



DIRITTI UMANI

La Policy in Pillole

Gruppo TIM

Giugno 2026



INDICE

1. Perchè questa policy	3
2. Gli obiettivi che ci siamo dati	3
3. A chi si rivolge e dove si applica	5
4. Chi sono i responsabili dell'attuazione	5
5. Il Quadro normativo a cui facciamo riferimento	6
6. I principali contenuti della Policy	7
7. Come la sostenibilità è integrata nella Politica.....	10
8. Parole Chiave	11



1. Perché questa policy

Il rispetto dei diritti umani rappresenta un principio fondamentale per il Gruppo TIM e un elemento essenziale del suo modo di operare.

La Policy nasce per rafforzare l'impegno del Gruppo nella tutela e promozione dei diritti umani nei confronti delle proprie persone, dei clienti, dei fornitori, dei partner, delle comunità e, più in generale, di tutti gli stakeholder coinvolti nelle attività aziendali e lungo la catena del valore.

Tale impegno si fonda sui principali standard internazionali di riferimento nonché sulle normative nazionali ed europee applicabili. Tali riferimenti orientano l'azione del Gruppo nel prevenire, mitigare e gestire gli impatti negativi, potenziali o effettivi, sui diritti umani connessi alle proprie attività e alle relazioni lungo la catena del valore, con particolare attenzione ai diritti rilevanti rispetto al proprio core business.

La Policy definisce i principi e gli impegni del Gruppo in materia di diritti umani, rappresenta un riferimento centrale e trasversale per l'intero sistema normativo aziendale e si integra con il Codice Etico e di Condotta e con gli altri strumenti di governance del Gruppo, orientando la definizione e l'applicazione delle altre policy e dei processi interni, affinché siano coerenti con il rispetto dei diritti umani e con gli standard adottati dal Gruppo.

2. Gli obiettivi che ci siamo dati

La Policy definisce i criteri e le modalità con cui il Gruppo TIM integra il rispetto dei diritti umani nelle proprie attività, nei processi aziendali e nelle relazioni con gli stakeholder di riferimento.

Il rispetto dei diritti umani costituisce un requisito essenziale e non negoziabile nello svolgimento delle attività aziendali e, in tale ambito, il Gruppo non ammette alcuna forma di violazione (**cosiddetto principio di “zero Tolerance”**) dei diritti fondamentali del lavoro, quali il divieto di lavoro minorile e forzato, la tutela della salute e sicurezza, la non discriminazione, il rispetto della libertà di associazione e della contrattazione collettiva, nonché il diritto a condizioni di lavoro eque e dignitose.



Tali diritti sono garantiti dal Gruppo in via prioritaria nello svolgimento delle proprie attività e nelle relazioni di business e trovano attuazione nel rispetto dei contratti collettivi applicabili e delle normative vigenti in materia di diritti umani e dei diritti fondamentali del lavoro. Il rispetto dei diritti fondamentali del lavoro è garantito in ogni circostanza attraverso il sistema normativo interno, i controlli aziendali, le attività di audit e i meccanismi di segnalazione.

Il Gruppo adotta inoltre un approccio basato sul rischio, volto a identificare, valutare e presidiare gli impatti negativi sui diritti umani considerati rilevanti, ovvero quei diritti potenzialmente esposti a impatti negativi in relazione al contesto operativo del Gruppo, alle attività dirette, alla catena di fornitura e alle relazioni di business, con particolare attenzione ai gruppi vulnerabili. Per i diritti umani rilevanti, TIM adotta un processo di due diligence volto a identificare, prevenire, mitigare e monitorare i potenziali impatti negativi.

In questo quadro, TIM si impegna a:

- **promuovere il rispetto dei diritti umani fondamentali e dei diritti umani rilevanti** nelle attività del Gruppo e nelle relazioni con gli stakeholder;
- **integrare la tutela dei diritti umani nei processi aziendali, nelle decisioni operative e nei sistemi di gestione;**
- **identificare, prevenire e mitigare i potenziali impatti negativi sui diritti umani**, anche lungo la catena del valore, attraverso un approccio basato sul rischio;
- **definire e attuare azioni di mitigazione e miglioramento continuo** a fronte degli impatti e delle criticità individuate;
- **promuovere comportamenti responsabili e coerenti con i principi della Policy** all'interno del Gruppo e presso partner, fornitori e altri soggetti della catena del valore;
- **garantire canali di segnalazione accessibili e strumenti efficaci per la gestione di eventuali violazioni.**



3. A chi si rivolge e dove si applica

La Policy si rivolge alla Capogruppo TIM S.p.A. e alle Società controllate italiane del Gruppo, che ne assicurano l'adozione e la corretta applicazione.

