



**Fondazione Terna**  
Energia che include

# VALORI E IMPEGNI

*Fondazione Terna*





## *Il nostro **purpose***

Accompagniamo le persone verso il mondo che verrà.  
Con tutte le nostre energie.

## *La nostra **vision***

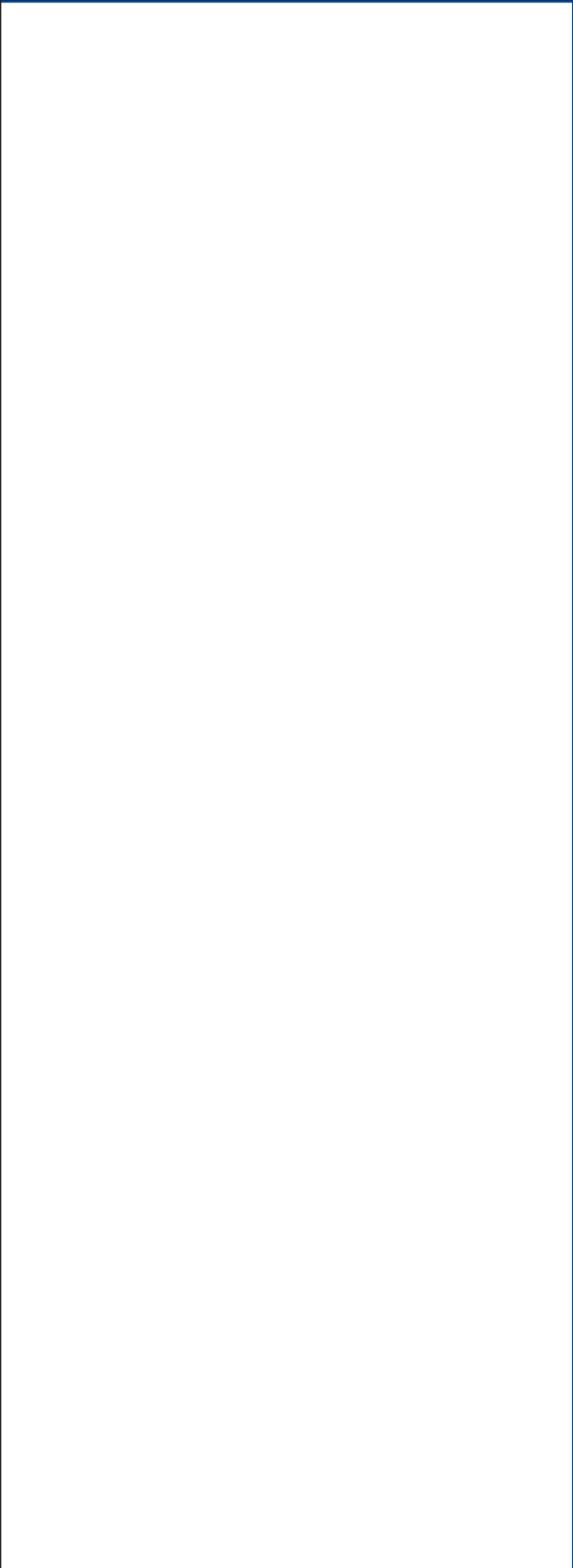
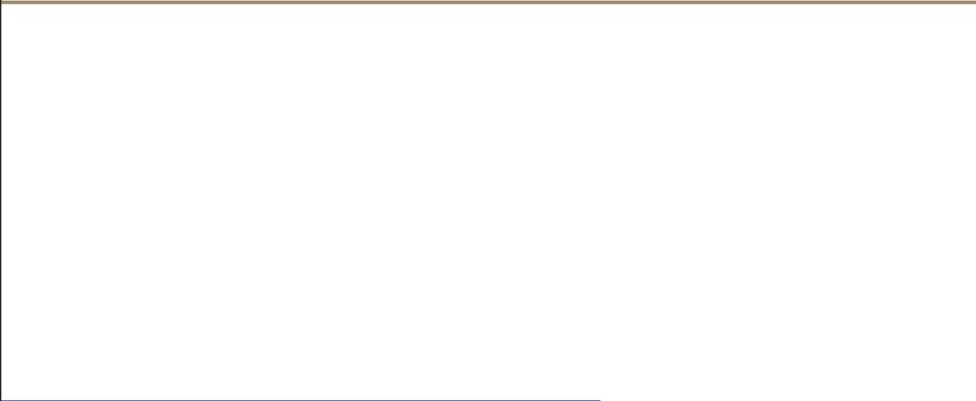
A ciascuno il suo percorso in una transizione  
energetica equa e inclusiva.

## *La nostra **mission***

Realizziamo iniziative didattiche, progetti di formazione  
e iniziative di sensibilizzazione per creare opportunità  
di conoscenza, crescita e lavoro.

