

# ***POLICY SUI DIRITTI UMANI***

## **IRS Italian Remote Sensing Srl**



Via Vittorio Emanuele II, 93  
86033 Montefalcone nel Sannio (CB)

Rev.	Data	Redazione	Approvazione
00	31.01.2024	<i>Ing. Luca Rampa</i>	<i>Ing. Luca Rampa</i>

 <p><b>ITALIAN REMOTE SENSING</b></p>	<p><b>POLICY SUI DIRITTI UMANI</b></p>	<p><b>PDU</b> Ed. 1 Rev. 0 del 31.01.2024</p>
		<p>Pagina 2 di 7</p>

## INDICE

<b>1. INTRODUZIONE</b> .....	<b>3</b>
1.1 Premessa: .....	3
1.2 Quadro normativo di riferimento.....	3
1.3 Finalità e campo di applicazione .....	4
1.4 Destinatari.....	4
1.5 Obblighi dei destinatari.....	4
<b>2. PRINCIPI</b> .....	<b>5</b>
2.1 Pratiche di lavoro .....	5
2.1.1 Rifiuto del lavoro forzato o obbligatorio e del lavoro minorile .....	5
2.1.2 Rispetto per le diversità, non discriminazione e pari opportunità .....	5
2.1.3 Impegno contro le molestie e le pratiche di mobbing sul luogo di lavoro.....	5
2.1.4 Libertà di associazione e contrattazione collettiva.....	6
2.1.5 Salute e sicurezza sul lavoro.....	7
2.1.6 Condizioni di lavoro adeguate .....	7
2.2 Comunità e società.....	7
2.2.1 Lotta alla corruzione.....	7
2.2.2 Privacy e riservatezza .....	7
<b>3. ATTUAZIONE E MONITORAGGIO</b> .....	<b>8</b>
3.1 Monitoraggio delle proprie relazioni d'affari .....	8
3.2 Sistema di segnalazioni e principio di non ritorsione .....	8
3.3 Sistema sanzionatorio .....	8
<b>4. COMUNICAZIONE</b> .....	<b>9</b>

	<b>POLICY SUI DIRITTI UMANI</b>	<b>PDU</b> Ed. 1 Rev. 0 del 31/01/2024
		Pagina 3 di 7

## 1. INTRODUZIONE

### 1.1 Premessa

IRS ITALIAN REMOTE SENSING S.R.L. (nel seguito indicata con IRS), con l’obiettivo di sostenere e promuovere il rispetto dei diritti umani inviolabili, si impegna a garantire, nei confronti di tutti i propri stakeholder, relazioni professionali improntate al rispetto della dignità umana e delle garanzie fondamentali riconosciute a tutti gli uomini dalle leggi nazionali e sovranazionali.

La presente Policy sui Diritti Umani (nel seguito anche “Policy”) è adottata dall’Amministratore al fine di ribadire l’impegno della Società nella promozione e sostegno di tutti i valori e principi affermati dalle Istituzioni e Convenzioni Internazionali in materia di diritti umani.

In particolare, la Società tutela e promuove il riconoscimento e la salvaguardia della dignità, della libertà e dell’uguaglianza degli esseri umani, la tutela del lavoro e delle libertà sindacali, della salute, della sicurezza, dell’ambiente e della biodiversità, nonché il sistema dei valori e principi in materia di uso circolare ed efficiente delle risorse e sviluppo sostenibile.

È ripudiata ogni sorta di discriminazione, di corruzione, di lavoro forzato o minorile. A tal riguardo, la Società opera nel quadro di riferimento della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite e delle Convenzioni fondamentali dell’ILO – International Labour Organization.

In questo contesto, la Società si impegna a fornire a tutti i propri dipendenti un ambiente di lavoro positivo e stimolante, scevro da discriminazioni, garantendo a tutti il riconoscimento, il rispetto e la valorizzazione della propria dignità, dei propri diritti, della propria diversità culturale e individuale, con l’intento di creare una forte cultura societaria.

### 1.2 Quadro normativo di riferimento

La società applica e promuove i principi fondanti delle seguenti convezioni e dichiarazioni di diritto internazionale ed europeo:

- Carta internazionale dei Diritti dell’Uomo delle Nazioni Unite (ONU):
  - a) Dichiarazione Universale dei Diritti dell’Uomo, 1948;
  - b) Convenzione Internazionale sui Diritti Civili e Politici, 1976;
  - c) 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 fondamentali 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;
- Risoluzione del Parlamento europeo del 10 marzo 2021, recante raccomandazioni alla Commissione concernenti la dovuta diligenza e la responsabilità delle imprese.

