automazione.

Di seguito si riporta una sintesi dei principali risultati del ciclo di due diligence precedente (2020-2022) e i risultati relativi alle prime fasi del nuovo ciclo svolte nel 2023.

Processo di due diligence | Principali risultati di sintesi del ciclo precedente (2020-2022)

Il ciclo di due diligence 2020-2022 ha evidenziato che i presidi inclusi nel sistema di gestione sono robusti e consentono, secondo quanto definito dalla classificazione inclusa nei Principi Guida delle Nazioni Unite, di gestire efficacemente i temi salienti.

Le aree di miglioramento identificate hanno portato all'elaborazione di un piano composto da circa **170 azioni di diversa entità** (a copertura del 100% delle operazioni e dei siti), **quali per esempio il potenziamento di attività di formazione in materia di diritti umani e attività relative i temi della disabilità** e ha registrato a fine ciclo un **completamento** delle azioni superiore all'**80%**.

Di seguito alcuni esempi:

- Italia: inclusione del collegamento tra la Politica sui Diritti Umani e le procedure di business development nelle attività locali di Enel Grids;
- 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 una campagna di comunicazione e sensibilizzazione sulla Politica sui Diritti Umani indirizzata a tutti gli stakeholder rilevanti; (ii) messa a disposizione della politica a tutti gli stakeholder rilevanti, con un focus particolare per coloro che sono impossibilitati ad accedervi con mezzi digitali (per esempio, le popolazioni indigene).

Valutazione del rischio percepito (identificazione dei temi salienti)

L'identificazione dei temi salienti in materia di diritti umani e i relativi potenziali impatti consentono di prioritizzare le attività e di tenere in considerazione le prospettive degli stakeholder interessati.

La valutazione viene effettuata nei diversi Paesi di presenza del Gruppo e coinvolge stakeholder rilevanti ed esperti di diversi settori, tra cui società civile e istituzioni accademiche. Nello specifico, sono stati consultati lavoratori diretti e indiretti, rappresentanti della società civile di comunità locali e popolazioni indigene e tribali, sindacati, istituzioni locali, imprese e associazioni di categoria e clienti. Inoltre,

sono previste attività periodiche di coinvolgimento di stakeholder ed esperti di sostenibilità, con l'obiettivo di identificare i temi prioritari e materiali, ovvero gli impatti più significativi dell'Azienda su economia, ambiente e persone, inclusi gli impatti sui diritti umani.



Si veda il capitolo "[Il coinvolgimento degli stakeholder e l'analisi di materialità](#)"

(2) Il nuovo ciclo ha per oggetto la versione della Politica sui Diritti Umani aggiornata nel 2021.

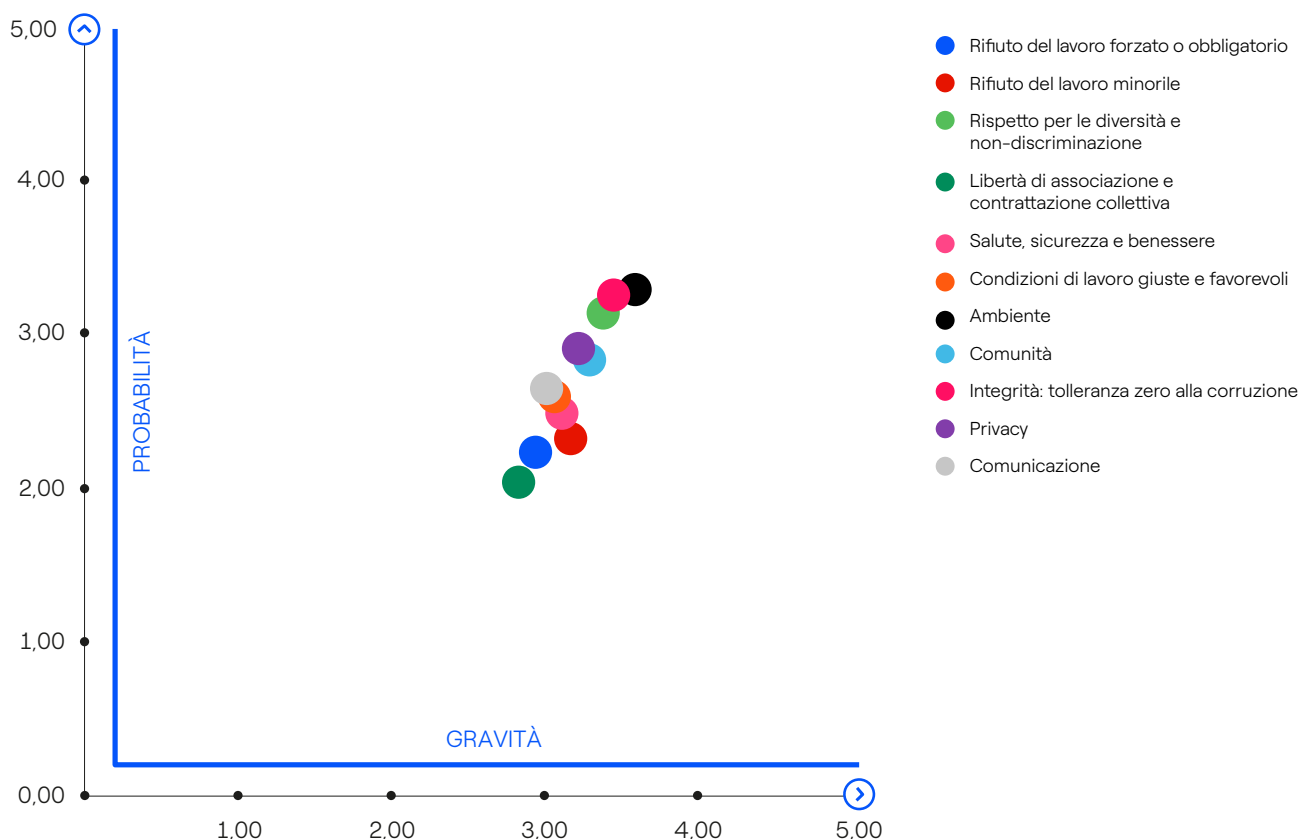
La rilevanza del rischio percepito è data dalla combinazione tra gravità e probabilità di una potenziale violazione dei diritti umani⁽³⁾.