# Sommario

6	<b>Adesione della Fondazione ai principi e regole del Codice Etico di Terna S.p.A.</b>
7	<b>Riferimenti etici generali</b>
9	<i>I dieci Principi del Global Compact</i> <i>L'Agenda 2030 delle Nazioni Unite: i 17 Obiettivi di sviluppo sostenibile</i>
12	<b>Principi Etici fondamentali e Principi Guida del Codice Etico del Gruppo Terna di riferimento per la Fondazione</b>
	<b>Sezione 1 del Codice Etico del Gruppo Terna – Principi etici</b>
13	<i>I principi generali</i>
15	<b>Sezione 2 del Codice Etico del Gruppo Terna – Lealtà verso l'azienda, conflitto di interessi e integrità dei beni aziendali</b>
17	<i>Conflitto di interessi</i> <i>Lealtà verso l'azienda e integrità dei beni aziendali</i>
18	<b>Sezione 3 del Codice Etico del Gruppo Terna – Criteri di condotta nel rapporto con gli stakeholder (Linee guida generali)</b>
19	<i>Dipendenti</i> <i>Fornitori</i> <i>Istituzioni e associazioni</i>
20	<i>Media, gruppi di opinione, comunità scientifica</i> <i>Collettività e territorio</i>
21	<b>Sezione 4 del Codice Etico del Gruppo Terna – Impegni per il rispetto del Codice etico e comportamenti richiesti</b>
23	<b>Declinazione dei Principi e Valori di riferimento nella gestione delle attività e delle relazioni della Fondazione</b>



## *Adesione della Fondazione ai principi e regole del Codice Etico di Terna S.p.A.*

Il Codice Etico rappresenta la carta costituzionale del Gruppo Terna che sottolinea, anche da un punto di vista morale, l'unicità di Terna stessa ed esprime gli impegni etici assunti nei confronti dei propri stakeholder. In esso è richiamata anche la necessità di rispettare principi etici universali, in cui tutti si riconoscono con immediatezza, e di declinarli all'interno dell'Azienda. In questo senso il Codice Etico dichiara esplicitamente l'impegno al rispetto dei 10 Principi su Diritti umani, Lavoro, Ambiente e Lotta alla corruzione del Global Compact, il network multistakeholder delle Nazioni Unite, nato nel gennaio 1999 su iniziativa dell'allora Segretario Generale delle Nazioni Unite Kofi Annan, cui Terna aderisce dal 2009 e che costituisce la più prestigiosa espressione di questa visione. I Principi del Global Compact, che costituiscono un riferimento per tutto il Gruppo Terna e per la Fondazione, sono riportati in calce al presente documento.

La Fondazione Terna aderisce al Codice Etico della Capogruppo Terna S.p.A., adottato nell'ambito di tutto il Gruppo Terna, osservandone i principi e le regole di condotta sia nei comportamenti interni, sia nelle relazioni con l'esterno per orientare le decisioni quotidiane al bene della Fondazione e promuoverne una governance solida e responsabile. Questi principi guidano le azioni della Fondazione e sono un punto di riferimento fondamentale per garantire l'efficienza, l'affidabilità e la reputazione in ogni sua iniziativa.

La Fondazione, con il presente documento, intende individuare con chiarezza e trasparenza i valori ai quali si ispira nello svolgimento della propria mission previsti dal Codice Etico di riferimento.

La Fondazione divulga i principi del Codice Etico adottato, mediante apposita attività di comunicazione, a tutti gli stakeholder con cui intrattiene rapporti. Il rispetto di questi valori non è solo un obbligo legale, ma anche un dovere morale per tutti coloro che, a vario titolo, interagiscono con la Fondazione siano essi il personale che vi lavora o soggetti esterni.



## *Riferimenti etici generali*

La Fondazione riconosce, condivide e promuove comportamenti improntati all'osservanza della legalità, onestà, responsabilità, buona gestione, rispetto, equità e trasparenza promossi dal Codice Etico adottato nell'ambito del Gruppo Terna.

I riferimenti etici generali alla base del Codice Etico e che guidano la Fondazione Terna, dalla definizione delle sue linee di indirizzo strategico fino alla sua operatività quotidiana, coincidono con i Dieci principi del Global Compact<sup>1</sup>.

Sono obiettivi etici più alti, trasversali e universalmente condivisibili che le Nazioni Unite raccomandano alle imprese come sintesi dei più importanti documenti condivisi nel tempo dagli Stati membri in tema di Diritti umani e dei lavoratori, di Rispetto dell'ambiente e Lotta alla corruzione.

In questi obiettivi etici, e con la loro successiva declinazione in 17 obiettivi di sviluppo sostenibile (gli SDGs - Sustainable Development Goals), alla base dell'Agenda 2030, tutti coloro che hanno un ruolo nella Fondazione e/o una qualsiasi relazione con essa possono e devono riconoscersi.

## *I dieci Principi del Global Compact*

### **Diritti umani**

**PRINCIPIO I** – Alle imprese è richiesto di promuovere e rispettare i diritti umani universalmente riconosciuti nell'ambito delle rispettive sfere di influenza;

**PRINCIPIO II** – di assicurarsi di non essere, seppure indirettamente, complici negli abusi dei diritti umani.

<sup>1</sup> Il Global Compact è un'iniziativa multi-stakeholder delle Nazioni Unite in supporto di dieci principi universali relativi ai Diritti umani, al Lavoro, all'Ambiente e alla Lotta contro la corruzione, che unisce imprese, agenzie delle Nazioni Unite, organizzazioni sindacali e della società civile, mondo accademico e non profit. Sono condivisi universalmente in quanto derivati da: La Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo; la Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro; la Dichiarazione di Rio sull'Ambiente e lo Sviluppo; la Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione. Dal 2009 Terna aderisce al Global Compact ed è tra i Soci fondatori della Fondazione Global Compact Network Italia, costituita nel 2013.

## Lavoro

PRINCIPIO III – Alle imprese è richiesto di sostenere la libertà di associazione dei lavoratori e riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva;

PRINCIPIO IV – l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio;

PRINCIPIO V – l'effettiva eliminazione del lavoro minorile;

PRINCIPIO VI – l'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione;

## Ambiente

PRINCIPIO VII – Alle imprese è richiesto di sostenere un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali;

PRINCIPIO VIII – di intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale;

PRINCIPIO IX – di incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie che rispettino l'ambiente.

