

POLITICA sui DIRITTI UMANI del 10/10/2025

IMPI S.R.L. (IMPI) occupa una moltitudine di persone di culture diverse, etnie, religioni e orientamenti personali, e crede fermamente che il business possa prosperare solo in società caratterizzate dal rispetto e dalla salvaguardia dei diritti umani.

La pubblicazione della presente Politica sui Diritti Umani (la "Politica") è un'importante opportunità per dettare e diffondere le linee guida e i principi che il Gruppo mette in atto per tutelare e sostenere i diritti umani al proprio interno e lungo la propria catena del valore, definendo i principi da tutelare, le principali responsabilità e la relativa strategia attuativa.

IMPI rispetta e promuove i principi generali sui diritti umani, i Principi Guida dell'ONU su Imprese e Diritti Umani, la Convenzione ONU sui Diritti del BAMBINO, la convenzione ILO, la Linea Guida ISO 26000 sulla Responsabilità Sociale. L'impegno di IMPI si fonda anche sul rispetto delle leggi del Paese in cui opera, nonché su eventuali contratti collettivi applicabili al rapporto di lavoro dei propri dipendenti. Questi riferimenti non generano obblighi legali ulteriori rispetto a quelli già previsti dalla normativa vigente, ma rappresentano una guida per orientare la condotta responsabile di IMPI in tutte le sue attività.

IMPI riconosce i diritti umani come parte integrante della propria missione e si impegna a favorire un miglioramento continuo in questo ambito. In conformità con le leggi localmente applicabili, IMPI non ammette e non tollera:

- Ogni forma di lavoro minorile
- Le limitazioni della libertà individuale dei lavoratori e l'utilizzo di lavoro forzato e obbligato
- Le limitazioni della libertà sindacale e di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva, così come riconosciuta e tutelata dalle leggi applicabili
- Qualsiasi distinzione, esclusione o preferenza basata sulla razza, il colore, il sesso, il genere, la religione, la disabilità, l'opinione politica, l'origine nazionale o sociale che abbia l'effetto di annullare o compromettere l'uguaglianza di opportunità o di trattamento nell'impiego, nella professione o in qualsiasi altro ambito
- Qualsiasi altra distinzione, esclusione o preferenza secondo quanto determinato dalla legislazione vigente o dalla consultazione con parti sociali ed altri organismi appropriati, che abbia l'effetto di annullare o compromettere l'uguaglianza di opportunità o di trattamento
- Il traffico di esseri umani e qualsiasi forma di schiavitù
- L'adozione di misure disciplinari non rispettose della dignità della persona
- Qualunque forma di molestia o violenza sul luogo di lavoro.

Sono sempre garantiti e tutelati:

- La salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro, inclusa la tutela dei rischi fisiologici e psicologici, e un ambiente di lavoro rispettoso della norma in materia di salute e sicurezza
- Il diritto dei lavoratori ad un orario di lavoro e periodi di riposo conforme alle normative vigenti, insieme all'impegno di IMPI nel promuovere l'equilibrio tra lavoro e vita provata attraverso iniziative volontarie, strumenti di lavoro flessibili, il diritto alla disconnessione, il supporto al mantenimento di confini salubri tra sfera lavorativa e personale, in linea con le pratiche e le realtà locali
- Il diritto a ricevere una retribuzione dignitosa ed equa per le mansioni svolte, in conformità con le leggi sui salari e orari di lavoro vigenti nel paese in cui IMPI opera. IMPI promuove un impegno costante a favore di pratiche retributive eque e di un trattamento corretto dei dipendenti, nel rispetto degli standard legali locali

- Il diritto alla privacy come diritto umano fondamentale ed il trattamento dei dati personali di dipendenti, collaboratori ed altri stakeholder nel pieno rispetto delle normative internazionali e nazionali applicabili.

IMPI si impegna altresì a:

- Identificare, prevenire e mitigare qualsiasi impatto negativo sui diritti umani che possa risultare o essere causato dalle proprie attività, e porre rimedio agli eventuali impatti negativi causati direttamente e indirettamente
- Promuovere l'inclusione delle persone come obiettivo da perseguire con impegno continuo, attraverso un processo di progressiva realizzazione di una cultura inclusiva, volta al miglioramento di accessibilità, pari opportunità e piena partecipazione alla vita aziendale
- Riconoscere il legame tra diritti umani e sostenibilità ambientale, sostenendo pratiche responsabili per monitorare e mitigare l'impatto ambientale delle proprie attività, in conformità con la normativa locale vigente
- Promuovere la consapevolezza dei lavoratori sul tema dei diritti umani, includendo in questi i fornitori ed i partner commerciali
- Garantire strumenti sicuri e accessibili per segnalare violazioni dei diritti umani o comportamenti non conformi, assicurando la protezione e la riservatezza di chi segnala attraverso i canali whistleblowing.

Tutti i dipendenti aventi funzioni apicali sono responsabili di assicurare che i propri programmi e strategie siano coerenti con la presente politica.

IMPI richiede ai propri fornitori, sub appaltatori, partner commerciali di aderire a questi principi e di sostenere un miglioramento continuo in materia di diritti umani, condizioni di lavoro, salute e sicurezza, con l'obiettivo di migliorare complessivamente delle prestazioni in questi ambiti lungo tutta la catena del valore.

I dipendenti e le parti interessate possono effettuare segnalazioni o reclami in relazione a fatti e accadimenti in contrasto con la presente politica per il tramite della piattaforma di whistleblowing disponibile in calce alla homepage del sito aziendale www.impisrl.it

IMPI si impegna a mantenere aggiornata questa politica e tutto quanto ad essa collegato, tenendo in considerazione gli sviluppi normativi e in accordo al proprio impegno per la responsabilità sociale.

La presente politica deve essere interpretata e applicata nel rispetto delle leggi e delle normative vigenti nel paese in cui IMPI opera. La politica non intende introdurre obblighi giuridici ulteriori rispetto a quelli già previsti alla normativa locale. Gli impegni espressi devono essere intesi vincolanti per pratiche, percorsi formativi o modalità operative che risultino in contrasto con leggi applicabili.