Per le Società estere, inclusa TIM S.A., la Policy costituisce il riferimento di Gruppo per la definizione dei presidi, dei processi e delle disposizioni interne in materia di diritti umani, nel rispetto delle normative applicabili e dei diversi contesti locali.

Tutti i destinatari sono tenuti a operare in coerenza con i principi e gli impegni definiti nella Policy, integrandoli nei processi aziendali, nelle attività operative e nelle decisioni di business, in linea con le rispettive responsabilità e ambiti di competenza.

La Policy si applica a **tutte le attività del Gruppo in ambito domestico** e ai rapporti con i soggetti con cui esso intrattiene relazioni di business, inclusi partner, fornitori e appaltatori, lungo l'intera catena del valore. Essa costituisce inoltre riferimento per le attività delle società estere, promuovendo l'adozione di principi coerenti con quelli definiti dalla Policy, nel rispetto dei relativi contesti normativi e operativi.

Il Gruppo promuove i principi e gli impegni della Policy anche nei confronti dei soggetti con cui intrattiene relazioni di business – inclusi partner, fornitori e appaltatori – richiedendone il rispetto nei rapporti contrattuali e nei processi di gestione della catena di fornitura.

4. Chi sono i responsabili dell'attuazione

L'attuazione della Policy coinvolge diverse funzioni aziendali, secondo le rispettive competenze. In particolare:

- la **Funzione Sustainability** coordina il processo di due diligence sui diritti umani, cura l'aggiornamento della Policy e presidia le attività di analisi, monitoraggio e reporting;
- la **Direzione Compliance** presidia il rischio di non conformità alle normative applicabili e svolge attività di verifica di secondo livello;
- gli **Organismi di Vigilanza** competenti sono responsabili del processo di gestione delle segnalazioni rilevanti ai sensi della Procedura Whistleblowing;



- la **Direzione Audit** supporta gli Organismi di Vigilanza competenti nel presidio operativo dei canali di segnalazione interni, assicurando registrazione, tracciabilità e riservatezza delle informazioni trattate;
- la Funzione **Human Resources & Organization** assicura l'applicazione dei principi della Policy in relazione alla gestione delle persone del Gruppo;
- la Funzione **Procurement & Logistics** promuove e presidia il rispetto dei principi della Policy lungo la catena di fornitura;
- le **altre funzioni aziendali e le società italiane del Gruppo** sono responsabili dell'attuazione dei principi della Policy nell'ambito delle proprie attività e aree di competenza;
- le **società estere del Gruppo** sono responsabili del recepimento e dell'attuazione secondo le normative di riferimento locali.

Ove previsto, le funzioni competenti assicurano flussi informativi periodici verso il Vertice Aziendale e, ove previsto, verso gli Organi Societari competenti, al fine di condividere le principali evidenze derivanti dall'attuazione della presente Policy, l'andamento delle attività di due diligence, le eventuali criticità emerse e le relative azioni di mitigazione.

5. Il Quadro normativo a cui facciamo riferimento

La Policy è redatta in coerenza con i principali riferimenti normativi nazionali e internazionali in materia di diritti umani, sostenibilità e responsabilità d'impresa.

Tra i principali riferimenti rientrano:

- la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite;
- i Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani;
- il Global Compact delle Nazioni Unite (2000), cui il Gruppo TIM aderisce dal 2002;
- le Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- le Linee Guida OCSE per le imprese multinazionali;
- l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite;
- la Direttiva (UE) 2022/2464 sulla rendicontazione societaria di sostenibilità (CSRD);
- la Direttiva (UE) 2024/1760 sulla due diligence di sostenibilità delle imprese (CSDDD);



- la Costituzione della Repubblica Italiana e la Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea;
- il Regolamento (UE) 2016/679 relativo alla protezione dei dati personali (GDPR);
- il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per il settore Telecomunicazioni;
- il D.Lgs. 24/2023, di attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 in materia di whistleblowing.

