



DIRITTI UMANI

Approfondimento

Gruppo TIM

Giugno 2025



INDICE

1. Assessment sui Diritti Umani	3
2. Azioni di mitigazione e rimedio.....	3



1. Assessment sui Diritti Umani

Il Gruppo TIM, negli ultimi 3 anni, ha effettuato un Assessment sui potenziali problemi in materia di diritti umani che possano impattare il proprio business. Di seguito si riporta la tabella con le attività valutate.

2024			
Category	A. % of total assessed in last three years	B. % of total assessed (column A) where risks have been identified	C. % of risk (column B) with mitigation actions taken
Own operations (including joint ventures where the company has management control)	100	19	100
Contractors and Tier I suppliers (as a % of contractors or Tier I suppliers)	100	23	100
Joint ventures (including stakes above 10%) (as a % of joint ventures)	100	6	100

2. Azioni di mitigazione e rimedio

Al fine di prevenire, mitigare o rimediare i potenziali impatti negativi collegati al tema della difesa dei diritti umani, nel corso del tempo abbiamo intrapreso una serie di iniziative e azioni, come:

- l'adozione di un articolato corpus normativo a supporto del tema, aggiornato e integrato negli anni, comprensivo di politiche, principi e modalità di gestione delle questioni legate alla tutela dei diritti umani;
- la previsione, per il 100% di tutti siti del Gruppo, quindi le due business units del Gruppo (Domestic e Brasile) di piani di mitigazione per le violazioni dei Diritti Umani;
- la realizzazione di processi di due diligence sui diritti umani, sia in Italia che in Brasile



- la definizione di un portale di Whistleblowing per le segnalazioni;
- con riferimento al tema delle molestie, l'adozione, nell'ambito italiano, di percorsi esterni di supporto alla persona a seguito di segnalazioni attivate direttamente dall'interessato senza intermediazione dell'Azienda come:
 - **Person of Trust:** figura professionale esterna all'Azienda a cui rivolgersi per un parere su quanto accaduto o per capire come interpretare gli episodi e come comportarsi;
 - **Servizio di Consulenza legale:** avvocati e/o esperti esterni all'Azienda a cui il/la dipendente vittima può rivolgersi per un confronto legale e per conoscere gli strumenti legali a disposizione;
 - **Sportello Psicologico:** supporto psicologico telefonico per uomini e donne in modo anonimo e confidenziale.

Inoltre, il Gruppo ha definito specifiche azioni di rimedio in caso di violazioni relative a casi di discriminazione e molestie (sessuali e non), prevedendo nei casi meno gravi, ad esempio, attività di formazione e sensibilizzazione in materia e l'irrogazione di multe, fino ad arrivare ai casi più gravi alla cessazione del rapporto lavorativo, in linea con le previsioni del CCNL (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro). Degli eventuali casi rilevati e delle relative azioni di rimedio intraprese, il Gruppo ne fornisce disclosure nell'ambito dell'indicatore ESRS S1-17, rendicontato all'interno della Rendicontazione di Sostenibilità.

Per quanto riguarda i fornitori, nei contratti inseriamo delle clausole standard che impegnano i fornitori al rispetto del Codice Etico di TIM e delle clausole ESG specifiche per il prodotto/servizio acquistato.

In entrambi i casi, la mancata osservanza dei principi sui diritti umani comporta la risoluzione del contratto.

Infine, la bontà dei processi aziendali per la tutela dei Diritti Umani è provata dalla esiguità delle segnalazioni ricevute.

Per ulteriori dettagli relativi ai reclami ricevuti nel corso del 2024, si rimanda alla [Relazione Finanziaria annuale 2024 del Gruppo](#), in particolare alle sezioni intitolate “Obbligo di



informativa S1-3 - Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali per i propri lavoratori per sollevare preoccupazioni” e “Obbligo di informativa S1-17 - Incidenti, reclami e gravi impatti sui diritti umani”.