



# **POLITICA DIRITTI UMANI**

Approvata dal Consiglio di Amministrazione di ESTRA SPA in data 25/05/2023

## Sommario

<b>1. INTRODUZIONE</b> .....	2
<b>1.1. PREMESSA</b> .....	2
<b>1.2. DESTINATARI</b> .....	2
<b>1.3. LA DIFFUSIONE</b> .....	3
<b>1.4. LA FORMAZIONE</b> .....	4
<b>1.5. LE SEGNALAZIONI E IL PRINCIPIO DI NON RITORSIONE</b> .....	4
<b>2. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO ESTERNO E INTERNO</b> .....	4
<b>2.1. QUADRO ESTERNO</b> .....	4
<b>2.2 QUADRO INTERNO</b> .....	6
<b>3. PRINCIPI E AMBITO APPLICATIVO</b> .....	6
<b>3.1 DIVERSITY E PARI OPPORTUNITA'</b> .....	7
<b>3.2 IMPEGNO CONTRO PRATICHE DI MOBBING E MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO</b> .....	8
<b>3.3 CONTRASTO E RIFIUTO DELLO SFRUTTAMENTO DEL LAVORO MINORILE E VERSO OGNI FORMA DI ABUSO E VIOLENZA SUL LAVORO</b> .....	9
<b>3.4 LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA</b> .....	9
<b>3.5 SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO</b> .....	9
<b>3.6 IL TERRITORIO E LE COMUNITA'</b> .....	10
<b>3.7 PRIVACY E RISERVATEZZA</b> .....	10
<b>4. VALUTAZIONE E GESTIONE DEI RISCHI</b> .....	10
<b>5. DUE DILIGENCE</b> .....	11
<b>6. REVISIONE E AGGIORNAMENTO</b> .....	11

# 1. INTRODUZIONE

## 1.1. PREMESSA

Il Gruppo ESTRA richiama il rispetto dei diritti umani come valore fondamentale del proprio agire nei confronti di tutti gli Stakeholder e dei propri dipendenti. Il Gruppo ESTRA recepisce ogni aggiornamento del quadro normativo nazionale e internazionale e interno, che si richiama ai principi di rispetto dei diritti umani, impegnandosi ad attivare nella propria attività le misure atte alla sua applicazione. Richiediamo ai nostri dipendenti, fornitori e clienti di sostenere attivamente e rispettare i principi e gli impegni descritti nelle sezioni della nostra Politica sui diritti umani.

Il Gruppo ESTRA nell'ambito del riconoscimento e della tutela dei diritti umani si impegna a promuovere la sostenibilità in tutti gli ambiti della propria attività. Per questo analizziamo e aggiorniamo costantemente i nostri obiettivi e le nostre priorità tramite un confronto con clienti, dipendenti e Stakeholder.

In questo ambito abbiamo incrementato gli sforzi per instaurare un processo di allineamento tra i temi materiali del Gruppo ed alcuni Sustainable Development Goals (SDGs), introdotti dalle Nazioni Unite nel 2015, ed in particolare per quanto riguarda i diritti umani, il n. 5 "*Parità di genere*", il n. 8 "*Lavoro dignitoso e crescita economica*" e il n. 10 "*Ridurre le disuguaglianze*".

Nella presente Politica, con l'indicazione di Estra, Gruppo Estra, o Gruppo, si intendono Estra S.p.A. e tutte le società del Gruppo da essa controllate.

L'attuazione della Politica è obbligatoria per ESTRA e per tutte le Società controllate, che la recepiranno attraverso una delibera dei rispettivi Consigli di Amministrazione.

## 1.2. DESTINATARI

La Politica è indirizzata a tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione, ai dipendenti del Gruppo, a tutti i collaboratori e alle altre persone e aziende che agiscono, operano e collaborano in nome e per conto di ESTRA (di seguito i **Destinatari**).

Il Gruppo ESTRA si impegna affinché la Politica sia rispettata da tutti i soggetti terzi, i quali si impegnano a prendere visione della stessa e a rispettare i principi etico-comportamentali in essa contenuti.

Tutti i destinatari sono tenuti a conoscere la Politica, a contribuire attivamente alla sua attuazione e a comunicare, per quanto di competenza, violazioni e inosservanze, anche tramite il canale interno di segnalazione, piattaforma *Whistleblowing*, che garantisce la riservatezza del segnalante (**Par. 1.5**).

Chiunque dovesse trovarsi di fronte a situazioni di incertezza nell'applicazione della presente Politica, dovrà chiedere aiuto al proprio superiore gerarchico, alle funzioni preposte e/o all'Organismo di Vigilanza.