### 1.3 Finalità e campo di applicazione

La Policy sui Diritti Umani della Società, approvata dall’Amministratore, ha l’obiettivo di definire i principi fondamentali, le regole comportamentali e le responsabilità in materia di diritti umani che la Società riconosce, rispetta e assume come valore e imperativo vincolante, e a cui sono tenuti a conformarsi tutti i Destinatari della Policy.

La presente Policy si applica a tutto il personale della Società e a tutti coloro che operano a favore o per conto della Società, nell’ambito delle attività svolte e nei limiti delle proprie responsabilità.

 <p>ITALIAN REMOTE SENSING</p>	<p><b>POLICY SUI DIRITTI UMANI</b></p>	<p><b>PDU</b> Ed. 1 Rev. 0 del 31/01/2024</p>
		<p>Pagina 4 di 7</p>

#### 1.4 Destinatari

L'insieme dei principi etici, dei valori e delle regole comportamentali enunciati nella presente Policy devono ispirare l'attività di tutti coloro che operano, dall'interno o dall'esterno, nella sfera di azione della Società (di seguito i "Destinatari").

In particolare, a titolo esemplificativo, sono Destinatari della presente Policy:

- **L'Amministratore**, il quale si ispira ai principi della Policy nel fissare gli obiettivi di impresa;
- **I dipendenti**, i quali, nel rispetto della normativa vigente, adeguano le proprie azioni e i propri comportamenti ai principi, agli obiettivi e agli impegni previsti dalla Policy;
- **I collaboratori**, i quali su base continuativa (consulenti, agenti) uniformano la propria condotta ai principi ispiratori della Policy;
- **I fornitori**.

#### 1.5 Obblighi dei destinatari

Tutti i Destinatari sono responsabili, ciascuno per quanto di propria competenza, del rispetto della presente Policy sui Diritti Umani. In particolare tutte le azioni, le operazioni, le negoziazioni e in genere i comportamenti posti in essere dai Destinatari nello svolgimento dell'attività lavorativa devono essere improntati ai principi e valori espressi dalla presente Policy. È richiesto a tutti i Destinatari di osservare e, per quanto di propria competenza, di far osservare i principi contenuti nella Policy: in nessuna circostanza la pretesa di agire nell'interesse della Società giustifica l'adozione di comportamenti in contrasto con quelli qui enunciati e in genere con leggi, regolamenti e discipline applicabili.

## 2. PRINCIPI

I principi fondamentali in materia di diritti umani di seguito individuati sono espressione dei valori nei quali crede IRS e sui quali si fonda la cultura aziendale.

Tali valori esprimono lo standard di comportamento richiesto a tutti i dipendenti e collaboratori della Società.

### 2.1 Pratiche di lavoro

#### 2.1.1 Rifiuto del lavoro forzato o obbligatorio e del lavoro minorile

La Società si impegna a promuovere l'effettiva eliminazione di ogni forma di lavoro forzato o obbligatorio, così come definito dalla Convenzione n. 29 dell'ILO, nonché di tutte le forme di sfruttamento dei lavoratori, inclusa qualsiasi forma di abuso, costrizione o violenza psicologica e fisica, nei confronti sia dei propri dipendenti sia dei lavoratori impiegati e condanna fermamente il traffico e lo sfruttamento di esseri umani in ogni sua forma. La Società rifiuta, altresì, l'impiego del lavoro minorile, come definito dalla legislazione vigente nel Paese di esecuzione delle attività, e in ogni caso non inferiore all'età minima stabilita dalla Convenzione n. 138 dell'ILO<sup>1</sup>.

#### 2.1.2 Rispetto per le diversità, non discriminazione e pari opportunità

La società rispetta i diritti fondamentali di tutte le persone, tutelandone l'integrità morale e garantendo eguali opportunità. Nelle relazioni sia interne che esterne non sono ammessi comportamenti che abbiano un contenuto discriminatorio basato su opinioni politiche e sindacali, religione, genere, etnia, nazionalità, età, orientamento sessuale, stato di salute, responsabilità familiari e in genere su qualsiasi caratteristica della persona umana. La società considera la diversità

<sup>1</sup> 1 Trattasi della "Convenzione sull'età minima" dell'ILO, la quale prevede, attualmente, un'età minima di 15 anni.

	<b>POLICY SUI DIRITTI UMANI</b>	<b>PDU</b> Ed. 1 Rev. 0 del 31/01/2024
		Pagina 5 di 7

un'opportunità e una risorsa sul piano culturale, umano e professionale, da valorizzare attraverso il dialogo e il confronto di opinioni, idee ed esperienze.

