

## LINEE GUIDA IN MATERIA DI RISPETTO E TUTELA DEI DIRITTI UMANI

### Indice

|  |    |
|--|----|
| 1. Oggetto.....                          | 2  |
| 2. Quadro di riferimento normativo ..... | 2  |
| 3. Principi.....                         | 3  |
| 4. Gestione delle persone .....          | 4  |
| 5. Diversità e inclusione .....          | 7  |
| 6. Il Personale .....                    | 8  |
| 7. I Fornitori.....                      | 10 |
| 8. Comunità .....                        | 10 |
| 9. Implementazione e monitoraggio.....   | 11 |
| 10. Diffusione e aggiornamento.....      | 12 |

## 1. Oggetto

Le presenti Linee Guida definiscono i principi di riferimento, i ruoli e le responsabilità in materia di rispetto e tutela dei diritti umani, della diversità e dell'inclusione e si applicano all'Istituto IAI e a tutti gli stakeholders<sup>1</sup>.

## 2. Quadro di riferimento normativo

### 2.1. Quadro di riferimento internazionale

Il rispetto, la tutela dei diritti umani e delle libertà fondamentali della persona e il riconoscimento del valore della diversità e dell'inclusione, sono alcuni tra i principi fondamentali cui IAI si ispira.

I valori a cui lo IAI si attiene fanno riferimento alle normative nazionali ed europee, nonché ai principali trattati internazionali in materia di tutela dei diritti umani e, in particolare:

- alla Dichiarazione dei diritti dell'uomo dell'ONU;
- alla Convenzione Europea sui Diritti dell'Uomo;
- alla Dichiarazione sui Principi e Diritti fondamentali nel Lavoro dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) e successive convenzioni correlate;
- al Global Compact delle Nazioni Unite per la promozione di un'economia globale sostenibile, iniziativa volontaria.

### 2.2. Quadro di riferimento interno

I seguenti documenti interni sono collegati ai principi elencati in questa Policy e ne supportano l'attuazione:

- Codice di Condotta
- Modello di Organizzazione e di Gestione ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (MOG)
- Piano Anticorruzione
- Equality Gender Plan

---

<sup>1</sup>. Per stakeholder si intendono tutti coloro che hanno un interesse diretto o indiretto nelle attività dello IAI quali, ad esempio, i clienti, i dipendenti, di qualunque ordine e grado, i fornitori, gli appaltatori, i partner, altre imprese e le associazioni di categoria, la comunità finanziaria, la società civile, le istituzioni nazionali e internazionali, i media, nonché le organizzazioni e Istituzioni che li rappresentano.

- Applicazione della "General Data Protection Regulation" (EU regulation 2016/679) del 25/05/2018

### **3. Principi**

In coerenza con tali valori IAI si impegna a promuovere:

- il rispetto della dignità;
- l'equità e le pari opportunità;
- la valorizzazione delle specificità di ciascun individuo;
- l'inclusività;
- la protezione dei dati e delle informazioni

Tutti i soggetti esterni che hanno rapporti con l'Istituto sono tenuti a rispettare i menzionati valori, e devono agire di pari passo con l'impegno di adottare le migliori pratiche in termini di diritti umani e condizioni di lavoro (tra cui orari di lavoro adeguati, lavoro forzato o minorile, rispetto per la dignità personale, non-discriminazione e inclusione delle diversità, libertà di associazione e contrattazione collettiva), salute e sicurezza sul lavoro, responsabilità ambientale, lotta alla corruzione, rispetto della privacy.

Lo IAI in adesione ai principi sopra espressi agisce in modo da :

- favorire iniziative dedicate al rispetto e all'ascolto e contrasta ogni forma di discriminazione legata all'identità o all'espressione di genere, all'orientamento affettivo/sessuale, allo stato civile e alla situazione familiare, all'età, all'etnia, all'origine, al credo religioso, all'appartenenza politica e sindacale, alla condizione culturale e socioeconomica, alla nazionalità, alla lingua, alla disabilità, alle condizioni fisiche e psichiche o a qualsiasi altra caratteristica della persona anche legata alla manifestazione del proprio pensiero;
- contrastare ogni forma di molestia, persecuzione, offesa e condotta inappropriata, sia al proprio interno, che nel contesto socio-economico in cui opera;
- creare un ambiente inclusivo, accogliente e rispettoso per favorire la collaborazione e migliorare efficacia e produttività;
- riconoscere il valore della diversità come ricchezza indispensabile per lo sviluppo di idee e per generare innovazione, accrescendo la capacità di attrarre le persone;
- tutelare la corretta conservazione e il trattamento delle informazioni che riguardano la sfera

privata delle persone con specifiche normative interne, in applicazione della regolamentazione esterna in materia di privacy;

– contrastare e prevenire ogni forma di corruzione, anche attraverso specifica e rigorosa normativa interna e come indicato nel Piano Anticorruzione.