## Lotta alla corruzione

PRINCIPIO X – Le imprese si impegnano a contrastare la corruzione in ogni sua forma, incluse l'estorsione e le tangenti.



## *L'Agenda 2030 delle Nazioni Unite: i 17 Obiettivi di sviluppo sostenibile*

Fulcro dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, i 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (noti anche come SDGs-Sustainable Development Goals) e i 169 sotto-obiettivi ad essi correlati descrivono le priorità globali per i 193 Stati membri – compresa l'Italia – che li hanno sottoscritti a settembre 2015. Gli SDGs rappresentano altresì un chiaro riferimento valoriale nel percorso di tutti coloro – siano essi istituzioni, imprese, rappresentanti della società civile o singoli individui – che, con specifici progetti e piani d'azione, sono impegnati nel loro raggiungimento.

Per la Capogruppo Terna lo sono l'SDG 7 (“Energia pulita e accessibile”), il 9 (“Industria, Innovazione e Infrastrutture”) e il 13 (“Agire per il clima”), poiché coincidono, rispettivamente, con la sua mission e con l'obiettivo strategico di realizzare la Transizione energetica e digitale (la “Twin transition”) attraverso l'incremento e la digitalizzazione delle infrastrutture e l'utilizzo di tecnologie innovative e rispettose dell'ambiente.

Le crescenti incertezze del contesto geopolitico ed economico, se da un lato rendono ancora più urgente la realizzazione della Twin transition – che risponde non più solo a istanze ambientali ma anche alla necessità di una piena autonomia e sicurezza energetica del Paese – dall'altro la ridefiniscono in termini sociali poiché è necessario che coincida con l'affermazione di una società civile basata sull'inclusività e la resilienza, per contrastare la progressiva erosione della coesione sociale e, più in generale, del rispetto dei diritti umani.

La vision e la mission della Fondazione la collocano nel solco di altri SDGs, focalizzati su tematiche focalizzate sulle esigenze delle persone, quali il 4 (“Istruzione di qualità”), il 5 (“Uguaglianza di genere”), l'8 (“Lavoro dignitoso e crescita economica”), il 10 (“Ridurre le disuguaglianze”), l'11 (“Città e comunità sostenibili”), il 12 (“Consumo e produzione responsabile”) e il 16 (“Pace, giustizia e istituzioni solide”).

# Agenda 2030 dell'ONU: i 17 SDGs

SDGs	TARGET
 1 NO POVERTY	Porre fine ad ogni forma di povertà nel mondo.
 2 ZERO HUNGER	Porre fine alla fame, raggiungere la sicurezza alimentare, migliorare la nutrizione e promuovere un'agricoltura sostenibile.
 3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING	Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età.
 4 QUALITY EDUCATION	Assicurare un'istruzione di qualità, equa ed inclusiva, e promuovere opportunità di apprendimento permanente per tutti.
 5 GENDER EQUALITY	Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'empowerment (maggiore forza, autostima e consapevolezza) di tutte le donne e le ragazze.
 6 CLEAN WATER AND SANITATION	Garantire a tutti la disponibilità e la gestione sostenibile dell'acqua e delle strutture igienico-sanitarie.
 7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY	Assicurare a tutti l'accesso a sistemi di energia economici, affidabili, sostenibili e moderni.
 8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH	Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per tutti.



## SDGs

## TARGET



Costruire una infrastruttura resiliente e promuovere l'innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile.



Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le Nazioni.



Rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, duraturi e sostenibili.



Garantire modelli sostenibili di produzione e consumo.



Adottare misure urgenti per combattere il cambiamento climatico e le sue conseguenze.



Conservare e utilizzare in modo durevole gli oceani, i mari e le risorse marine per uno sviluppo sostenibile.



Proteggere, ripristinare e favorire un uso sostenibile dell'ecosistema terrestre, gestire sostenibilmente le foreste, contrastare la desertificazione, arrestare e far retrocedere il degrado del terreno e fermare la perdita di diversità biologica.



Promuovere società pacifiche e più inclusive per uno sviluppo sostenibile; offrire l'accesso alla giustizia per tutti e creare organismi efficienti, responsabili e inclusivi a tutti i livelli.



Rafforzare i mezzi di attuazione e rinnovare il partenariato mondiale per lo sviluppo sostenibile.

## *Principi Etici fondamentali e Principi Guida del Codice Etico del Gruppo Terna di riferimento per la Fondazione*

In premessa si evidenzia che tutti i riferimenti a Terna relativamente a principi e sezioni del Codice Etico si intendono rivolti al Gruppo Terna o, secondo il senso dello specifico contesto, alle Società del Gruppo Terna e anche alla Fondazione.

In generale, nello svolgimento delle sue attività, la Fondazione adotta quanto già stabilito dal Fondatore Terna S.p.A., in particolare le norme di comportamento descritte nel suo Codice Etico, come di seguito riportate, relative al conflitto di interessi, alla lealtà verso l'azienda e alla tutela dell'integrità dei beni aziendali, al rispetto della persona umana e alla tutela della sua integrità fisica, dignità morale e privacy, alla trasparenza e correttezza nei rapporti con i fornitori, chiarezza e lealtà con i propri partner, alla comunicazione verso gli stakeholder realizzata con chiarezza, trasparenza e tempestività e i processi operativi definiti e codificati nelle sue Policy, Linee Guida e Istruzioni Operative.

