

# Comunicazione annuale Tper SpA



# Sommario

## Sommario

Aspetti Generali.....	3
Lettera di supporto continuo al Global Compact dei vertici aziendali (CEO o prima linea) .....	3
Principi sui Diritti Umani.....	3
Valutazione, Politiche e Obiettivi .....	3
Implementazione.....	3
Misura degli Impatti .....	3
Principi del Lavoro .....	4
Valutazione, Politiche e Obiettivi .....	4
Implementazione.....	4
Misura degli Impatti .....	5
Principi sull'Ambiente.....	5
Valutazione, Politiche e Obiettivi .....	5
Implementazione.....	6
Misura degli Impatti .....	6
Principio sull'Anti-Corruzione.....	6
Valutazione, Politiche e Obiettivi .....	6
Implementazione.....	7
Misura degli Impatti .....	7

## Aspetti Generali

Periodo coperto dalla tua Comunicazione Annuale (COP)

Dal: 1/1/2020 Al: 31/12/2020

## Lettera di supporto continuo al Global Compact dei vertici aziendali (CEO o prima linea)

In allegato A è inserita la lettera di supporto all'iniziativa Global Compact dell'AD aziendale in cui si rinnova l'impegno dell'azienda nell'iniziativa e nei suoi principi.

## Principi sui Diritti Umani

Con riferimento ai Diritti Umani, TPER dichiara di rispettare i seguenti principi:

1. promozione e rispetto dei i diritti umani universalmente riconosciuti nell'ambito delle rispettive sfere di influenza
2. Impegnarsi e assicurarsi di non essere, seppure indirettamente, complici nell'abuso dei diritti umani.

## Valutazione, Politiche e Obiettivi

Tper è un'azienda a capitale pubblico che eroga servizi di interesse generale. Il rispetto dei diritti umani è quindi implicito nella natura dell'azienda, che per scelta e specifiche norme è tenuta a rispettare i principi previsti dalla Dichiarazione Universale sui Diritti Umani, con specifico riferimento a libertà ed eguaglianza, diritti individuali, diritti dell'individuo nei confronti della comunità, libertà fondamentali (libertà di pensiero, di opinione, di fede religiosa e di coscienza, di parola e di associazione pacifica).

La società ha adottato un modello di organizzazione gestione e controllo, un Codice Etico, un Sistema per la prevenzione della corruzione, un ampio sistema di certificazione su Qualità, Ambiente, Salute e sicurezza sul lavoro. Inoltre rispetta le norme e i principi sulla diversity.

In considerazione del tipo di servizio svolto e del territorio di riferimento, ovvero il territorio nazionale italiano, i rischi legati ai Diritti Umani sono meno impattanti rispetto ad altri territori nel mondo.

## Implementazione

Per migliorare le proprie politiche in quest'ambito l'azienda si impegna a integrare le politiche sui diritti umani nelle proprie scelte strategiche, a partire dal Piano Industriale 2021-2023.

Tper si è impegnata a inserire i principi di sostenibilità, ivi inclusi i diritti umani, in statuto a partire dal 2022.

Tper si impegna inoltre ad aggiornare, monitorare e integrare i propri strumenti nel tempo, con l'obiettivo di far crescere la consapevolezza e la formazione dei dipendenti sui principi del Global Compact e coinvolgere su questi temi gli stakeholder e le parti interessate.

## Misura degli Impatti

Il Bilancio di Sostenibilità annuale (Dichiarazione Non Finanziaria) è lo strumento che consente di monitorare la sostenibilità aziendale e il rispetto dei Diritti Umani nell'ambito della propria sfera di influenza e con riferimento ai propri stakeholder. A partire dall'esercizio 2021, le dichiarazioni relative alla sostenibilità saranno all'interno di un unico bilancio integrato.

Si veda

[https://www.tper.it/sites/tper.it/files/BILANCIO%20DI%20SOSTENIBILITA%202021\\_web.pdf](https://www.tper.it/sites/tper.it/files/BILANCIO%20DI%20SOSTENIBILITA%202021_web.pdf)

in particolare pagg 16, 32

## Principi del Lavoro

Tper aderisce ai principi del Global Compact (principi da 3 a 6) di:

- sostenere la libertà di associazione dei lavoratori e riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva;
- non prevedere assolutamente forme di lavoro forzato e obbligatorio;
- non prevedere assolutamente lavoro minorile;
- eliminare ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione.