### ***2.1.3 Impegno contro le molestie e le pratiche di mobbing sul luogo di lavoro***

La Società si impegna per assicurare un ambiente di lavoro corretto e professionale a tutte le sue lavoratrici e lavoratori, qualunque sia la tipologia di rapporto instaurato e il ruolo da essi ricoperto.

Le molestie di genere, in quanto discriminazioni fondate sul sesso, colpiscono nel profondo la dignità dell'essere umano e violano il principio della parità di trattamento fra le persone. Le molestie sessuali ne costituiscono un sottoinsieme e ne rappresentano una forma ancora più gravosa, caratterizzata da comportamenti lesivi (offese verbali, umiliazioni, intimidazioni, manifestazioni di disprezzo, commenti denigratori, proposte volgari, fino a contatti fisici non desiderati) diretti ad una persona.

La Società considera, inoltre, molestia qualsiasi iniziativa che si concretizzi nel minacciare ritorsioni a seguito di una risposta negativa a un approccio verbale e/o fisico, nonché ogni singolo atto isolato, anche non ripetuto ma indesiderato per chi lo subisce.

La Società rifiuta e condanna le molestie in ogni loro forma, e le considera ancor più gravi quando esse, implicitamente o esplicitamente, siano utilizzate al fine di esercitare pressione in caso di assunzione di una lavoratrice o di un lavoratore, o in caso di decisioni che riguardino il suo futuro professionale, ovvero quando esse abbiano lo scopo o l'effetto di interferire irragionevolmente con le performance professionali del/la dipendente o di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, umiliante o offensivo.

La Società si impegna a promuovere e a realizzare modalità lavorative improntate a ottenere maggior benessere organizzativo, nonché ad assicurare il rispetto della dignità professionale e dell'integrità psicofisica dei dipendenti in relazione alla personalità individuale di ognuno. A tal proposito la Società esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non sia dato luogo a condotte intimidatorie e ad atteggiamenti comunque riconducibili, anche in forma celata, a pratiche di mobbing; tali comportamenti sono tutti, senza eccezione, proibiti. Sono considerati come tali: creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, di isolamento o comunque discriminatorio nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori; porre in essere ingiustificate interferenze con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui; ostacolare prospettive di lavoro individuali altrui per meri motivi di competitività personale.

La Società si impegna a garantire che non si verifichino forme celate di mobbing, monitorando, anche tramite survey, il clima aziendale riguardo alle tematiche trattate.

Qualsiasi dipendente o collaboratore della società che veda o subisca pratiche di mobbing o molestie come sopra descritte è tenuto a riportarle all'Amministratore secondo le modalità descritte nel paragrafo dedicato della presente Policy (Rif. "Sistema di segnalazioni e principio di non ritorsione"). Al fine di monitorare la concreta osservanza di questo aspetto della Policy, sono valutate le segnalazioni ricevute da parte dei Destinatari su qualsiasi violazione verificatasi, in linea con quanto descritto nel paragrafo dedicato. In risposta a tali segnalazioni qualora, infatti, ne ricorrano i presupposti definiti, la Società intraprende indagini approfondite, all'esito delle quali, in caso di conferma dell'avvenuta molestia o pratica intimidatoria, nel momento in cui sia stato verificato che la molestia e/o discriminazione abbia effettivamente avuto luogo, possono essere adottate azioni correttive, oltre che disciplinari.

### ***2.1.4 Libertà di associazione e contrattazione collettiva***

La Società garantisce la libertà di associazione e l'effettivo riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva, condividendo con le organizzazioni sindacali un sistema di relazioni industriali basato sul confronto costante e costruttivo.

### ***2.1.5 Salute e sicurezza sul lavoro***

La Società si impegna a garantire elevati standard di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, promuovendo il consolidamento di una cultura della sicurezza attraverso l'adozione di comportamenti responsabili e consapevoli dei rischi operativi da parte di tutti i dipendenti e collaboratori.



## POLICY SUI DIRITTI UMANI

**PDU**  
Ed. 1 Rev. 0  
del 31/01/2024

Pagina 6 di 7

In osservanza del rispetto della persona e in ossequio ai precetti di legge di volta in volta vincolanti, il Gruppo assicura la creazione e la gestione di ambienti e luoghi di lavoro adeguati dal punto di vista della salute e della sicurezza dei dipendenti. I lavoratori devono contribuire alla salvaguardia della propria e dell'altrui sicurezza rispettando le norme e gli standard previsti in tale ambito e segnalando tempestivamente all'Amministratore ogni situazione di pericolo alla sicurezza propria e di terzi.