## *Sezione 1 del Codice Etico del Gruppo Terna*

### **Principi etici**

IL CODICE ETICO TROVA FONDAMENTO IN ALCUNI PRINCIPI ETICI GENERALI, CHE HANNO UN VALORE COSÌ AMPIO E TRASVERSALE DA DOVER ESSERE CONSIDERATI BASILARI PER OGNI COMPORTAMENTO E PER OGNI MOMENTO DELLA VITA DELL'AZIENDA, E IN QUATTRO PRINCIPI CHE TERNA RICONOSCE COME PARTICOLARMENTE SIGNIFICATIVI PER LA SUA ATTIVITÀ E NATURA.

### **Lavoro**

La legalità, innanzitutto, è il pilastro su cui si regge l'intero Codice. Il rispetto delle leggi è irrinunciabile non solo in Italia ma negli altri Paesi in cui Terna opera. Non è quindi giustificata in nessun caso una violazione



di questo principio, neanche se in nome degli interessi di Terna. Poiché i contenuti delle legislazioni nazionali possono differire tra loro, Terna intende comunque riconoscere alcuni principi etici fondamentali, condivisi a livello internazionale. In particolare, riconosce e si impegna a rispettare i dieci principi della United Nations Global Compact, i valori più alti che le Nazioni Unite raccomandano alle imprese, come sintesi dei più importanti documenti condivisi a livello internazionale in tema di diritti umani e dei lavoratori, di rispetto dell'ambiente e lotta alla corruzione. Rifiuta, inoltre, il coinvolgimento con soggetti che esercitano attività illecite o finanziate con capitali di fonte illecita. Un altro principio generale è l'onestà, necessaria a ottenere credibilità all'interno e all'esterno dell'azienda e a instaurare rapporti di fiducia con tutti gli interlocutori. Come conseguenza di questo principio, Terna esclude il ricorso alla corruzione in ogni sua forma. La responsabilità, infine, che significa considerare le conseguenze delle proprie azioni, prestando attenzione al loro impatto sulla comunità e l'ambiente, e alla sostenibilità della crescita nel lungo termine.

## I quattro principi di Terna

■ La **buona gestione** a tutti i livelli, ovvero la capacità di guidare e governare l'azienda in modo equilibrato e proficuo, ma anche l'impegno di ciascuno a svolgere in modo efficace ed efficiente il proprio lavoro, fornendo sempre e pretendendo standard di qualità elevati. Come premessa indispensabile della fiducia nei confronti dell'azienda, e dell'azienda verso gli stakeholder, questo principio include:

- elementi di risultato: qualità del servizio, rendimenti finanziari, valorizzazione dell'infrastruttura nel tempo;
- elementi di processo: diffusione di una cultura comune della sicurezza e della consapevolezza dei rischi, sia individuali sia generali; sviluppo di sistemi di gestione del rischio; identificazione di criteri di riferimento per le decisioni aziendali e la definizione di standard procedurali;
- elementi strategici: evoluzione e posizionamento futuro dell'impresa all'interno del proprio settore e di più ampi scenari.

■ Il **rispetto**, un tema molto ampio e molto sentito, perché tocca l'individuo,

sia nella sua sfera personale e privata sia nella sua sfera professionale, e anche, più in generale, l'atteggiamento dell'azienda nei confronti degli impegni presi con i propri interlocutori. In termini di relazioni all'interno dell'azienda, il rispetto significa in primo luogo la protezione dell'integrità fisica e morale del personale e la sua valorizzazione in quanto risorsa chiave di competitività e di successo. Verso l'esterno, significa invece mantenere rapporti professionali con clienti e fornitori, ma anche ascoltare gli altri stakeholder – quali le Istituzioni territoriali, per esempio, o i media – come interlocutori da considerare, informare e coinvolgere. Significa infine operare in modo compatibile con l'ambiente circostante, nell'interesse di tutti.

■ L'**equità**, il principio alla base del comportamento leale e imparziale. Rappresenta la capacità di mantenere un bilanciamento costante tra gli interessi particolari e generali, del singolo e dell'azienda, di tutti gli azionisti, di ogni utente della rete e di ogni fornitore. Questo principio, rilevante in una moltitudine di rapporti, assume un particolare significato in tre casi: il primo, quello relativo al trattamento delle persone, di cui è necessario considerare equamente le capacità e i meriti, oltre che i doveri. Il secondo caso riguarda il rapporto con gli operatori del settore elettrico, dove la non discriminazione e l'imparzialità (la terzietà) sono un imperativo per Terna. Il terzo caso si riferisce infine al rapporto con la collettività, dove è perseguito un contemperamento delle esigenze dei territori su cui gli impianti di Terna sono presenti (o da realizzare), con i costi generali del servizio.

■ La **trasparenza**, sia nell'agire sia nel comunicare e nell'informare, è un elemento centrale dell'affidabilità nei confronti degli stakeholder interni ed esterni. Riguarda la sfera della gestione aziendale, che deve essere chiara e verificabile, e riguarda la comunicazione di informazioni sull'azienda verso l'esterno. La comunicazione, in particolare, oltre a dover seguire sempre le procedure stabilite, deve essere semplice, comprensibile, tempestiva e veritiera e - se resa pubblica - facilmente accessibile a tutti.