Di seguito i risultati preliminari 2023:

- corruzione (integrità: tolleranza zero alla corruzione), ambiente, diversità e non discriminazione, relazioni con le comunità e privacy sono tra i temi con maggior salienza (“da monitorare”). In particolare, gli stakeholder appartenenti al perimetro geografico del Nord America

hanno identificato la tutela della privacy come tema di maggiore salienza rispetto agli altri tre;

- le pratiche di lavoro (libertà di associazione e contrattazione collettiva, rifiuto del lavoro forzato e del lavoro minorile, condizioni di lavoro giuste e favorevoli, salute, sicurezza e benessere nei luoghi di lavoro) e i potenziali impatti derivanti dalle attività di comunicazione rivolte ai clienti si sono posizionati a un livello di rischio minimo (“livello accettabile”).



In questo nuovo ciclo sono stati introdotti nuovi campi di analisi in linea con il contenuto aggiornato della Politica sui Diritti Umani avvenuto nel 2021 e l'evoluzione del contesto ESG di riferimento.

Le principali novità della politica hanno riguardato:

- un rafforzamento dell'analisi relativa al principio 2.1.2 “Rispetto per le diversità e non-discriminazione”, attraverso una maggiore granularità dei criteri sottesi a un'eventuale violazione di tale principio;
- un ampliamento dei temi sottesi al principio 2.1.4 “Salute, sicurezza e benessere”, che ora include la dimensione relativa al benessere psicofisico e alla work-life integration;

- un ampliamento dei temi sottesi ai principi inclusi nella sezione “Comunità e società” e, in particolare, in riferimento ai principi:
 - “Ambiente” (2.2.1), con l'inserimento di un collegamento tra ambiente e diritti umani e aspetti relativi ai piani di transizione climatica;
 - “Rispetto dei diritti delle popolazioni indigene e tribali” (2.2.4), in linea con la Convenzione OIL n. 169;
 - “Privacy” (2.2.6) e “Comunicazione” (2.2.7), tenendo separati i due principi e rafforzando gli aspetti relativi alla tutela del cliente.

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

Identificazione dei gap e definizione dei potenziali piani di miglioramento

Oltre all'identificazione dei temi salienti, il sistema di gestione prevede l'**identificazione dei gap**, volta ad analizzare i sistemi organizzativi e di controllo a presidio della corretta integrazione dei diritti umani nelle pratiche di business e a rilevare eventuali aree di miglioramento.

Tale processo si articola in due segmenti:

- la valutazione dell'impianto generale delle procedure e dei processi operativi sulla base di quattro parametri definiti dai Principi Guida delle Nazioni Unite:
 - 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.
- la valutazione del livello di integrazione dei principi contenuti nella Politica sui Diritti Umani all'interno delle pratiche di business.

Di seguito i risultati preliminari emersi nel 2023:

Principi Politica sui Diritti umani	SDG	Sistema a presidio	Priorità di azione
Pratiche di lavoro			
Rifiuto del lavoro forzato o obbligatorio	8 16	Robusto	Nessuna
Rifiuto del lavoro minorile	8	Robusto	Nessuna
Rispetto per le diversità e non discriminazione	5 8 10 16	Robusto	Bassa
Libertà di associazione e contrattazione collettiva	8	Robusto	Nessuna
Salute, sicurezza e benessere	3 8	Robusto	Nessuna
Condizioni di lavoro giuste e favorevoli	3 4 8	Robusto	Nessuna
Comunità e società			
Ambiente	11 12 13 14 15	Robusto	Bassa
Rispetto dei diritti delle comunità	1 3 4 5 7 8 9 10 11 13 17	Robusto	Bassa
Rispetto dei diritti delle comunità locali	1 3 4 5 7 8 9 10 11 13 17	Robusto	Bassa
Rispetto dei diritti delle popolazioni indigene e tribali	1 3 4 5 7 8 9 10 11 13 17	Robusto	Bassa
Integrità: tolleranza zero alla corruzione	16	Robusto	Bassa
Privacy	17	Robusto	Bassa
Comunicazione	5	Robusto	Nessuna

Scale di riferimento dei valori di performance:

- Scala del Sistema a presidio: Robusto (75%-100%); Buono (50%-74%); Sufficiente (25%-49%); Da migliorare (0%-24%).

- Scala delle Priorità d'azione: nessuna; molto bassa; bassa; media; alta; molto alta.

In linea con quanto emerso nel ciclo precedente, **i presidi inclusi nel sistema di gestione posti per la mitigazione dei potenziali impatti sono robusti e consentono di gestire adeguatamente i temi salienti identificati**, il che, in base alle definizioni della classificazione inclusa nei Principi Guida delle Nazioni Unite, significa che il sistema di **gestione dei temi salienti è efficace**. Ciò è confermato anche dal fatto che, pur avendo inserito maggiore granularità ai temi














oggetto della valutazione o avendone aggiunti di nuovi, la valutazione ottenuta è stata migliorativa. È il caso, per esempio, del tema relativo a salute e sicurezza, in cui è stata aggiunta la dimensione del benessere psicofisico e della work-life integration, a cui nel ciclo precedente era associata una bassa priorità di azione e che nel ciclo attuale ha evidenziato un'assenza di priorità di azione.


















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









L'impegno per il rispetto dei diritti umani è il filo conduttore che guida le attività del Gruppo, ed è pienamente integrato nel purpose e nei valori dell'Azienda, in quanto parte del territorio e componente rilevante nella vita delle persone, delle aziende e della società nel suo insieme.

Con il suo impegno, il Gruppo punta a un progresso sostenibile, per rendere l'Azienda e le comunità in cui essa opera più ricche, inclusive e resilienti, senza lasciare indietro nessuno.