Coerentemente con i principi ivi enunciati, IAI si impegna a non violare i Diritti Umani e a porre rimedio ad eventuali criticità sui Diritti Umani che dovessero derivare dalle attività in cui è coinvolta.

#### **4. Gestione delle persone**

##### *Rifiuto del lavoro forzato o obbligatorio e del lavoro minorile<sup>2</sup>*

Lo IAI rifiuta l'uso di qualsiasi tipo di lavoro forzato o obbligatorio e ogni forma di schiavitù e traffico umano - così come definito dalla Convenzione n. 29 dell'ILO - e non confisca denaro o documenti di identità allo scopo di trattenere il lavoratore contro la propria volontà. Ritiene che i bambini e i lavoratori minorenni costituiscano una categoria a rischio, e quindi presta estrema attenzione al rispetto dei loro diritti lungo la catena del valore delle proprie attività.

Rifiuta l'impiego del lavoro minorile, come definito dalla legislazione vigente nel Paese di esecuzione delle attività. In ogni caso, l'età non deve essere inferiore all'età minima stabilita dalla Convenzione n. 138 dell'ILO

##### *Rispetto per le diversità e non-discriminazione<sup>3</sup>*

Lo IAI promuove i principi di diversità, inclusione, pari trattamento e opportunità e si impegna a garantire il diritto a condizioni lavorative rispettose della dignità di ogni persona nonché a creare un ambiente di lavoro nel quale le persone siano trattate con equità e valorizzate per la propria unicità.

Si impegna a tutelare l'integrità fisica e psicologica e l'individualità di ciascuna persona e si

---

<sup>2</sup> Per lavoro forzato o obbligatorio si intende: ogni lavoro o servizio estorto a una persona sotto minaccia di una punizione o per il quale detta persona non si sia offerta spontaneamente (Cfr. art. 2 par. 1, Convenzione n. 29 dell'ILO)

<sup>3</sup> Il termine discriminazione comprende sia quella diretta che quella indiretta, rispettivamente:

a) ogni distinzione, esclusione o preferenza fondata sulla razza, il colore, il sesso, l'orientamento sessuale, la religione, l'opinione politica, la discendenza nazionale o l'origine sociale, che ha per effetto di negare o di alterare l'uguaglianza di possibilità o di trattamento in materia d'impiego o di professione;

b) ogni altra distinzione, esclusioni o preferenza che abbia per effetto di negare o di alterare l'uguaglianza di possibilità o di trattamento in materia d'impiego o di professione. (Cfr. art. 1 par. 1, Convenzione n. 111 dell'ILO).

oppone a qualsiasi forma di comportamento che causi discriminazione riguardo a genere, età, disabilità, nazionalità, orientamento sessuale, etnia, religione, opinioni politiche e ogni altra forma di diversità individuale o che sia lesivo della persona, delle sue convinzioni o preferenze. Parimenti, promuove la libertà di espressione.

Non tollera molestie fisiche, verbali, visive, psicologiche, a carattere discriminatorio o sessuale, che creano un ambiente di lavoro denigrante, ostile, umiliante, intimidatorio, offensivo o non sicuro.

#### Libertà di associazione e contrattazione collettiva

Lo IAI rispetta il diritto dei propri dipendenti a costituire o prender parte a organizzazioni finalizzate alla difesa e alla promozione dei loro interessi<sup>4</sup>.

Ritiene che la contrattazione collettiva sia lo strumento privilegiato per determinare le condizioni contrattuali dei nostri dipendenti nonché per la regolazione dei rapporti tra il management ed i dipendenti ed i loro rappresentanti.