## Sezione 2 del Codice Etico del Gruppo Terna

### Lealtà verso l'azienda, conflitto di interessi e integrità dei beni aziendali

LE PRESCRIZIONI CHE TERNA FORNISCE AI PROPRI DIPENDENTI PER EVITARE IL CONFLITTO DI INTERESSI, PER LAVORARE CON DILIGENZA, E PRESERVARE L'INTEGRITÀ DEI BENI AZIENDALI, STANNO A INDICARE QUANTO LA LEALTÀ, LA CORRETTEZZA E LA TRASPARENZA DEI COMPORTAMENTI SIANO VALORI INDISPENSABILI PER L'AZIENDA. LEALTÀ PROFESSIONALE SIGNIFICA RICONOSCERE, IN AMBITO LAVORATIVO, I CASI DI CONFLITTO TRA INTERESSE PERSONALE E AZIENDALE E RISOLVERLI NELL'INTERESSE DELL'AZIENDA. SIGNIFICA, PER ESEMPIO, NON ADOTTARE COMPORTAMENTI VOLTI A INFLUENZARE ILLECITAMENTE FUNZIONARI PUBBLICI O DIPENDENTI DI ALTRE AZIENDE PER OTTENERE TRATTAMENTI DI FAVORE PER TERNA, MA ANCHE COMUNICARE ALL'ESTERNO CHE IL RIFIUTO DI CERTI ATTEGGIAMENTI NON È SOLO UN'AFFERMAZIONE FORMALE, MA SOSTANZIALE. LO STESSO VALE PER IL PRINCIPIO DEL PRESERVARE L'INTEGRITÀ DEI BENI AZIENDALI: L'AZIENDA APPARTIENE A TUTTI E L'INTEGRITÀ DEL SUO VALORE È UNA GARANZIA PER COLORO CHE VI LAVORANO. I COMPORTAMENTI NON ISPIRATI ALL'OSSERVAZIONE DI QUESTI PRINCIPI SONO UN COSTO PER CIASCUNO.

### Conflitto di interessi

Il conflitto tra l'interesse personale e quello dell'azienda si manifesta quando un comportamento o una decisione nell'ambito della propria attività lavorativa possono generare un vantaggio immediato o differito per sé stessi, i propri familiari o conoscenti, a discapito dell'interesse aziendale. A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono determinare conflitto di interessi le seguenti situazioni:

- svolgere una funzione di vertice (amministratore delegato, consigliere, responsabile di funzione) e avere interessi economici con fornitori, clienti o concorrenti (possesso di azioni, incarichi professionali, ecc.);

- curare gli acquisti di Terna, o il controllo sull'esecuzione delle forniture e svolgere attività lavorativa presso fornitori;
- approfittare personalmente – o tramite famigliari – di opportunità di affari di cui si viene portati a conoscenza in quanto rappresentanti di Terna;
- accettare denaro, regali (oggetti di valore, viaggi, omaggi di diversa natura) o favori (ad esempio assunzione o avanzamenti di carriera per i famigliari) da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti di affari con Terna;
- assumere, promuovere o essere superiore diretto di un famigliare o di una persona con cui si abbia una stretta relazione personale.

Il conflitto di interessi ha un effetto diretto sulla persona che ne è coinvolta, limitando o influenzando la sua obiettività di giudizio. Chiunque si accorga o pensi di essere coinvolto in un conflitto di interessi, oppure si senta in imbarazzo a gestire una situazione professionale a causa di influenze esterne o infine non si senta libero nelle sue decisioni e nello svolgimento della propria attività, deve segnalarlo al proprio responsabile o alle altre funzioni individuate dalle procedure aziendali affinché la situazione venga chiarita e per avere indicazioni su come comportarsi. Tutto questo, indipendentemente dall'entità di omaggi o benefici ricevuti o prospettati, dai gradi di parentela e familiarità o da altre variabili. Al di là poi dalla personale percezione di conflitto di interesse, occorre seguire comunque le seguenti regole generali.

- Per quanto riguarda il caso particolare degli omaggi o altre forme di regalo, ve ne sono alcuni che fanno parte delle normali pratiche commerciali o di cortesia, mentre altri superano questo limite e possono essere rivolti ad acquisire trattamenti di favore nei rapporti di affari. Terna chiede ai propri dipendenti di rifiutare gli omaggi che superino un modico valore o siano fonte di dubbi sulla loro adeguatezza.
- Devono essere segnalati i casi di famigliari di primo grado dipendenti di fornitori, clienti, concorrenti di Terna o autorità di settore, quando la loro attività o funzione possa avere un riflesso su Terna. Gli amministratori provvedono invece a segnalare l'aggiornamento delle loro cariche.

In linea con i principi del Codice etico, per prevenire comportamenti volti alla corruzione o interpretabili come tali, Terna stabilisce una condotta uniforme per quanto riguarda i propri omaggi verso l'esterno. In linea



generale, gli omaggi devono essere rivolti esclusivamente a promuovere l'immagine dell'azienda e il suo marchio.

Per questa ragione, Terna:

- non ammette alcuna forma di regalo che possa anche solo essere interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi sua attività. In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo che possa influenzare l'indipendenza di giudizio - o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio - rivolta a funzionari pubblici italiani ed esteri, revisori, consiglieri di Terna SpA e controllate, a sindaci o loro famigliari;
- non ammette regali di valore nemmeno nei Paesi in cui questo tipo di scambio sia una consuetudine, tra partner commerciali. Questa norma concerne sia i regali promessi od offerti sia quelli ricevuti.

In ogni caso, Terna si astiene da ogni pratica contraria alla Legge e ai normali usi commerciali o non consentita dai Codici etici – se noti – delle aziende o degli enti con cui ha rapporti.