Human Rights Content Index

TEMA	PRINCIPIO	DESCRIZIONE	SDG CORRELATI	STANDARD INTERNAZIONALI DI RIFERIMENTO	RIFERIMENTO BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2023
PRATICHE DI LAVORO	Rifiuto del lavoro forzato od obbligatorio e del lavoro minorile	Rifiuto dell'uso di qualsiasi tipo di lavoro forzato od obbligatorio, di ogni forma di schiavitù e traffico umano e del lavoro minorile	  	<ul style="list-style-type: none"> Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani Linee Guida OCSE destinate alle Imprese Multinazionali Convenzione ILO 29 Principi del Global Compact delle Nazioni Unite 	<p>L'impegno di Enel per lo sviluppo sostenibile</p> <p>Il coinvolgimento degli stakeholder e l'analisi di materialità</p> <p>Ambizione emissioni zero e transizione giusta</p> <p>Persone Enel</p> <p>Catena di fornitura sostenibile</p> <p>Innovazione</p> <p>Economia circolare</p> <p>Governance solida</p> <p>Gestione dei diritti umani</p>
	Rispetto per le diversità e non-discriminazione	Diversità, inclusione, pari trattamento e opportunità, condizioni lavorative rispettose della dignità della persona, creazione di un ambiente di lavoro in cui le persone sono trattate con equità, valorizzate per unicità e non discriminate od oggetto di molestie, impegno per una transizione energetica giusta per tutti e ascolto del cliente	   	<ul style="list-style-type: none"> Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani Linee Guida OCSE destinate alle Imprese Multinazionali Convenzioni ILO 100, 111, 190 Principi del Global Compact delle Nazioni Unite 	<p>Il coinvolgimento degli stakeholder e l'analisi di materialità</p> <p>Ambizione emissioni zero e transizione giusta</p> <p>Persone Enel</p> <p>Catena di fornitura sostenibile</p> <p>Coinvolgimento delle comunità</p> <p>Centralità del cliente</p>
	Libertà di associazione e contrattazione collettiva	Libertà di costituire o prendere parte a organizzazioni finalizzate alla difesa e promozione degli interessi dei dipendenti, rispetto del loro diritto a essere rappresentati da organismi sindacali o altre forme di rappresentanza, contrattazione collettiva come strumento privilegiato per determinare condizioni contrattuali e regolazione rapporti tra direzione d'Azienda e organizzazioni sindacali		<ul style="list-style-type: none"> Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani Linee Guida OCSE destinate alle Imprese Multinazionali Convenzioni ILO 87, 98, 154 Principi del Global Compact delle Nazioni Unite 	<p>L'impegno di Enel per lo sviluppo sostenibile</p> <p>Il coinvolgimento degli stakeholder e l'analisi di materialità</p> <p>Ambizione emissioni zero e transizione giusta</p> <p>Persone Enel</p> <p>Catena di fornitura sostenibile</p> <p>Coinvolgimento delle comunità</p>
	Salute, sicurezza e benessere	Tutela della salute, della sicurezza e del benessere psicologico, relazionale e fisico delle persone; diffusione di tale cultura per garantire ambiente di lavoro privo di rischi e promuovere comportamenti orientati alla work-life integration	 	<ul style="list-style-type: none"> Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani Linee Guida OCSE destinate alle Imprese Multinazionali Convenzioni ILO 155, 156, 187 Principi del Global Compact delle Nazioni Unite 	<p>L'impegno di Enel per lo sviluppo sostenibile</p> <p>Il coinvolgimento degli stakeholder e l'analisi di materialità</p> <p>Ambizione emissioni zero e transizione giusta</p> <p>Persone Enel</p> <p>Catena di fornitura sostenibile</p> <p>Coinvolgimento delle comunità</p> <p>Salute e sicurezza delle persone</p>
	Condizioni di lavoro giuste e favorevoli	Tutela del diritto a condizioni lavorative rispettose della salute, della sicurezza, del benessere e della dignità, numero massimo di ore lavorative, periodi di riposo giornalieri e settimanali e periodi di ferie retribuite annuali, giusto compenso e dell'uguaglianza di retribuzione tra uomini e donne a parità di lavoro svolto, retribuzione minima, e orientamento e formazione professionale	  	<ul style="list-style-type: none"> Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani Linee Guida OCSE destinate alle Imprese Multinazionali Convenzioni ILO 100, 131, 155, 156, 187 Principi del Global Compact delle Nazioni Unite 	<p>L'impegno di Enel per lo sviluppo sostenibile</p> <p>Il coinvolgimento degli stakeholder e l'analisi di materialità</p> <p>Ambizione emissioni zero e transizione giusta</p> <p>Persone Enel</p> <p>Catena di fornitura sostenibile</p> <p>Coinvolgimento delle comunità</p>