### **2.1.6 Condizioni di lavoro adeguate**

La Società si impegna a richiedere prestazioni di lavoro nel rispetto delle disposizioni di legge e della contrattazione collettiva vigente in termini di orario e giornate lavorate, nonché a garantire un adeguato riposo e un'equa remunerazione a tutti i dipendenti. In particolare, la remunerazione prende in considerazione il principio di giusto compenso per il lavoro e dell'uguaglianza di retribuzione fra donne e uomini per un lavoro di valore uguale, basato su una valutazione obiettiva. La retribuzione minima dei dipendenti di IRS non può essere inferiore a quella stabilita dai contratti collettivi e dai trattamenti legislativi e normativi vigenti di riferimento, in linea con quanto disposto dalle Convenzioni ILO.

## **2.2 Comunità e società**

### **2.2.1 Lotta alla corruzione**

La Società riconosce la corruzione come uno dei fattori minanti le istituzioni e la democrazia, i valori etici e la giustizia, il benessere e lo sviluppo delle società e pertanto la rifiuta in tutte le sue forme dirette e indirette.

Proibisce, quindi, ogni forma di corruzione senza alcuna eccezione, sia nei rapporti con soggetti privati, sia nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, i quali devono essere improntati alla massima trasparenza e correttezza.

### **2.2.2 Privacy e riservatezza**

La Società rispetta il diritto alla riservatezza e alla privacy dei suoi stakeholder, impegnandosi al corretto utilizzo dei dati personali e delle informazioni che le vengono forniti.

In particolare, si impegna a trattare i dati personali e le informazioni nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità degli interessati, con particolare riferimento alla riservatezza, all'identità personale e alla protezione dei dati personali.

La Società garantisce che i dati personali siano trattati in modo lecito e secondo quanto previsto dalle disposizioni normative vigenti, assicurando, in particolare, la pertinenza del trattamento dei dati con le finalità dichiarate e perseguite.

La società si impegna a favorire e garantire adeguata conoscenza della Policy divulgandola presso i soggetti interessati, attraverso gli strumenti adeguati a raggiungere tutta la popolazione aziendale, quali ad esempio la pubblicazione sul sito internet.

## **3. ATTUAZIONE E MONITORAGGIO**

Compete in primo luogo all'Amministratore della Società dare concretezza ai principi e ai contenuti della presente Policy e rappresentare, con il proprio comportamento, un esempio per i propri collaboratori, interni ed esterni alla Società, al fine di assicurare la diffusione della cultura etica, fondata sul rispetto e sulla tutela dei diritti umani, promossa da IRS.

### **3.1 Monitoraggio delle proprie relazioni d'affari**

La Società adotta politiche di selezione dei propri fornitori, collaboratori e partner commerciali fondate su processi equi, trasparenti e rispettosi delle leggi applicabili, e si adopera per garantire una gestione responsabile della catena del valore, improntata al rispetto e alla promozione dei diritti umani e dei principi ispiratori della presente Policy.

### **3.2 Sistema di segnalazioni e principio di non ritorsione**

	<b>POLICY SUI DIRITTI UMANI</b>	<b>PDU</b> Ed. 1 Rev. 0 del 31/01/2024
		Pagina 7 di 7

Tutti gli stakeholder possono segnalare, anche in forma anonima, ogni violazione o sospetto di violazione della Policy sui Diritti Umani. Le segnalazioni possono essere inviate anche verbalmente, nonché per posta ordinaria e per posta elettronica, agli indirizzi di contatto pubblicati sul sito internet istituzionale di IRS. A fronte di eventuali segnalazioni, è garantita l'assoluta riservatezza dell'identità del soggetto segnalante in buona fede, assicurandolo contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione durante e dopo l'attività ispettiva. La mancata segnalazione da parte di un dipendente di un'azione illecita, nota o presunta, della quale questi sia venuto a conoscenza, ha come possibile conseguenza l'applicazione di sanzioni disciplinari.

### **3.3 Sistema sanzionatorio**

La Società si impegna con ogni ragionevole sforzo per impedire eventuali condotte che violino la presente Policy e per interrompere e sanzionare eventuali condotte ad essa contrarie poste in essere da qualsiasi dipendente, partner o terza parte che in generale operi per la Società. La violazione dei principi espressi nella presente Policy da parte dei dipendenti lede il rapporto di fiducia instaurato tra il dipendente e la società di appartenenza e può portare ad azioni disciplinari e risarcitorie. In tali casi la Società si impegna ad assumere idonei provvedimenti al fine di adottare le misure più opportune previste dalla legge.

## **4. COMUNICAZIONE**

La società si impegna a favorire e garantire adeguata conoscenza della Policy divulgandola presso i soggetti interessati mediante apposite e adeguate attività di comunicazione, attraverso gli strumenti adeguati a raggiungere tutta la popolazione aziendale, quali ad esempio la pubblicazione sul sito internet della Società.