La Policy si configura come punto di riferimento del sistema normativo e di governance interno del Gruppo, che include, tra gli altri, il Codice Etico e di Condotta, il Modello Organizzativo 231, la Policy Anticorruzione, la Procedura Whistleblowing, la Policy Salute e Sicurezza sul Lavoro, la Policy sulla prevenzione e gestione di molestie e discriminazioni, le Linee guida sull'Intelligenza Artificiale e le procedure in materia di acquisti e gestione della catena di fornitura.

6. I principali contenuti della Policy

La Policy definisce il modello di gestione adottato dal Gruppo TIM per presidiare i diritti umani rilevanti per l'azienda, individuati in relazione alle attività svolte, al settore di appartenenza, ai contesti operativi e alle relazioni di business e attraverso un approccio basato sul rischio.

Restano fermi i diritti umani fondamentali del lavoro che costituiscono presupposti imprescindibili nello svolgimento delle attività del Gruppo e trovano applicazione in tutte le attività e relazioni di business. Il relativo presidio è assicurato attraverso il sistema normativo interno, i controlli aziendali, le attività di audit e i meccanismi di segnalazione, che consentono di individuare tempestivamente eventuali violazioni e di attivare le necessarie azioni correttive.

6.1. I diritti umani rilevanti

Il Gruppo TIM individua i diritti umani rilevanti attraverso un'analisi periodica che considera le attività svolte, il settore di appartenenza, i contesti operativi, le relazioni di business e



gli impatti potenziali lungo la catena del valore, con particolare attenzione alle persone e ai gruppi vulnerabili.

L'analisi tiene conto dell'evoluzione normativa, degli standard nazionali e internazionali, delle best practice di settore e degli esiti dell'Analisi di Doppia Rilevanza.

Sulla base di tali valutazioni, TIM ha individuato **sei aree prioritarie in materia di diritti umani** maggiormente rilevanti in relazione alle proprie attività e al contesto operativo:

- **tutela dell'ambiente**, per la prevenzione e gestione del cambiamento climatico, dell'inquinamento, del degrado ambientale e della salvaguardia delle risorse naturali;
- **parità di trattamento e condizioni di lavoro eque**, per promuovere ambienti di lavoro fondati su equità, dignità, inclusione e non discriminazione;
- **salute e sicurezza sul lavoro**, per la tutela dell'integrità fisica e psicologica delle persone e la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali;
- **libertà, sicurezza ed equità** nell'accesso e nell'utilizzo delle tecnologie digitali, con attenzione all'accessibilità, alla riduzione del digital divide, alla tutela dei soggetti vulnerabili e all'uso responsabile dei servizi digitali;
- **protezione dei dati personali e sicurezza delle informazioni**, per assicurare un trattamento corretto, trasparente, inclusivo e sicuro dei dati e presidiare i rischi legati alla sicurezza informatica (ad esempio, data breach) e all'utilizzo delle tecnologie digitali anche in considerazione della tutela dei minori e dei soggetti vulnerabili;
- **rispetto dei diritti umani lungo la catena del valore**, per tutelare le condizioni di lavoro, di salute e sicurezza, vietare il lavoro minorile e forzato e garantire il rispetto dei diritti fondamentali dei lavoratori da parte di fornitori, appaltatori e partner commerciali.



6.2. Il processo di due diligence

Il Gruppo TIM adotta un processo di due diligence volto a identificare, prevenire e mitigare i potenziali impatti negativi sui diritti umani maggiormente rilevanti connessi alle proprie attività, alla catena del valore e alle relazioni di business. Il processo si basa su un approccio strutturato ed è svolto in modo continuativo.

Le attività di identificazione e valutazione degli impatti effettivi e potenziali, condotte dalle funzioni e dalle società competenti del Gruppo, sono effettuate con cadenza almeno annuale e confluiscono nel Report di Due Diligence sui Diritti Umani, predisposto con la medesima periodicità. Il processo è sottoposto a revisione periodica almeno ogni cinque anni e, in ogni caso, a seguito di cambiamenti significativi nelle attività aziendali o qualora emergano nuovi rischi o elementi che ne rendano necessario l'aggiornamento.