Il management del Gruppo è responsabile di promuoverne la diffusione e di intraprendere tutte le misure necessarie per garantirne l'attuazione nella rispettiva area di competenza, favorendo un ambiente di lavoro collaborativo, equo e trasparente in cui le persone possano sentirsi a proprio agio e siano incoraggiate a discutere su eventuali dubbi sui comportamenti da tenere, nello svolgimento delle proprie attività.

### **1.3. LA DIFFUSIONE**

Il Gruppo promuove la conoscenza del Codice, garantendone la massima disponibilità e diffusione pubblicandolo sul sito istituzionale, sulla intranet aziendale, nella piattaforma riservata al dipendente e/o tramite consegna cartacea al momento dell'assunzione e al momento della nomina in un Consiglio di amministrazione del Gruppo.

Per quanto riguarda i soggetti esterni destinatari della presente Politica, il Gruppo adotta le clausole contrattuali e/o ottiene dichiarazioni sottoscritte, che formalizzino la presa visione, l'adesione e l'impegno a rispettarne i principi etico/comportamentali.

## **1.4. LA FORMAZIONE**

Tutti i dipendenti delle Società del Gruppo ESTRA sono informati e formati, al momento dell'assunzione e attraverso corsi di aggiornamento, sui contenuti della presente Politica, al fine di comprendere le responsabilità e i rischi a cui potrebbero essere esposti nello svolgimento delle loro funzioni.

Al fine di diffondere un'adeguata conoscenza del contenuto della presente Politica e dell'importanza del rispetto della stessa, le Società del Gruppo ESTRA si impegnano affinché i dipendenti effettuino un programma formativo specifico.

## **1.5. LE SEGNALAZIONI E IL PRINCIPIO DI NON RITORSIONE**

Chiunque sia venuto a conoscenza di violazioni anche potenziali della Politica e/o di comportamenti contrari allo spirito della Politica stessa, ha il dovere di segnalarlo tramite il canale interno di segnalazione, piattaforma *Whistleblowing*, che garantisce la riservatezza del segnalante.

ESTRA garantisce, altresì, che il segnalante non sarà oggetto di ritorsioni, discriminazioni o penalizzazioni, dirette o indirette, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

ESTRA non tollera alcun abuso del canale di segnalazione.

## **2. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO ESTERNO E INTERNO**

ESTRA si impegna ad operare nel rispetto della seguente normativa internazionale e nazionale e ad adottarne i principi nei regolamenti e/o politiche aziendali.

### **2.1. QUADRO ESTERNO**

L'Organizzazione delle Nazioni Unite costituisce il principale motore del processo di riconoscimento giuridico internazionale dei diritti umani, mediante l'adozione di convenzioni giuridiche che traducono in termini vincolanti per gli Stati, i diritti enunciati nella *Dichiarazione Universale dei diritti umani* del 1948 ed in particolare i seguenti:

- Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani, adottati all'unanimità dal Consiglio dei Diritti Umani delle Nazioni Unite nel 2011 (risoluzione 17/4), che costituiscono lo standard di riferimento globale in materia di salvaguardia dei diritti umani nel contesto di attività di impresa. Sono riconosciuti a livello internazionale e chiariscono i ruoli complementari dello Stato e delle imprese in materia di difesa e rispetto dei diritti umani nell'ambito delle attività economiche. Favoriscono inoltre l'adozione di regole eque a livello internazionale. Il dispositivo include 31 principi e poggia su tre pilastri: 1) l'obbligo dello Stato di proteggere la popolazione dalle violazioni dei diritti umani commesse da attori privati, tra cui anche le imprese; 2) la responsabilità a carico delle imprese di rispettare i diritti umani, inclusa la dovuta diligenza richiesta a questo scopo; 3) la responsabilità degli Stati e delle imprese di garantire alle vittime di violazioni dei diritti umani accesso a un'effettiva riparazione.
- Convenzione Internazionale sui Diritti Civili e Politici, 1976;
- Convenzione Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali, 1976;
- Convenzione Europea sui Diritti dell'Uomo, 1950;
- Convenzione dell'ONU sui Diritti dei Bambini, 1989;
- Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO): a titolo esemplificativo, n. 29/1930, 87/1948, 98/1949, 100/1951, 105/1957, 111/1958, 135/1971, 138/1973, 182/1999;
- Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali nel Lavoro, 1998;
- Principi Global Compact delle Nazioni Unite (ONU), 1999;
- Risoluzione del Parlamento europeo del 10 marzo 2021, recante raccomandazioni alla Commissione concernenti la dovuta diligenza e la responsabilità delle imprese.
- Leggi nazionali in tema di pari opportunità tra uomo e donna;

- Leggi nazionali in materia di libertà ed attività sindacale nei luoghi di lavoro;
- Leggi nazionali in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- Leggi nazionali in materia di orario di lavoro;
- Leggi nazionali in materia di privacy e protezione dei dati personali.