## Lealtà verso l'azienda e integrità dei beni aziendali

A tutti i dipendenti Terna richiede un comportamento leale, diligente e rispettoso del contratto di lavoro e delle disposizioni aziendali; la collaborazione di tutti è infatti fondamentale per il buon andamento dell'azienda. Ciò significa in primo luogo perseguire con impegno, tempestività e diligenza gli obiettivi indicati dall'azienda e dai responsabili diretti, lavorando nel rispetto delle procedure. Implica il rispetto del Codice etico e, per chi ha responsabilità di gestione di persone, l'impegno a farlo rispettare dai propri collaboratori e a fornire loro assistenza nell'applicazione. Significa anche farsi carico dell'interesse dell'azienda in ogni circostanza lavorativa, ad esempio dell'adempimento degli obblighi contrattuali verso Terna da parte di fornitori. Il comportamento corretto e leale verso l'azienda implica anche l'impegno a garantire l'integrità dei beni aziendali, che è richiesto a tutti i dipendenti di Terna e a tutti coloro che hanno accesso alle sue strutture.

- In primo luogo, a ciascuno è richiesto di operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili e in linea con le procedure operative predisposte per regolamentare il loro utilizzo, documentando con precisione il loro impiego.

- Ogni dipendente deve utilizzare con scrupolo e parsimonia i beni aziendali a lui affidati ed evitare di utilizzarli impropriamente o in modo tale da essere causa di danno o di riduzione di efficienza, oppure ancora in contrasto con l'interesse dell'azienda.
- Tutti sono tenuti alla cura e alla protezione delle risorse che vengono loro affidate: devono quindi mettere in atto le misure più opportune per prevenire furti e informare tempestivamente il proprio responsabile, o la funzione preposta alla security o al controllo di eventuali lacune del sistema di sicurezza, di minacce o eventi potenzialmente dannosi per Terna. Tra i beni aziendali, sono di particolare rilievo le informazioni e i dati in possesso di Terna relativi ai soggetti esterni, ai dipendenti, alle strutture e alle attività aziendali. Le funzioni aziendali responsabili definiscono adeguate procedure per garantire l'integrità delle informazioni, la loro riservatezza e la diffusione controllata all'interno e verso l'esterno, che deve seguire canali specifici e autorizzati.
- Proteggere le risorse aziendali significa quindi non divulgare all'esterno informazioni che riguardano gli affari di Terna. In particolare, significa non permettere che informazioni riservate (sia su Terna o sia in possesso di Terna) possano giungere a conoscenza di persone esterne all'azienda o diverse dal personale autorizzato al loro trattamento.
- Per quanto riguarda le applicazioni informatiche, che sono indispensabili strumenti di lavoro, ogni dipendente è responsabile del loro utilizzo. Quindi:
  - adotta scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali, per non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici;
  - non invia messaggi di posta elettronica minatori e ingiuriosi, non ricorre a linguaggio di basso livello, non esprime commenti inappropriati che possano recare offesa alla persona e danno all'immagine aziendale;
  - non naviga su siti internet con contenuti indecorosi e offensivi;
  - in generale, non utilizza le dotazioni informatiche per scopi illegali o che possano comunque comprometterne la funzionalità rispetto agli utilizzi aziendali.



## Sezione 3 del Codice Etico del Gruppo Terna

### Criteri di condotta nel rapporto con gli stakeholder (Linee guida generali)

#### Dipendenti

DIPENDENTI AMMINISTRATORI, COLLABORATORI,  
RAPPRESENTANTI DEI DIPENDENTI, ORGANIZZAZIONI SINDACALI.

Terna assume il rispetto della persona umana come fondamento del rapporto con i collaboratori e si impegna a tutelarne l'integrità fisica e la dignità morale, in tutti gli aspetti della vita lavorativa. Esercita l'autorità gerarchica e organizzativa con equilibrio e senza abusi. Diffonde e consolida una cultura della sicurezza dei lavoratori basata sulla consapevolezza e la prevenzione dei rischi, provvedendo a garantire che i luoghi di lavoro siano sicuri, salubri e decorosi. Terna considera l'apporto professionale dei dipendenti un fattore indispensabile di successo: valorizza quindi le proprie risorse umane, fornendo a tutti, in modo chiaro e accessibile, le informazioni e la formazione necessarie allo svolgimento del lavoro. Investe nell'accrescimento delle competenze possedute, favorisce la partecipazione attiva al lavoro, riconosce e premia le capacità e il merito individuale.

#### Fornitori

Nel suo rapporto con i fornitori, Terna presta attenzione in primo luogo alla trasparenza e alla correttezza dei rapporti, improntati alla reciproca convenienza ed economicità. Li mette in condizione, infatti, di competere con pari opportunità sulla base delle condizioni qualitative ed economiche delle offerte, delle garanzie di professionalità e di non coinvolgimento in attività illecite, degli standard di sicurezza e, infine, qualora sia necessario, anche delle certificazioni di qualità, di responsabilità sociale e ambientale.

## Istituzioni e associazioni

COMUNITÀ EUROPEA E ORGANISMI INTERNAZIONALI, ISTITUZIONI NAZIONALI E RAPPRESENTANZE GOVERNATIVE, PROTEZIONE CIVILE, AUTORITÀ PER LA SICUREZZA NAZIONALE E FORZE DELL'ORDINE, REGIONI, PROVINCE E PROVINCE AUTONOME, ASSOCIAZIONI DI RAPPRESENTANZA DEGLI INTERESSI ECONOMICI, ETSO, UCTE.