#### Salute, sicurezza e benessere

Lo IAI considera la salute, la sicurezza e il benessere psicologico, relazionale e fisico delle persone il bene più prezioso da tutelare in ogni momento della vita, al lavoro come a casa e nel tempo libero.

Si impegna a sviluppare e diffondere una solida cultura della salute, della sicurezza e del benessere in tutto il perimetro aziendale, in modo da garantire un ambiente di lavoro privo di rischi per la salute e la sicurezza e a promuovere comportamenti orientati all'integrazione del lavoro con la vita personale. Si impegna attivamente a favorire il benessere personale e organizzativo quali fattori abilitanti del coinvolgimento e delle potenzialità innovative delle persone.

In questo modo, si propone di promuovere la consapevolezza dei rischi e comportamenti responsabili da parte di tutti.

L'impegno dell'Istituto si estrinseca anche nell'integrare la salute e la sicurezza nei processi e nelle attività di formazione, nella selezione e gestione rigorosa dei fornitori/ditte appaltatrici,

---

<sup>4</sup> Cfr. Patto mondiale delle Nazioni Unite (United Nations Global Compact), Principio n.3

nella condivisione delle informazioni.

### Condizioni di lavoro giuste e favorevoli

Chiunque lavori con lo IAI, lungo l'intera filiera del valore, ha diritto a condizioni che rispettino la salute, la sicurezza, il benessere e la dignità, il numero massimo di ore lavorative, i periodi di riposo durante il giorno e durante la settimana e un periodo di ferie retribuite all'anno.

La remunerazione dei dipendenti prende in considerazione il principio di giusto compenso per il lavoro e dell'uguaglianza di retribuzione fra prestazione maschile e prestazione femminile per un lavoro di valore uguale, basato su una valutazione obiettiva nei lavori da effettuare (Convenzione n. 100 dell'ILO).

IAI pubblica annualmente una relazione non finanziaria che analizza il trend delle retribuzioni e l'uguaglianza delle stesse fra prestazione maschile e prestazione femminile.

La retribuzione minima dei dipendenti non può essere inferiore a quella stabilita dai contratti collettivi e dai trattamenti legislativi e normativi vigenti di riferimento in forza nei diversi Paesi, in linea con quanto disposto dalle Convenzioni ILO.

IAI quanto al rapporto di lavoro con i collaboratori cococo, determina la retribuzione tenendo presente ove possibile, il principio della proporzionalità alla quantità e qualità del lavoro, cercando di rispettare l'uguaglianza di retribuzione fra prestazione maschile e prestazione femminile.

Lo IAI ritiene inoltre che l'orientamento e la formazione professionale siano importanti per lo sviluppo delle persone e delle loro competenze.

### Ambiente

Lo IAI ritiene che la sfida rappresentata dai cambiamenti climatici rappresenti l'ostacolo più forte a che le persone possano godere dei propri diritti.

La protezione dell'ambiente e delle risorse naturali, la lotta ai cambiamenti climatici, e il contributo per uno sviluppo economico sostenibile sono fattori strategici nell'esercizio e nello sviluppo della nostra attività.

La politica ambientale è oggetto di una policy dedicata, cui si rimanda.

### Integrità: tolleranza zero alla corruzione

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

Per questo porta avanti il proprio impegno attraverso un “Piano Anticorruzione” triennale che è uno dei pilastri su cui sia articola il nostro Sistema di Governance del rischio corruzione.

### Privacy

Lo IAI rispetta la riservatezza e il diritto alla privacy dei nostri stakeholder e si impegna al corretto utilizzo dei dati e delle informazioni fornite dai dipendenti, dai clienti e dai fornitori, collaboratori, consulenti.

La tutela e il trattamento dei dati personali rappresentano per l’Istituto una sfida importante nell’era della digitalizzazione e della globalizzazione dei mercati.

Lo IAI tratta i dati personali rispettando tutti i diritti fondamentali e osserviamo le libertà e i principi riconosciuti dalla legge, in particolare il rispetto della vita privata e familiare, del domicilio e delle comunicazioni, la protezione dei dati personali, la libertà di pensiero, di coscienza e di religione, la libertà di espressione e di informazione.

La privacy delle persone è tutelata adottando standard internazionali e le modalità di trattamento e conservazione dei dati personali sono definite con il supporto del Data Protection Officer (DPO) nel rispetto delle policy dell’Istituto e delle varie normative europee e nazionali.