## 2.2 QUADRO INTERNO

Per il rispetto dei diritti umani oltre all'applicazione della presente Politica, ESTRA si è dotata di ulteriori strumenti di regolamentazione e rendicontazione interna, quali:

- Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 ("MOGC");
- Codice Etico e di condotta del Gruppo ESTRA che richiama, tra gli altri principi, il rispetto dei diritti umani come valore fondante dell'agire nei confronti degli Stakeholder;
- Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo PRIVACY
- Certificazioni: Qualità ISO 9001, Responsabilità Sociale d'impresa SA8000, Sistemi di Gestione Ambientale ISO 14001, Sistemi di Gestione per la Salute e la Sicurezza sul Luogo di Lavoro ISO 45001;
- Bilancio di sostenibilità;
- Carta delle responsabilità;
- Protocollo di autoregolazione volontaria in materia di contratti non richiesti.

## 3. PRINCIPI E AMBITO APPLICATIVO

ESTRA crede nella centralità delle persone e non tollera la violazione dei diritti umani in nessun ambito della propria organizzazione. I nostri principi poggiano sui valori universali che tutelano la libertà e la dignità di tutti gli esseri umani.

Tutti coloro che, a qualsiasi titolo, lavorano per ESTRA devono rispettare la dignità delle persone, siano esse colleghi, fornitori, clienti o altri interlocutori, ed evitare ogni discriminazione, diretta o indiretta, fondata su ragioni di carattere sindacale, politico, religioso, razziale, di lingua o di genere.

Tali principi si traducono nel rifiuto di instaurare trattative o conferire incarichi che possano offendere o che siano contrari ai principi fondamentali alla base del rispetto della dignità umana e nell'impegno a non collaborare con partner che li violino. In particolare ESTRA riconosce, nei seguenti ambiti applicativi, il proprio impegno in merito.

### **3.1 DIVERSITY E PARI OPPORTUNITA'**

La promozione della diversità rappresenta per ESTRA un fattore di sviluppo e di crescita. A fine 2019 ESTRA ha sottoscritto, insieme a 26 aziende di servizi pubblici associate a Utilitalia (la Federazione delle imprese idriche, ambientali ed energetiche), il *Patto Utilitalia - La Diversità fa la Differenza*, promosso dalla Commissione istituita in seno alla stessa Federazione, con l'obiettivo di favorire la valorizzazione e la gestione della diversità nelle singole realtà aziendali. Tale scelta impegna le firmatarie ad integrare, all'interno dei propri processi, l'approccio Diversity&Inclusion, che riguarda:

- la definizione e l'attuazione di politiche aziendali inclusive che, a partire dal vertice, coinvolgano tutti i livelli dell'organizzazione;
- l'adozione di politiche di selezione, di assunzione e di accoglienza del personale che garantiscano processi e pratiche neutrali rispetto alla diversità di genere, età, cultura, abilità e che valutino esclusivamente le competenze professionali, in funzione delle esigenze aziendali;
- l'adozione di misure a sostegno della conciliazione dei tempi vita-lavoro e del miglioramento del welfare aziendale;
- la trasparenza e l'oggettività delle politiche di valutazione, avanzamento di carriera e premialità del personale;
- la definizione di strategie e interventi di formazione, sulla base dei fabbisogni formativi specifici, con il più ampio coinvolgimento del personale;



- l'adozione di un sistema di monitoraggio che garantisca, in modo oggettivo, la verifica e la rendicontazione annuale dei risultati e dei progressi effettivamente conseguiti dall'azienda nella gestione della diversità;
- la comunicazione dei progressi raggiunti dall'azienda in tema di valorizzazione e gestione della diversità e l'adozione di politiche di sensibilizzazione interne ed esterne sul valore delle misure di inclusione adottate.

ESTRA, infine, si impegna nell'organizzazione di iniziative di formazione e sensibilizzazione sul tema della diversity e sulla diffusione di una cultura inclusiva, al fine di valorizzare il principio della parità di genere, promuovendo l'occupazione femminile e l'equità di genere come fattore di innovazione e di crescita per la società stessa.

### **3.2 IMPEGNO CONTRO PRATICHE DI MOBBING E MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO**

Il Gruppo ESTRA è impegnato verso tutte le proprie lavoratrici e tutti i propri lavoratori, in qualunque ruolo siano impegnati, a garantire un ambiente di lavoro corretto e professionale, libero da violenze e molestie variamente intese. Il Gruppo rifiuta qualsiasi azione che possa configurarsi come molestia sul luogo di lavoro, ad esempio:

- un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, umiliante, offensivo, di isolamento nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori;
- l'interferenza ingiustificata con l'esecuzione dell'attività lavorativa altrui;
- qualsiasi comportamento discriminatorio idoneo a recare lesioni alla dignità e alla libertà personale delle lavoratrici e dei lavoratori;
- tutti i comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo (molestie sessuali).