TEMA	PRINCIPIO	DESCRIZIONE	SDG CORRELATI	STANDARD INTERNAZIONALI DI RIFERIMENTO	RIFERIMENTO BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2023
COMUNITÀ E SOCIETÀ	Ambiente	Protezione dell'ambiente e della biodiversità, lotta ai cambiamenti climatici, contributo allo sviluppo economico sostenibile	    	<ul style="list-style-type: none"> Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani Linee Guida OCSE destinate alle Imprese Multinazionali Principi del Global Compact delle Nazioni Unite 	<p>L'impegno di Enel per lo sviluppo sostenibile</p> <p>Il coinvolgimento degli stakeholder e l'analisi di materialità</p> <p>Ambizione emissioni zero e transizione giusta</p> <p>Persone Enel</p> <p>Roadmap verso la conservazione del capitale naturale</p> <p>Catena di fornitura sostenibile</p> <p>Coinvolgimento delle comunità</p> <p>Economia circolare</p> <p>Innovazione</p>
	Rispetto dei diritti delle comunità	Relazioni responsabili basate sull'assunto che le condizioni individuali, lo sviluppo economico e sociale e il benessere generale della collettività sono strettamente connessi. Ciò include la conduzione degli investimenti in maniera sostenibile e la promozione di iniziative di valore culturale, sociale ed economico, nel rispetto delle comunità locali e nazionali in modo da favorire l'inclusione sociale, grazie a istruzione, formazione e accesso all'energia. Impegno a progettare prodotti e servizi in modo che siano accessibili a tutti			
	Rispetto dei diritti delle comunità locali	Impegno a rispettare i diritti delle comunità locali e a contribuire alla loro crescita economica e sociale, anche attraverso la collaborazione con fornitori, ditte appaltatrici e partner che contribuiscono allo sviluppo socio-economico delle comunità interessate. Ciò include anche: promozione di attività di consultazione preventiva, libera e informata e azioni di inclusione sociale (manodopera locale, formazione in materia di salute e sicurezza, sviluppo di progetti locali, anche in partnership con organizzazioni del luogo); considerazione dell'impatto ambientale e sociale dello sviluppo dei progetti nell'area interessata; impegno a garantire che le forze di sicurezza private che operano a protezione del personale e delle proprietà del Gruppo nelle aree di attività agiscano in modo coerente con le leggi nazionali applicabili e le regole e gli standard internazionali	          	<ul style="list-style-type: none"> Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani Linee Guida OCSE destinate alle Imprese Multinazionali Convenzione ILO 169 Principi del Global Compact delle Nazioni Unite 	<p>L'impegno di Enel per lo sviluppo sostenibile</p> <p>Il coinvolgimento degli stakeholder e l'analisi di materialità</p> <p>Ambizione emissioni zero e transizione giusta</p> <p>Persone Enel</p> <p>Roadmap verso la conservazione del capitale naturale</p> <p>Catena di fornitura sostenibile</p> <p>Coinvolgimento delle comunità</p> <p>Centralità del cliente</p> <p>Economia circolare</p> <p>Innovazione</p>
	Rispetto dei diritti delle popolazioni indigene e tribali	Impegno specifico di coinvolgimento delle comunità più vulnerabili, come quelle indigene e tribali, nello sviluppo di nuovi progetti e di rispetto della Dichiarazione delle Nazioni Unite sui Diritti delle Popolazioni Indigene			
	Integrità: tolleranza zero alla corruzione	Rifuto della corruzione in tutte le sue forme dirette e indirette in quanto rappresenta uno dei fattori minanti le istituzioni e la democrazia, i valori etici e la giustizia, il benessere e lo sviluppo delle società		<ul style="list-style-type: none"> Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani Linee Guida OCSE destinate alle Imprese Multinazionali Principi del Global Compact delle Nazioni Unite 	<p>L'impegno di Enel per lo sviluppo sostenibile</p> <p>Il coinvolgimento degli stakeholder e l'analisi di materialità</p> <p>Governance solida</p>

TEMA	PRINCIPIO	DESCRIZIONE	SDG CORRELATI	STANDARD INTERNAZIONALI DI RIFERIMENTO	RIFERIMENTO BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2023
COMUNITÀ E SOCIETÀ	Privacy	Rispetto della riservatezza e del diritto alla privacy degli stakeholder e impegno al corretto utilizzo dei dati e delle informazioni fornite dalle persone che lavorano con l'Azienda, dai clienti e dagli altri stakeholder; trattamento dei dati personali rispettando tutti i diritti fondamentali e osservando 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		<ul style="list-style-type: none"> Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani Linee Guida OCSE destinate alle Imprese Multinazionali Raccomandazione ILO "Protezione dei dati personali dei lavoratori" Principi del Global Compact delle Nazioni Unite 	<p>L'impegno di Enel per lo sviluppo sostenibile</p> <p>Il coinvolgimento degli stakeholder e l'analisi di materialità</p> <p>Persone Enel</p> <p>Catena di fornitura sostenibile</p> <p>Governance solida</p> <p>Centralità del cliente</p>
	Comunicazione	Impegno a una comunicazione istituzionale e commerciale non discriminatoria e rispettosa delle diverse culture e che allo stesso tempo presta particolare attenzione a non influenzare negativamente il pubblico più vulnerabile, come i bambini e gli anziani		<ul style="list-style-type: none"> Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani Linee Guida OCSE destinate alle Imprese Multinazionali Principi del Global Compact delle Nazioni Unite 	<p>L'impegno di Enel per lo sviluppo sostenibile</p> <p>Il coinvolgimento degli stakeholder e l'analisi di materialità</p> <p>Catena di fornitura sostenibile</p> <p>Coinvolgimento delle comunità</p> <p>Centralità del cliente</p>
GOVERNANCE DEI DIRITTI UMANI	Impegno pubblico	Adozione della Politica sui Diritti Umani		<ul style="list-style-type: none"> Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani Linee Guida OCSE destinate alle Imprese Multinazionali Principi del Global Compact delle Nazioni Unite 	<p>Governance solida</p> <p>Gestione dei diritti umani</p>
	Due diligence sistema di gestione	Identificazione, prevenzione e mitigazione degli effetti negativi potenzialmente causati dalla attività di impresa Rendicontazione al Comitato Controllo e Rischi e al Comitato per la Corporate Governance e la Sostenibilità sull'implementazione del processo di due diligence	 	<ul style="list-style-type: none"> Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani Linee Guida OCSE destinate alle Imprese Multinazionali Guida OCSE su dovere di diligenza per la condotta di impresa responsabile 	<p>Governance solida</p> <p>Gestione dei diritti umani</p>
	Accesso al rimedio	Accesso a specifici canali di segnalazione anche a livello locale		<ul style="list-style-type: none"> Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani Linee Guida OCSE destinate alle Imprese Multinazionali Guida OCSE sul dovere di diligenza per la condotta di impresa responsabile Principi del Global Compact delle Nazioni Unite 	<p>Governance solida</p> <p>Gestione dei diritti umani</p>
	Trasparenza	Rendicontazione annuale, all'interno del Bilancio di Sostenibilità, sulla performance rispetto agli impegni assunti nella Politica sui Diritti Umani	 	<ul style="list-style-type: none"> Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani Linee Guida OCSE destinate alle Imprese Multinazionali Guida OCSE sul dovere di diligenza per la condotta di impresa responsabile 	<p>Governance solida</p> <p>Gestione dei diritti umani</p>

Ambiente di lavoro

2-29

Enel si impegna a rispettare e promuovere i diritti dei lavoratori riconosciuti a livello internazionale in tutti i Paesi in cui opera. Questo si traduce nel rifiuto di pratiche come la schiavitù moderna, il lavoro forzato e il traffico di persone, 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 essa opera.



Per ulteriori informazioni si veda il capitolo "**Persone Enel**".

Formazione ed empowerment | Upskilling e reskilling

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

Enel ritiene 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, affinché la transizione sia giusta. 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 eco-

sistema 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 veda il capitolo "**Persone Enel**".