### Valutazione, Politiche e Obiettivi

Per Tper i Diritti del Lavoro sono estremamente rilevanti. Come previsto dalle norme nazionali ma anche da specifici accordi interni, l'azienda rifacendosi a principi internazionali e nazionali adotta contratti che tutelano i lavoratori e specifiche policy per sostenere la libertà di associazione e la contrattazione collettiva, i diritti dei lavoratori, le loro responsabilità, le loro remunerazioni e benefit.

Nella storia di Tper non è mai stato utilizzato lavoro forzato o minorile.

Sono invece state adottate azioni volte a eliminare la discriminazione, operare un'attenta valutazione dei rischi legati al lavoro nel settore di riferimento. In particolare, nell'applicazione dei contratti di lavoro non sussiste differenza di retribuzione fra uomini e donne.

Nelle gare per l'acquisto di servizi, forniture o lavori sono definite specifiche regole relative al rispetto dei diritti del lavoro da parte dei fornitori.

### Implementazione

La progressione retributiva in TPER è regolamentata, per la maggioranza del personale, dalle norme contrattuali nazionali ed aziendali, sistema che garantisce parità di trattamento e non discriminazione.

Per garantire la motivazione e lo sviluppo delle competenze e delle professionalità sono previsti in parallelo meccanismi, definiti nell'ambito di specifici accordi aziendali, che incentivano la produttività e premiano il merito.

Allo stesso tempo, negli ultimi due anni – per il bacino del personale di staff – sono state introdotte delle prime politiche di sviluppo del personale basate non solo sulla permanenza temporale sul ruolo, ma anche sulla valutazione del potenziale.

Questo con l'obiettivo di apprezzare le capacità gestionali delle persone al fine di farle evolvere verso posizioni organizzative più rilevanti.

Tali politiche sono concentrate, sia sul piano culturale che organizzativo e di sistema, per introdurre nuove leve di gestione, in grado di valorizzare il merito, di differenziare le risposte alle diverse aspettative dei lavoratori, di sviluppare coinvolgimento e senso di appartenenza.

Grande attenzione è rivolta alle misure di welfare aziendale per rispondere positivamente alle esigenze dei lavoratori, intese in senso ampio anche in relazione alla condizione complessiva di vita dei singoli (famiglia, figli, salute, ma anche tempo libero), cercando di realizzare una diversificazione dei trattamenti, sia sul piano normativo, che organizzativo. Alcune misure relative al sostegno della genitorialità e al work-life balance sono garantite anche alle coppie di fatto e alle famiglie arcobaleno.

Tra le principali azioni in favore della qualità della vita in azienda si evidenzia il sostegno alla genitorialità, una particolare flessibilità di scelta sui turni per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, un'ampia diffusione del part-time facoltativo.

Per rafforzare il proprio impegno e per mettere a fattore comune le best practice aziendali già implementate, Tper è uno dei soggetti fondatori dell'Associazione "Capo D" per la promozione e lo sviluppo delle pari opportunità, costituita dalla Città Metropolitana di Bologna all'interno della quale sono presenti le maggiori aziende del territorio cittadino.

Oltre alle iniziative sopra esposte, nell'accordo di secondo livello dell'11 luglio 2017, unitamente alla razionalizzazione del sistema premiante complessivo aziendale, è stato introdotto – collegato ad esso – un Programma di Welfare aziendale a favore di tutti i dipendenti del Gruppo TPER basato su di un'offerta ampia e variegata di beni servizi finalizzati al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e dei familiari degli stessi.

### Misura degli Impatti

Il Bilancio di Sostenibilità annuale (dall'esercizio 2022 bilancio integrato) è lo strumento che consente di monitorare la sostenibilità aziendale e il rispetto dei Diritti del lavoro nell'ambito della propria sfera di influenza e con riferimento ai propri stakeholder.

Si veda file

[https://www.tper.it/sites/tper.it/files/BILANCIO%20DI%20SOSTENIBILITA%202021\\_web.pdf](https://www.tper.it/sites/tper.it/files/BILANCIO%20DI%20SOSTENIBILITA%202021_web.pdf)

in particolare pag 102 e seguenti.