Terna adotta un approccio ispirato alla disponibilità verso l'interlocutore istituzionale, sia in Italia e in Europa, sia nei Paesi in cui opera direttamente attraverso le sue Società controllate. Con le associazioni di cui fa parte collabora, si confronta e supporta il lavoro al fine di un miglioramento generale del settore e delle sue normative e standard tecnici. In tutti i casi, i rapporti sono caratterizzati dalla trasparenza, dalla ricerca di continuità e dal rispetto delle reciproche autonomie.

## Media, gruppi di opinione, comunità scientifica

MEDIA, UNIVERSITÀ E ASSOCIAZIONI SCIENTIFICHE, ASSOCIAZIONI AMBIENTALISTE, ASSOCIAZIONI DI CONSUMATORI, OPINION MAKER, GRUPPI DI OPINIONE, ENTI DI NORMAZIONE TECNICA (NAZIONALI E INTERNAZIONALI), PARTITI POLITICI.

Verso i mass media e i gruppi di opinione in genere, Terna si propone di stabilire un flusso di informazioni costante e attendibile, veritiero e non discriminatorio. Assicura quindi una diffusione pubblica e uniforme delle informazioni, sia in termine di fruizione, sia in termini di tempestività e sincronia di comunicazione sui diversi canali (tradizionali e web, per esempio). L'attenzione alla trasparenza conduce Terna a escludere la strumentalizzazione, manipolazione o distorsione delle informazioni a beneficio dell'azienda. Con le associazioni che tutelano interessi influenzati dalle proprie attività, Terna si impegna al confronto costruttivo e alla ricerca di ambiti di possibile cooperazione nel reciproco interesse.

## Collettività e territorio

COLLETTIVITÀ NAZIONALE E SISTEMA PAESE, TERRITORIO E AMBIENTE, UTENTI FINALI DEL SERVIZIO ELETTRICO, ENTI LOCALI DIRETTAMENTE INTERESSATI DALL'ATTIVITÀ DI TERNA.



Terna fornisce, quando opera in regime di concessione, un servizio di interesse generale. La collettività rappresenta quindi uno stakeholder fondamentale di riferimento, pur se indiretto. Si ispira quindi, nelle scelte gestionali, al principio di responsabilità, sia garantendo nel tempo la sicurezza, la continuità, la qualità e l'economicità del servizio, sia valutando gli effetti a lungo termine delle proprie scelte. Terna rispetta l'ambiente e le comunità in cui opera. Ascolta direttamente il punto di vista e le esigenze espresse dalle Istituzioni del territorio dove esistono o vengono realizzati degli impianti di rete, ricercando soluzioni rispettose dell'ambiente e degli interessi locali, compatibilmente con le esigenze di efficienza della rete e degli obblighi generali di servizio.

## *Sezione 4 del Codice etico del Gruppo Terna*

### **Impegni per il rispetto del Codice etico e comportamenti richiesti**

Per dare efficacia al proprio Codice etico e indurne il rispetto come prassi consolidata all'interno dell'azienda, Terna si impegna a:

- divulgare tempestivamente il Codice etico presso gli stakeholder interni ed esterni con attività di comunicazione specifiche e differenziate a seconda degli interlocutori (per esempio, con la consegna a tutti i collaboratori di una copia del Codice, con sezioni dedicate nell'intranet aziendale, sul sito web o sui documenti nei quali si ritenga necessario, o con altre iniziative mirate di informazione o formazione);
- assicurare in particolare la comprensione del Codice etico e i necessari chiarimenti a tutto il personale di Terna, per cui il Codice è da ritenersi parte integrante del rapporto di lavoro, attraverso un piano di formazione volto a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche;
- spiegare il sistema di segnalazione delle violazioni e indicare i referenti per chiarire l'interpretazione del Codice;
- garantire la riservatezza sull'identità del segnalante e la confidenzialità sui contenuti della segnalazione, fatti salvi gli obblighi di legge;
- tutelare chi effettui segnalazioni in buona fede e con uno spirito di lealtà nei confronti dell'azienda da ritorsioni o effetti negativi sulla sua posizione professionale;

- raccogliere le segnalazioni, valutarle secondo le procedure previste e definire le eventuali, in caso di accertata violazione, sanzioni commisurate alla gravità della violazione;
- integrare il Codice, quando necessario per chiarire dei casi non contemplati nella versione attuale, attraverso la diffusione sulla rete intranet di comunicazioni specifiche, oppure rivederlo e aggiornarlo sulla base di nuove politiche aziendali, etiche, ambientali o sociali;
- monitorare periodicamente il livello di rispetto del Codice e aggiornare gli stakeholder sia sul mantenimento degli impegni presi dal Codice etico, sia sulle politiche aziendali collegate ai principi e alle linee guida enunciati al suo interno (per esempio con il Rapporto annuale di sostenibilità);
- verificare ed eventualmente rivedere linee guida e procedure aziendali, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice etico.

Terna richiede a tutti i suoi stakeholder, indistintamente, di prendere visione del Codice etico e di informarsi, nei loro rapporti diretti con Terna, sui suoi ambiti di applicazione e su eventuali vincoli. In particolare:

- agli stakeholder interni - amministratori, dipendenti, società controllate e chi opera in nome e per conto di Terna - di acquisire i principi e le linee guida del Codice, nel loro ambito professionale. Di rispettare obbligatoriamente le prescrizioni e i comportamenti richiesti che riguardano direttamente lo svolgimento della loro attività, e di cooperare affinché il Codice venga rispettato in tutta l'azienda;
- a categorie specifiche di stakeholder (fornitori, collaboratori ecc.) di rispettare in modo vincolante alcune regole di comportamento previste dal Codice (sicurezza, riservatezza, ecc.) nelle loro relazioni con Terna. Gli stakeholder interessati da questa richiesta ne saranno informati e i vincoli sottolineati anche negli accordi contrattuali.