Inclusione

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

Enel promuove i principi di diversità, inclusione, pari trattamento e opportunità e si impegna 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. Si impegna a tutelare l'integrità fisica e psicologica e l'individualità di ciascuna persona, e si oppone 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, promuove la libertà di espressione e non tollera molestie fisiche, verbali, visive, psicologiche, a carattere discriminatorio o ses-

suale, che creino un ambiente di lavoro denigrante, ostile, umiliante, intimidatorio, offensivo o non sicuro. L'impegno a favore dell'inclusione, così come delineato nella Politica 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.



Per ulteriori informazioni si vedano i capitoli "**Persone Enel**" e "**Centralità del cliente**".

Salute, sicurezza e benessere

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

Enel considera 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. Si impegna a sviluppare e diffondere una solida cultura della salute, della sicurezza e del benessere in tutto il 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". Si impegna attivamente a favorire il benessere personale e organizzativo quali fattori abilitanti del coinvolgimento e delle potenzialità innovative delle persone e lo fa, per esempio, fornendo benefit e servizi che supportano l'in-

tegrazione 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 **"Persone Enel"** e **"Salute e sicurezza delle persone"**.



Relazioni industriali

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

Enel protegge il diritto dei propri lavoratori di costituire o prender parte a organizzazioni finalizzate alla difesa e alla promozione dei loro interessi. Allo stesso modo, rispetta 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. Il Gruppo ritiene che la contrattazione collettiva sia lo strumento privilegiato per determinare le condizioni contrattuali dei propri 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) che Enel ha siglato a Roma nel

2013 e rinnovato nel 2023 con le federazioni italiane di settore e le federazioni globali IndustriALL e Public Services International, e che si conferma come una best practice di riferimento per le multinazionali europee ed extra-europee. L'accordo è fondato su principi internazionali in materia di diritti umani e imprese e si ispira ai migliori e più avanzati sistemi di relazioni industriali transnazionali dei gruppi multinazionali e delle istituzioni di riferimento a livello internazionale, tra cui anche l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL).

Per ulteriori informazioni si veda il capitolo **"Persone Enel"**.



Processi di acquisto e relazioni con i partner di business

(Politica sui Diritti Umani)

Oltre a garantire i necessari standard qualitativi, ai partner di Enel è richiesto di impegnarsi ad adottare le migliori pratiche in termini di diritti umani, tra cui condizioni di lavoro, salute e sicurezza sul lavoro, responsabilità ambientale e rispetto della privacy by design e by default. Tali principi sono anche parte integrante dei 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, Enel si assicura che i propri 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, Enel supporta i propri partner per aumentare la loro resilienza, anche in linea con la promozione di pratiche in linea con una transizione giusta. In particolare, nel corso del 2023 sono state completate tutte le attività legate al raggiungimento del target inserito all'interno del Piano di Sostenibilità 2023-2025⁽⁴⁾. Nello specifico, sono state sviluppate le seguenti azioni:

1. elaborazione di uno strumento per valutare i potenziali punti di attenzione in materia di diritti umani nella catena di fornitura delle categorie merceologiche core;
2. incontri con i principali fornitori appartenenti a categorie merceologiche core, nell'ambito delle attività connesse alle azioni del piano di rafforzamento dell'integrazione della catena di fornitura, per approfondire gli impegni del Gruppo e fornire indicazioni in merito ai nuovi requisiti in materia di diritti umani previsti nelle gare e dalle clausole contrattuali riguardanti la mappatura della potenziale filiera, la tracciabilità e le ispezioni;
3. Supplier Performance Management: è stata definita una linea guida sugli aspetti legati ai diritti umani e alle pratiche di business per supportare le persone di Enel nella valutazione in tale ambito delle performance dei fornitori nella categoria "Diritti umani e correttezza" (attraverso l'applicazione "Track and Rate").

Per ulteriori informazioni si veda il capitolo **"Catena di fornitura sostenibile"**.



(4) Attività del target incluso nel Piano di Sostenibilità 2023-2025: 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.

Comunità

(Politica 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")

L'impegno di Enel testimonia la consapevolezza che le attività del Gruppo possono avere un'influenza diretta o indiretta sulle comunità. Le condizioni individuali, lo sviluppo socio-economico e il benessere generale della collettività sono strettamente connessi: Enel si impegna pertanto a condurre i propri investimenti e il percorso di decarbonizzazione in modo sostenibile e a promuovere iniziative culturali, sociali ed economiche a favore delle comunità locali e nazionali nelle aree di influenza, per promuovere l'inclusione sociale attraverso l'istruzione, la formazione e l'accesso all'energia. Realizza tutto ciò anche attraverso un dialogo costante finalizzato a richiedere il consenso preventivo, li-

bero e informato e tenendo in debito conto le diversità culturali, sociali ed economiche di ogni Paese. Inoltre, richiede che ogni proprio 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, per le quali Enel si è impegnata a rispettare la relativa Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) n. 169.

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



Clienti

(Politica 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")

Enel si impegna 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. Si impegna a dare sempre riscontro ai suggerimenti e ai reclami da parte dei clienti e delle associazioni a loro tutela, avvalendosi 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. Si impegna, inoltre, affinché i propri prodotti e servizi siano progettati in modo da essere accessibili a tutti e da non compromettere la salute e l'integrità fisica dei propri clienti, per quanto ragionevolmente prevedibile. Si impegna 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, richiede che i contratti e le comunicazioni inviate ai propri clienti siano: chiare e semplici, formulate con un linguaggio il più possibile vicino a quello normalmente adoperato dagli interlocutori, esaustive, disponibili sul proprio sito web e accessibili, in modo da includere le categorie vulnerabili.

Per ulteriori informazioni si veda il capitolo
"Centralità del cliente".



Temi trasversali

Privacy

Enel rispetta la riservatezza e il diritto alla privacy dei propri stakeholder e si impegna al corretto utilizzo dei dati e delle informazioni che vengono fornite dalle persone che lavorano con il Gruppo, dai clienti e dagli altri stakeholder. La tutela e il trattamento dei dati personali rappresentano una sfida importante nell'era della digitalizzazione e della globalizzazione dei mercati. Enel tratta i dati personali rispettando tutti i diritti fondamentali e osserva 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 informa-

zione. Si impegna altresì 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.

Per ulteriori informazioni si veda il paragrafo **"Data protection"**, all'interno del capitolo **"Governance solida"**.