### Principi sull'Ambiente

Tper si impegna a rispettare i principi 7-9 del Global Compact, relativi agli obiettivi di:

- sostenere un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali;
- intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale;
- di incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie che rispettino l'ambiente, anche attraverso apposita Certificazione ISO 14000.

### Valutazione, Politiche e Obiettivi

Tper ritiene molto importante la protezione ambientale, anche perché le proprie attività riguardano innanzitutto la possibilità di limitare il trasporto privato, più inquinante, a vantaggio del trasporto collettivo e condiviso, ecologicamente più sostenibile.

Il rispetto dei principi ambientali e la riduzione degli impatti è quindi implicito nella mission di Tper.

Tra le policy aziendali:

- 1) la definizione di obiettivi ambientali nel proprio Piano Industriale
- 2) la valutazione annuale degli impatti ambientali
- 3) La certificazione ambientale e l'analisi e prevenzione dei rischi ambientali (Certificazione ISO 14000)

L'obiettivo di riduzione dell'impatto ambientale dei mezzi, viene perseguito da TPER principalmente attraverso una politica di riduzione delle sostanze inquinanti e la minore produzione di CO2 e altre emissioni dannose per salute e ambiente.

La leva fondamentale della sostenibilità ambientale di Tper è rappresentata dalle attività per ridurre – coerentemente con le risorse disponibili – gli impatti ambientali della propria flotta, secondo tre principali direttrici:

- trasporto urbano: impiego di veicoli elettrici o a metano o ibridi
- trasporto suburbano: impiego di veicoli alimentati a metano o ibridi

- trasporto extraurbano: impiego di veicoli ibridi a metano o alimentati a metano liquido (LNG).

Per il futuro Tper aumenterà la quota di energia derivante da fonti non fossili ed è in programma di utilizzare prioritariamente veicoli elettrici o a idrogeno.

In questo senso prosegue il percorso di rinnovo del proprio parco veicolare, attraverso l'acquisto di nuovi mezzi e l'utilizzo di fonti energetiche meno inquinanti.

Dall'analisi di impatto dei rumori prodotti da TPER si può verificare il rispetto complessivo dei limiti di rumorosità previsti dalla legge, in particolare a seguito degli investimenti nel parco mezzi degli ultimi anni.

Attraverso l'utilizzo capillare di mezzi pubblici o condivisi TPER ritiene di poter fornire il proprio contributo alla riduzione del traffico e al miglioramento della viabilità.

Dal 2018, con l'obiettivo di consolidare l'utilizzo di mezzi elettrici in città e soprattutto di incentivare il trasporto condiviso, è stato avviato "Corrente", un nuovo servizio di car sharing a flusso libero, con auto completamente elettriche. Le auto sono tutte Renault Zoe, predisposte per 5 posti, dotate di cambio automatico e con 250 chilometri di autonomia. Inizialmente il servizio è stato lanciato con 120 automobili, oggi conta 380 mezzi.

### Implementazione

Rispetto agli obiettivi di riduzione della congestione stradale, di riduzione degli incidenti e miglioramento della qualità dell'aria, attraverso l'utilizzo di fonti energetiche più pulite e la complessiva riduzione della CO2 prodotta, TPER ha negli ultimi anni avviato una serie di iniziative ed implementato piani volti a sviluppare il servizio sia in un'ottica di creare una valida alternativa al trasporto attraverso mezzi propri, sia attraverso l'efficientamento in termini di consumi ed emissioni del proprio parco mezzi.

Tra le azioni concrete:

- Iniziative e programmi volti a ridurre i materiali di rifiuto (raccolta differenziata) e il consumo di risorse (energia, combustibili fossili, acqua, elettricità, carta, imballaggi...)
- Crescita della consapevolezza e formazione dei dipendenti sulla protezione ambientale
- Attività che migliorano l'efficienza energetica dei prodotti, servizi e processi
- Sviluppo e diffusione di tecnologie a minore impatto ambientale
- Definizione MBO manager

### Misura degli Impatti

Il Bilancio di Sostenibilità annuale è lo strumento che consente di monitorare la sostenibilità ambientale e il rispetto degli obiettivi e delle policy in tale settore.