Il processo di due diligence si articola nelle seguenti fasi:

- **analisi degli impatti e delle azioni di mitigazione:** sono identificati gli impatti effettivi e potenziali sui diritti umani rilevanti connessi alle attività del Gruppo, al contesto operativo, alla catena di fornitura e alle relazioni di business, anche sulla base delle risultanze dell'Analisi di Doppia Rilevanza, e mappa le principali azioni di mitigazione adottate o da rafforzare, quali policy, procedure, controlli, attività formative, strumenti contrattuali e iniziative di monitoraggio;
- **autovalutazione delle azioni di mitigazione:** per ciascun diritto umano è rilevato lo stato di implementazione delle misure adottate, sono raccolte evidenze qualitative e quantitative a supporto e sono segnalate eventuali criticità o aree di miglioramento;
- **meccanismi di gestione delle segnalazioni:** sono garantiti canali di segnalazione accessibili agli stakeholder rilevanti, inclusi lavoratori, fornitori e altri soggetti coinvolti, assicurando riservatezza, tutela da ritorsioni e l'attivazione delle eventuali azioni correttive e di rimedio;
- **consolidamento delle evidenze:** le informazioni raccolte attraverso le attività di autovalutazione e gestione delle segnalazioni sono monitorate e consolidate per verificare l'efficacia dei presidi adottati, supportare il miglioramento continuo e



contribuire alla rendicontazione di sostenibilità del Gruppo e alla predisposizione del Report di Due Diligence sui Diritti Umani;

- **verifica e aggiornamento del processo:** il processo di due diligence è sottoposto a verifica e aggiornamento periodico, per assicurare l'allineamento all'evoluzione normativa, ai cambiamenti organizzativi e alle evidenze emerse dal monitoraggio, rafforzando nel tempo le azioni di prevenzione, mitigazione e controllo.

Per rafforzare la cultura sui diritti umani, TIM promuove inoltre attività di formazione e sensibilizzazione rivolte alle funzioni maggiormente coinvolte e favorisce la diffusione dei principi della Policy a tutti gli stakeholder esterni attraverso il sito istituzionale e i principali canali di comunicazione del Gruppo.

7. Come la sostenibilità è integrata nella Policy

La sostenibilità è integrata nella Policy attraverso principi, strumenti e modalità operative che orientano la tutela dei diritti umani nelle attività aziendali, nelle relazioni di business e lungo la catena del valore. In particolare, l'integrazione si concretizza attraverso:

- la governance e i processi decisionali, che recepiscono i principi della Policy e ne favoriscono l'applicazione nelle attività aziendali;
- l'approccio di due diligence che integra la valutazione degli impatti sui diritti umani nei processi di gestione dei rischi, orientando le azioni di prevenzione, mitigazione e monitoraggio;
- la tutela dei dipendenti in termini di condizioni di lavoro eque, inclusive e sicure, nel rispetto della dignità della persona;
- la gestione della catena del valore, promuovendo l'applicazione dei principi della Policy nei rapporti con fornitori e partner;
- l'innovazione digitale, favorendo servizi accessibili e sicuri, nel rispetto della protezione dei dati personali e della sicurezza delle informazioni.



8. Parole Chiave

Analisi di doppia rilevanza

Processo finalizzato a identificare e valutare i temi di sostenibilità rilevanti in relazione sia agli impatti effettivi e potenziali dell'impresa su persone e ambiente (rilevanza d'impatto), sia agli effetti che tali temi possono generare sulla situazione economico-finanziaria, sui risultati e sulle prospettive dell'impresa (rilevanza finanziaria).

Impatto

Effetto positivo o negativo, effettivo o potenziale, che le attività del Gruppo e le relazioni lungo la catena del valore producono sui diritti umani, sulle persone, sull'ambiente e sulla società.

Azioni di mitigazione

Misure e iniziative adottate per prevenire, attenuare o gestire gli impatti negativi sui diritti umani identificati o potenzialmente derivanti dalle attività del Gruppo e dalle relazioni lungo la catena del valore.

Due diligence

Processo continuo attraverso il quale il Gruppo identifica, valuta, previene, mitiga e monitora i potenziali impatti negativi sui diritti umani connessi alle proprie attività, alle relazioni di business e alla catena del valore.

Diritti umani rilevanti

Diritti umani individuati dal Gruppo come maggiormente esposti a potenziali impatti negativi in relazione alle proprie attività, al contesto operativo, alle relazioni di business e alla catena del valore.