Innovazione

Enel può contare su una rete globale di Innovation Hub e Lab che permette di espandere la propria visione, promuovendo l'innovazione e la sostenibilità. Gli Hub sono situati in alcuni degli ecosistemi di innovazione più rilevanti per il Gruppo, come per esempio Stati Uniti ed Europa, e gestiscono una rete di relazioni con tutti gli attori coinvolti nelle attività di innovazione, fungendo da principale fonte di scouting di startup e PMI, e favorendo soluzioni sostenibili dal punto di vista economico, ambientale

e sociale. I Lab consentono alle startup di lavorare al fianco di tecnici ed esperti delle Linee di Business al fine di sviluppare e testare soluzioni in un ambiente il più fertile possibile.

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 l'impegno di Enel 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 Politica sui Diritti Umani.

Enel si impegna a contribuire al raggiungimento di obiettivi climatici ambiziosi, il che implica la necessità di rafforzare e digitalizzare le infrastrutture di rete per consentire l'elettrificazione e un uso efficiente dell'energia, elettrificare il più possibile gli usi finali promuovendo un ruolo attivo dei clienti, 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, ed Enel ritiene che l'UE abbia bisogno di avere una catena di fornitura di tale tecnologia

strategica all'interno dei propri confini. È in questa direzione che si sta portando avanti il progetto per aumentare la capacità produttiva di 3Sun, la gigafactory di Catania per la produzione di celle e moduli fotovoltaici di Enel Green Power, dagli attuali 200 megawatt (MW) circa a 3 gigawatt (GW) annui.

Inoltre, i processi interni 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. Enel supporta i fornitori affinché adottino un sistema di tracciabilità per raccogliere informazioni sulla catena di fornitura, oltre a cercare di recarsi *in loco* presso le aziende coinvolte lungo la filiera. Infine, Enel partecipa a diverse iniziative per migliorare la trasparenza lungo tutta la catena di fornitura collaborando con altre utility, i fornitori e le associazioni di settore come, per esempio, Solar Power Europe.

L'accesso al rimedio

2-25 | 2-26 | 411-1

Enel monitora costantemente eventuali impatti delle attività di business sugli stakeholder e, in caso affermativo, si impegna a fornire adeguato rimedio.

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

- un canale di segnalazione (**whistleblowing**), a disposizione degli stakeholder interni ed esterni, accessibile via:
 - web o numero verde, come indicato nella pagina web del Codice Etico Enel;
 - lettera, all'indirizzo: Enel SpA – Funzione Audit – Codice Etico. Via Dalmazia, 15 – 00198 Roma, Italia.

Le segnalazioni sono gestite seguendo uno specifico processo codificato nella politica "Gestione delle segnalazioni anonime e non anonime", illustrato anche nella Politica sui Diritti Umani, al punto 3.1 "Segnalazioni degli stakeholder". Per ulteriori approfondimenti e per

i dettagli sulle segnalazioni degli stakeholder, si veda il paragrafo "Valori e pilastri dell'etica aziendale" all'interno del capitolo "Governance solida";

- diversi processi e strumenti a disposizione delle **comunità** nell'area di influenza delle attività del Gruppo.

Le persone che volessero mettersi in contatto con Enel possono farlo attraverso canali di territorio, quali team locale del Gruppo o persona responsabile, numeri verdi, o, in caso di comunità rurali isolate, leader locale disponibile a raccogliere periodicamente tutti gli eventuali reclami;

- canali informativi o di reclamo per **clienti** (via mail, sito web, numero verde).

Le segnalazioni sono 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⁽⁵⁾ 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 del territorio e ricollocamento.

Stakeholder interessati

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

Contesto

L'impianto di Bocamina II (350 MW) fa parte del complesso

termoelettrico a carbone di Bocamina, la cui prima unità (128 MW) è stata chiusa all'inizio del 2021. Tale impianto, chiuso nel settembre 2022, è stato costruito in un'area caratterizzata da elevata urbanizzazione e vulnerabilità sociale, il che ha generato impatti sulle unità abitative intorno al sito. Unitamente a Tarapacá, chiusa nel 2019, con la dismissione di Bocamina Enel è diventata la prima azienda elettrica del Paese a smettere di usare il carbone per la produzione di energia elettrica, 18 anni prima dell'obiettivo originale al 2040 stabilito nel Piano Nazionale di Decarbonizzazione del Cile nel 2019.

(5) Impatto già verificatosi.

Rimedi identificati

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, con superficie pari a 10 ettari, in una foresta nativa. Inoltre, in linea con i principi dell'economia circolare, sono in via di studio 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, identificarne i gap e le aree di miglioramento rispetto agli standard internazionali esistenti e colmarli. Tra i gap emersi come più evidenti vi sono la disomogeneità e la parzialità degli accordi precedentemente raggiunti sia con le persone interessate sia con le autorità locali, nonché alcuni disallineamenti rispetto agli standard internazionali in materia di ricollocamento. Il nuovo piano, che mira a risolvere tali gap, interessa circa 1.400 famiglie, la maggior parte delle quali identificabili come gruppi vulnerabili secondo la classificazione del Ministero dello Sviluppo Sociale cileno.

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 costituito da 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;
 - 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, grazie al 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. Una volta ricevute, le segnalazioni vengono gestite internamente attraverso un processo dedicato. Nel corso del 2023 sono state ricevute 135 segnalazioni. Alla fine del periodo di riferimento l'88% risulta preso in carico⁽⁶⁾.

Per approfondimenti generali si veda il sito <https://www.enel.cl/en/sustainability/creating-shared-value/bocamina.html>.



Impatto negativo

Gestione del territorio e ricollocamento.

Stakeholder interessati

Famiglie che abitano 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 relativa 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 al 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, Enel ha 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

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

- 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

(6) Il restante 12% è stato preso in carico nel 2024.

di scolarizzazione nella zona è pari a 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 2023 gli studenti che hanno beneficiato del programma sono più di 640, di cui il 60% donne e il 95% 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. costruzione della scuola Quepuca Ralco⁽⁷⁾.
- 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. Tra queste, per esempio, è stata avviata la costruzione del Cimitero Indigeno Quepuca Ralco e

del Monumento Memoriale. La relativa progettazione è stata fatta congiuntamente con le comunità che saranno utilizzatrici di questi spazi.