- comportamenti ricattatori e pratiche di mobbing atte a interferire con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui e/o ostacolare prospettive di lavoro individuali altrui, per meri motivi di competitività personale

### **3.3 CONTRASTO E RIFIUTO DELLO SFRUTTAMENTO DEL LAVORO MINORILE E VERSO OGNI FORMA DI ABUSO E VIOLENZA SUL LAVORO**

Il Gruppo ESTRA non tollera violazioni dei diritti umani, né l'impiego di personale irregolare e rifiuta ogni forma di sfruttamento del lavoro, in particolare quello minorile.

ESTRA rifiuta e contrasta lo sfruttamento dei lavoratori, comprese violenze psicologiche e fisiche, nonché altre forme di abuso, sia nei confronti dei propri dipendenti, sia dei lavoratori impiegati lungo la catena di fornitura.

### **3.4 LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**

ESTRA riconosce i diritti afferenti alla contrattazione collettiva, garantisce la libertà di associazione e applica, un sistema di relazioni industriali basato sul confronto costante e costruttivo, con le organizzazioni sindacali, nell'interesse principale del proprio capitale umano, risorsa fondamentale di tutte le società del Gruppo.

### **3.5 SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

ESTRA promuove la cultura della sicurezza sul lavoro e si impegna a garantire elevati standard di qualità adottando tutte le misure necessarie al raggiungimento di questo obiettivo, assicurando ambienti di lavoro adeguati e rispettosi della normativa in materia. ESTRA promuove altresì attività informative e formative verso i propri dipendenti ai quali è richiesto il rispetto delle norme e degli standard previsti in tale ambito e di segnalare tempestivamente, ai canali individuati dalla società, ogni situazione di pericolo alla sicurezza propria e di terzi.

### **3.6 IL TERRITORIO E LE COMUNITA'**

ESTRA rispetta i diritti delle comunità locali e si impegna a perseguire gli obiettivi indicati dalle Istituzioni Pubbliche di riferimento, collaborando efficacemente con gli organismi delle stesse, preposti alla attività di regolazione e controllo dei servizi pubblici locali. ESTRA conosce l'incidenza delle proprie attività sullo sviluppo economico-sociale e sulla qualità della vita dei territori di riferimento. ESTRA si rapporta con tutti gli stakeholder partendo dai propri valori di riferimento che sono vicinanza, sostenibilità, cura, empatia e accessibilità.

ESTRA ricerca sinergie e confronti con le Istituzioni e le Associazioni, promuovendo progetti che qualifichino i territori e attivando percorsi per proteggere i propri clienti da eventuali truffe o raggiri.

### **3.7 PRIVACY E RISERVATEZZA**

ESTRA si impegna a trattare i dati personali e le informazioni nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità degli interessati. Rispettiamo il diritto alla privacy e alla riservatezza di tutti i nostri dipendenti e stakeholder e ci impegniamo ad usare correttamente ogni dato in nostro possesso.

## **4. VALUTAZIONE E GESTIONE DEI RISCHI**

ESTRA è impegnata nell'attività di consolidamento ed evoluzione del proprio modello di Enterprise Risk Management, diretto a supportare l'alta Direzione nell'individuazione dei principali rischi aziendali e delle modalità attraverso cui essi sono gestiti, nonché a identificare i relativi presidi di trattamento.

In particolare, per quanto riguarda i diritti umani, sono state attivate misure in materia di:

- mancato rispetto delle normative e degli standard in materia di salute e di sicurezza sul luogo di lavoro D. Lgs 81/2008;
- rischio della presenza nell'Albo Fornitori di soggetti non in linea con i principi del Codice Etico e di Condotta del Gruppo;
- mancato rispetto dei diritti umani nel rapporto con il personale e i fornitori.

## **5. DUE DILIGENCE**

ESTRA intende conoscere il proprio impatto sui diritti umani, affidando ad un soggetto esterno una valutazione indipendente (“Due Diligence”) relativa alle aree previste nella presente politica al fine di:

- valutare gli impatti negativi attuali e potenziali sui diritti umani;
- integrare i risultati della valutazione nei processi decisionali ed intraprendere azioni per prevenire o mitigare i potenziali impatti;
- tenere traccia delle prestazioni;
- comunicare le prestazioni.

Tale valutazione, effettuata una prima volta dopo l’approvazione della Politica, verrà di norma ripetuta ogni qual volta intervengano modifiche significative sul contesto in cui ESTRA si trova ad operare.

## **6. REVISIONE E AGGIORNAMENTO**

Ogni aggiornamento, modifica od integrazione della presente Politica, deve essere approvato dal Consiglio di Amministrazione.