A tutti, Terna chiede di verificare interpretazioni dubbie o ambigue secondo le procedure previste dalla Sezione 5 di questo Codice, confrontandosi con i referenti indicati, e di segnalare tempestivamente ogni caso di sospetta violazione.

In considerazione della forte vocazione al sociale della Fondazione, sono per essa valori di riferimento anche:



- la solidarietà intesa come espressione di un sentimento vicinanza agli altri che, nei fatti, si traduce in un senso di responsabilità reciproca, cooperazione e sostegno tra le persone e le comunità;
- la generatività, ossia la volontà di ideare e realizzare progetti trasformativi, capaci di modellare il futuro delle persone attraverso percorsi innovativi in grado di attivare le loro migliori risorse.

## *Declinazione dei Principi e Valori di riferimento nella gestione delle attività e delle relazioni della Fondazione*

La Fondazione, nell'attuazione degli impegni che si assume per perseguire al meglio le sue finalità statutarie<sup>2</sup> focalizzate sull'inclusione sociale, ovvero:

- l'educazione, l'istruzione e la formazione professionale, nonché le attività culturali e ricreative di interesse sociale con finalità educativa;
- la ricerca scientifica di particolare interesse sociale;
- la formazione universitaria e post-universitaria;
- la formazione extra-scolastica, finalizzata alla prevenzione della dispersione scolastica e al successo scolastico e formativo;
- i servizi sociali e sanitari;
- l'organizzazione e la gestione di attività culturali, artistiche e ricreative di interesse sociale;
- i servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro;
- la beneficenza, il sostegno a distanza, la cessione gratuita di alimenti o prodotti, l'erogazione di denaro, beni o servizi a sostegno di persone svantaggiate;
- la promozione della cultura della legalità;
- la promozione e la tutela dei diritti umani, civili e sociali;

attua i principi e i valori di riferimento descritti nel Codice Etico di riferimento relativi al conflitto di interessi, alla lealtà verso l'azienda e alla tutela dell'integrità dei beni aziendali, e i processi operativi definiti e codificati nelle sue Policy, Linee Guida e Istruzioni Operative.

L'impegno a operare in coerenza con i valori espressi coinvolge, in prima battuta, gli organi della Fondazione e coincide con un approccio costante a una **buona governance** che presuppone sempre e comunque il rispetto della Legge.

<sup>2</sup> Si veda lo Statuto della Fondazione Terna.

Gli organi della Fondazione si impegnano ad agire con **responsabilità** e trasparenza e ad assumere **decisioni oggettive e imparziali**, ovvero libere da qualsiasi influenza e condizionamento interno o esterno.

Nella gestione delle relazioni tra la Fondazione Terna e i suoi stakeholder, interni ed esterni, ha nelle previsioni del **Codice Etico** il suo principale riferimento che ne definisce impegni e comportamenti richiesti, con particolare riguardo ad aspetti critici quali, ad esempio, il conflitto di interessi e le pratiche illegittime (es. favoritismi, corruzione). Considerate le peculiarità delle finalità statutarie della Fondazione, nella costruzione di partnership con associazioni, fondazioni, organizzazioni non profit o enti del terzo settore, sono considerati prerequisiti inderogabili, oltre alla consonanza di obiettivi, una comprovata **esperienza e affidabilità** sia in termini di gestione delle risorse economiche – verificabile, ad esempio, attraverso l'analisi del bilancio di esercizio – sia di **rispetto dei diritti umani** dei loro dipendenti, volontari e beneficiari.

La Fondazione si impegna ad impostare con i partner una relazione fiduciaria basata, nel rispetto dei rispettivi ruoli e competenze, sulla massima **trasparenza, collaborazione** e disponibilità all'**ascolto**. Tutte le iniziative realizzate in collaborazione con soggetti terzi o in autonomia sono inoltre oggetto di monitoraggio periodico per rilevarne efficacia e impatto e di rendicontazione annuale.

La validità delle iniziative realizzate dalla Fondazione Terna si misura in termini di impatti positivi sugli stakeholder per i quali sono state ideate, ovvero i **beneficiari**. Si tratta generalmente di minori o di persone a rischio di esclusione sociale o già in una condizione di conclamata fragilità per diversa abilità, età o malattia.

La centralità dei beneficiari, attuali e futuri, si traduce per la Fondazione in un impegno ad un loro **coinvolgimento attivo** nella definizione delle iniziative finalizzate ad una loro maggiore inclusione sociale e a riconoscerne il **diritto ad essere tutelati** rispetto a qualsiasi forma di violazione di diritti umani intesa come forma di negligenza, danno, sfruttamento e abuso.

Prendendo a riferimento la **Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo** (ONU, 1948), la **Convenzione sulla Eliminazione di ogni forma di Discriminazione nei confronti della Donna** (ONU, 1979), la **Convenzione sui Diritti dell'Infanzia** (ONU, 1989) e la **Convenzione sui Diritti delle Persone con Disabilità** (ONU, 2006), la Fondazione si impegna perciò a verificare che, nell'ambito dei suoi progetti, tali diritti siano rispettati e garantiti.





**Fondazione Terna**  
Energia che include