- 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. Una volta ricevute, le segnalazioni vengono gestite internamente attraverso un processo dedicato. Nel corso del 2023 sono state ricevute 28 segnalazioni, tutte prese in carico.

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

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. *Gestione ambientale:*
- i. campagne di sensibilizzazione;
 - ii. preservazione della biodiversità e della natura: ripristino di >11.000 ettari di foresta tropicale secca.



Per ulteriori informazioni si veda il capitolo
"Roadmap verso la conservazione del capitale naturale".

(7) La Scuola è in attesa del riconoscimento ufficiale da parte del Ministero dell'Istruzione. In questo modo potrà diventare pienamente operativa, insieme al convitto e allo spazio messo a disposizione per la comunità locale.

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. Di seguito sono descritti alcuni esempi dei principali accordi avvenuti nel 2023.

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 che riceveranno piantine di caffè, fertilizzanti e attrezzature agricole. A ciò verrà affiancato un monitoraggio tecnico, sociale e ambientale per garantire la sostenibilità delle 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 oltre 110.000 euro).

Comune di Tesalia

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

Tale 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 panella 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.

Città di Paicol-Huila

Sviluppo zootecnico

Questo progetto, di cui beneficeranno 94 allevatori, mira a contribuire allo sviluppo zootecnico della regione, migliorando i tassi di produzione del latte e la qualità genetica del bestiame. L'investimento totale è di circa 140.000 euro, di cui il 30% sarà coperto da Enel.

Rafforzamento della produzione di cacao

Si tratta di un progetto iniziato tempo fa che coinvolge l'Agenzia degli Stati Uniti per lo Sviluppo Internazionale (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 sono state avviate le attività per estendere il programma a un maggior numero di coltivatori e nella seconda metà del 2023 è stato organizzato un evento per promuovere l'iniziativa. La formazione è stata fornita con successo a quasi 400 produttori locali. Inoltre, sono stati piantati oltre 4.000 alberi di cacao nei Comuni di El Agrado, Pital, Gigante e Garzon, e oltre 21.000 nei Comuni di Hobo e Algeciras. Infine, in oltre 20 aziende agricole è stato predisposto un sistema di monitoraggio settimanale per rilevare la presenza di parassiti e malattie delle colture che ha evidenziato un elevato miglioramento della salute delle stesse.

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. Una volta ricevute, le segnalazioni vengono gestite internamente attraverso un processo dedicato. Nel corso del 2023 sono state ricevute oltre 600 segnalazioni relative a richieste di informazioni e/o chiarimenti sull'a-

vanzamento delle azioni concordate in connessione all'ottenimento della licenza ambientale, tutte prese in carico.

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" della Relazione Finanziaria Annuale Consolidata 2023.

Nel corso del 2023, inoltre, Enel ha ricevuto una lettera dai Relatori Speciali⁽⁸⁾ delle Nazioni Unite, nell'ambito della

procedura di comunicazione delle Procedure Speciali del Consiglio per i Diritti Umani delle Nazioni Unite, al fine di richiedere alcune informazioni relative:

- all'impatto del progetto El Quimbo sugli stakeholder presenti nell'area di influenza e sul loro diritto a un "ambiente sano e al cibo" e ai canali segnalazione messi loro a disposizione;
- al processo di due diligence adottato dal Gruppo;
- alle misure di rimedio ai "potenziali impatti negativi sui diritti umani e sull'ambiente" causati dal progetto nelle aree circostanti dei fiumi Magdalena e Suaza.

Enel ha risposto a tutte le domande (il testo completo della risposta è reperibile sul sito web delle Nazioni Unite) descrivendo il proprio approccio complessivo ai diritti umani nelle pratiche di business.

Altri progetti

WINDPESHI (La Guajira)



1 impianto eolico | attualmente sospeso | Dimensione: 200 MW

Contesto

L'impianto, la cui costruzione è attualmente sospesa, avrebbe contribuito alla diversificazione del mix energetico del Paese.

Stato di sviluppo

Il 24 maggio 2023 Enel ha annunciato la sospensione della costruzione di Windpeshi per un periodo di tempo indefinito. Ciò ha comportato l'interruzione di tutti i lavori di costruzione diversi da quelli strettamente necessari per l'adempimento degli impegni sociali e ambientali del progetto.

La decisione è stata presa dal Consiglio di Amministrazione di Enel Colombia vista l'impossibilità di garantire il ritmo di costruzione del progetto.

La decisione, come si legge nell'apposito comunicato stampa di Enel Colombia del 24 maggio 2023, "è stata presa dopo attente analisi e studi di fattibilità che hanno portato alla conclusione che non è possibile per la Società proseguire con la costruzione di Windpeshi", poiché "i progetti devono essere sostenibili non solo socialmente ma anche economicamente, e il loro successo dipende dalla collaborazione tra imprese, istituzioni e comunità"⁽⁹⁾. Il Gruppo continuerà comunque a impegnarsi con le co-

munità e tutti gli stakeholder rilevanti per affrontare le implicazioni di tale decisione.

Per entrare più nel dettaglio, oltre alle risorse impiegate per portare avanti gli impegni presi in sede di consultazione preventiva, sono stati investiti più di 7,1 miliardi di pesos colombiani in progetti relativi all'istruzione di qualità, all'accesso all'acqua e allo sviluppo economico.

Coinvolgimento degli stakeholder

La comunità nell'area di influenza dove sarebbe stato costruito l'impianto è costituita da popolazioni indigene residenti nei Comuni di Maicao e Uribia, appartenenti al Dipartimento di La Guajira. Tale area è caratterizzata da una significativa presenza di comunità indigene, che rappresentano il 20% della popolazione complessiva della Colombia. In aggiunta all'impegno di Enel in tema di ascolto e impegno proattivo delle comunità locali, con particolare attenzione alle comunità più vulnerabili, come le popolazioni indigene e tribali in linea con la Convenzione OIL n. 169⁽¹⁰⁾, la legge nazionale prevede che la consultazione preventiva delle popolazioni indigene avvenga secondo uno specifico processo.