Si veda file

[https://www.tper.it/sites/tper.it/files/BILANCIO%20DI%20SOSTENIBILITA%202021\\_web.pdf](https://www.tper.it/sites/tper.it/files/BILANCIO%20DI%20SOSTENIBILITA%202021_web.pdf)

in particolare pag 122 e seguenti.

## Principio sull'Anti-Corruzione

Tper rispetta il Principio 10, che prevede che le imprese si impegnino a contrastare la corruzione in ogni sua forma.

### Valutazione, Politiche e Obiettivi

Il D.Lgs. 231/01, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", ha adeguato la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche alle Convenzioni internazionali. TPER ha adottato un modello di organizzazione, gestione e controllo (MOGC) ai sensi del D.Lgs 231/2001 che contiene l'insieme

delle misure e delle procedure preventive e disciplinari idonee a ridurre il rischio di commissione di reati all'interno dell'organizzazione aziendale.

L'adozione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Decreto, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato e di illecito amministrativo, è un atto di responsabilità sociale di TPER, da cui scaturiscono benefici per una molteplicità di soggetti: stakeholders, manager, dipendenti, creditori e tutti gli altri soggetti i cui interessi sono legati alla vita dell'impresa. Il Modello è stato predisposto tenendo conto delle Linee guida elaborate da ASSTRA, l'Associazione di categoria di riferimento. ASSTRA ha definito l'insieme dei valori che l'Associazione e le aziende ad essa associate riconoscono, accettano e condividono e l'insieme delle responsabilità che l'Associazione e le aziende associate assumono verso l'interno e verso l'esterno. Il Modello è destinato al personale aziendale ed ai terzi, che entrino in rapporto con la società, e contiene norme di comportamento volte a prevenire la commissione, a vantaggio della società, di specifici reati, identificati dal d.lgs 231/2001.

TPER ha inteso procedere alla formalizzazione del suo Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche il "Modello") previa esecuzione di un'analisi dell'intera struttura organizzativa aziendale e del proprio sistema di controlli interni, onde verificarne l'adeguatezza rispetto ai fini di prevenzione dei reati rilevanti. TPER ha adottato un proprio Modello conforme ai requisiti previsti dal Decreto e coerente con il contesto normativo e regolamentare di riferimento, con i principi già radicati nella propria cultura di governance.

Il documento descrittivo del modello, unitamente al Codice Etico sono pubblicati sul sito internet della Società all'indirizzo <https://www.tper.it/azienda/come-lavoriamo>. Nel corso del 2017 non si sono verificati casi di segnalazione all'Organismo di Vigilanza.

TPER ha nominato l'Organismo di Vigilanza. Tale Organismo ha il compito di vigilare su funzionamento, efficacia, adeguatezza ed osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di TPER.

TPER ha previsto di implementare le sue certificazioni integrando il sistema di certificazione ISO 37001, quale ulteriore misura a presidio della prevenzione della corruzione. Le nuove linee guida dell'Autorità Nazionale Anticorruzione - ANAC prevedono una specifica regolamentazione per le società partecipate. TPER procederà ad assumere gli atti che le competono, tenuto conto anche del sistema ISO37001.

### Implementazione

Con l'obiettivo di far crescere la consapevolezza interna in materia di legalità e anticorruzione Tper adotta specifici percorsi formativi per i propri dipendenti.

### Misura degli Impatti

L'Organismo di Vigilanza svolge il proprio monitoraggio su funzionamento e sull'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di TPER, con appositi audit periodici.

Si veda

[https://www.tper.it/sites/tper.it/files/BILANCIO%20DI%20SOSTENIBILITA%202021\\_web.pdf](https://www.tper.it/sites/tper.it/files/BILANCIO%20DI%20SOSTENIBILITA%202021_web.pdf)

in particolare pag 71 e seguenti.

Per la versione inglese della DNF:

[https://www.tper.it/sites/tper.it/files/2\\_non-financial%20statements-DNF\\_EN.pdf](https://www.tper.it/sites/tper.it/files/2_non-financial%20statements-DNF_EN.pdf)