Tale processo vede la partecipazione dell'autorità nazionale di consultazione preventiva del Ministero dell'Interno,

(8) Relatore speciale sulla situazione dei difensori dei diritti umani; Presidente-relatore del gruppo di lavoro sulla questione dei diritti umani e delle società transnazionali e altre imprese commerciali; Relatore speciale sulla questione degli obblighi in materia di diritti umani relativi al godimento di un ambiente sicuro, pulito, sano e sostenibile; Relatore speciale sulla promozione e la tutela del diritto alla libertà di opinione e di espressione.

(9) Comunicato stampa Enel Colombia: <https://www.enel.com.co/es/prensa/news/d202305-suspension-indefinida-windpeshi.html>.

(10) Principio 2.2.4 "Rispetto dei diritti delle popolazioni indigene e tribali". Politica sui Diritti Umani Enel 2021.

che ha il compito di determinare i gruppi ufficialmente riconosciuti come comunità da coinvolgere nel processo di consultazione preventiva, e di guidarli, indirizzarli e coordinarli nell'esercizio del diritto alla consultazione preventiva oltre a garantire la loro partecipazione con gli organismi di rappresentanza riconosciuti. Il tutto nel rispetto del quadro normativo di riferimento.

Il Ministero dell'Interno funge, inoltre, da soggetto terzo presente agli incontri con le comunità, che vengono documentati attraverso verbali firmati dall'Azienda, dal Ministero e dai rappresentanti delle comunità. Il Ministero dell'Interno è inoltre incaricato di organizzare riunioni di follow-up durante le quali esamina l'elenco delle azioni pianificate per verificare i progressi secondo il calendario concordato durante la consultazione.

La documentazione sullo stato di avanzamento dei progetti concordati con le comunità, la pianificazione e la definizione delle priorità delle risorse, l'aggiornamento annuale del censimento della popolazione delle comunità certificate sono, infatti, uno strumento fondamentale e di trasparenza per garantire il rispetto dei diritti delle comunità.

Principali azioni adottate

Di seguito una sintesi delle azioni svolte nel periodo precedente alla sospensione:

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) per fornire formazione tecnica e certificare il livello di abilità raggiunto dai partecipanti. Le attività sono state 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

È stato 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 | 2 in esercizio e 1 in costruzione
Dimensioni: 210 MW, 300 MW e 270 MW

Contesto

Nel marzo 2016 un consorzio formato da Enel Green Power e dalla 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 e Boujdour, impianto eolico da 300 MW situato a circa 180 km a sud del porto di Laayoune (porto di Marsa). In costruzione: Essaouira, impianto eolico da 270 MW situato a circa 28 km dalla città di Essaouira.

Midelt

Coinvolgimento degli stakeholder

- 2015: analisi preliminare del contesto sociale, economico e ambientale ("SEECA") per identificare i temi socio-economici 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):* valutazione e mitigazione degli impatti ambientali, incluse le emissioni di CO₂, i rifiuti e l'acqua, attraverso:
 - installazione di una minigrig fotovoltaica per alimen-

tare 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:** 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 specialistici (durante la fase di costruzione), 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.). Durante la costruzione ciò ha contribuito a 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 MARIFA 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

Coinvolgimento degli stakeholder

- 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⁽¹¹⁾ sui diritti umani, una nuova SEECA e consultazione che ha coinvolto 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 durante la fase di costruzione 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 specialistici, di cui >90% provenienti dalla comunità Saharawi locale durante la fase di costruzione;
 - 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,

(11) 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.

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 esistenti (circa 60 km). Tale 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, con il supporto di esperti locali, e hanno riguardato nello specifico:
 - imprenditorialità: workshop per introdurre i giovani alle attività imprenditoriali;
 - "It's My Business": 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: 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

Coinvolgimento degli stakeholder

- 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:* 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 332 persone appartenenti alla comunità locale per lavori non specialistici;
 - 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

Il sistema di gestione per tutti e tre gli impianti è stato definito in linea con i Principi Guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani.

Le segnalazioni, una volta ricevute, 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.

Le comunità hanno a disposizione diversi canali: caselle di suggerimento *in loco*, posta tradizionale ed elettronica, telefono, personale aziendale presente durante le visite nei siti. 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.

In particolare, le segnalazioni gestite hanno riguardato per tutti e tre i progetti:

1. richiesta di utilizzo di manodopera locale da parte della comunità. Soluzione concordata: lavoratori non specialistici assunti come descritto al punto c., i. delle principali azioni adottate a Midelt e a Boujdour;
2. richiesta di utilizzo di piccole e medie imprese locali. Soluzione concordata: gli appaltatori, con il supporto delle parti interessate locali, hanno indetto una gara per selezionare fornitori locali della città di Midelt per i servizi e le attrezzature necessarie descritte al pun-

to c., ii. delle principali azioni adottate a Midelt e a Boujdour.

Inoltre, per **Essaouira** è stato richiesto di riparare le condotte idriche danneggiate e di ridurre il sollevamento di polvere da parte dei camion. La prima richiesta è stata soddisfatta (per garantire la continuità dell'approvvigionamento idrico) e contemporaneamente è stata avviata la costruzione di una nuova tubatura. Per la seconda, 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.

Osage Wind (Osage County, Oklahoma, USA)



1 impianto eolico | in esercizio | Dimensione: 150 MW

Nell'ambito di un procedimento introdotto dagli Stati Uniti d'America (in qualità di trustee della Osage Nation) e dall'Osage Mineral Council contro Enel Green Power North America, Enel Kansas LLC e Osage Wind LLC, il 20 dicembre 2023 è stato emesso un provvedimento da parte del Tribunale distrettuale federale del Nord Oklahoma che prevede la futura rimozione dell'impianto eolico e la prosecuzione del giudizio in relazione ai danni. Il procedimento prosegue in primo grado e le domande avversarie sono

contestate integralmente; il provvedimento, non definitivo, sarà impugnato nelle sedi e nei tempi opportuni.

Osage Wind opera a beneficio della comunità locale fornendo ogni anno fondi per le scuole dell'area di Osage. Inoltre, agricoltori, allevatori e altri proprietari terrieri di Osage beneficiano dei canoni maturati affittando le loro proprietà private come parte del progetto e la regione usufruisce di energia pulita e rinnovabile che alimenta 50.000 case.

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)