### Comunicazione

Lo IAI si impegna a una comunicazione istituzionale non discriminatoria, semplice e rispettosa delle diverse culture e che allo stesso tempo presti particolare attenzione a non influenzare negativamente il pubblico più vulnerabile, come i bambini e gli anziani.

## **5. Diversità e inclusione**

Lo IAI, riconoscendo l’importanza strategica di una corretta e proattiva gestione delle tematiche relative a diversità e inclusione, si impegna a presidiare tali ambiti con un’attenzione specifica, volta a diffondere la cultura di tali valori e promuovere comportamenti rispettosi e virtuosi in azienda. È vietata qualsiasi forma di discriminazione, distinzione, esclusione o preferenza

fondata su elementi identificativi della persona (origine, nazionalità, religione, orientamento sessuale, appartenenza politica, diversità mentale e fisica, condizione di salute, età e qualsiasi altro dato personale) non collegata ai requisiti necessari all'esecuzione del lavoro, che hanno l'effetto di annullare o compromettere la parità di opportunità o di trattamento in materia di impiego o professione.

Per questo, lo IAI si impegna in materia di diversità e inclusione anche attraverso specifici principi dedicati che hanno l'obiettivo di:

- creare un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso che sappia generare valore dal confronto e dalla relazione tra persone in quanto tali e nel rispetto della loro diversità;
- riconoscere e valorizzare il talento di ognuno, mediante il principio di equità e pari opportunità di crescita professionale, accompagnata da percorsi di formazione per sviluppare competenze di ruolo, manageriali e di leadership e per contestualizzare l'apprendimento alle differenti situazioni lavorative;
- riconoscere una remunerazione equa nel rispetto delle politiche di remunerazione e incentivazione, neutre rispetto al genere e alle altre diverse caratteristiche di ciascuna persona, seguendo un principio di meritocrazia.

L'Istituto ritiene che la valorizzazione delle diversità sia una condizione per cogliere le evoluzioni del contesto, stimolare soluzioni innovative, creare processi decisionali più efficaci e più consapevoli dei rischi senza pregiudizi.

## **6. Il Personale**

IAI si impegna concretamente a tutelare i diritti umani e a promuovere una cultura incentrata su di essi, anche attraverso la gestione delle persone, incentivando comportamenti rispettosi basati su ascolto, empatia, reciprocità, valorizzazione e cooperazione.

I principi in termini di rispetto della dignità enunciati in queste Linee Guida sono concretamente attuati anche con il divieto di assumere comportamenti che possano offendere, prevaricare o ledere la sensibilità delle persone.

IAI favorisce un ambiente di lavoro inclusivo che generi benessere e valore dal confronto tra persone con competenze, esperienze e background differenti, garantendone piena accessibilità e fruibilità per essere in grado di accogliere tutti, senza barriere e distinzioni, con un approccio



generalista.

La selezione del personale viene condotta secondo criteri trasparenti, basati sulla verifica dei requisiti professionali, che garantiscono equità e pari opportunità a ogni persona. Le assunzioni sono effettuate in conformità alle previsioni legislative e contrattuali vigenti.

Non è tollerata alcuna forma di lavoro che non rispetti le normative interne ed esterne in materia di diritto del lavoro, né alcuna forma di discriminazione o vessazione.

Ogni individuo è trattato in modo equo e paritario ed è supportato nello sviluppo professionale; particolare attenzione è dedicata al talento femminile e ai giovani.

Vengono promossi modalità di comunicazione, relazione e stili gestionali rispettosi della persona, uno stile di leadership inclusivo, che favorisca la partecipazione, il coinvolgimento e la cooperazione. Sono definite politiche aziendali in materia di welfare e per la conciliazione dei tempi di vita privata e lavoro.

La conformità dell'ambiente lavorativo rispetto alle normative in materia di sicurezza e salute è garantita mediante la prevenzione, la gestione e il monitoraggio dei rischi connessi allo svolgimento dell'attività professionale.

La libertà è assicurata dall'applicazione e dal rispetto delle normative di legge e collettive nazionali inerenti al rapporto di lavoro, nonché in tema di libertà sindacali dei lavoratori e dei loro rappresentanti, con particolare riferimento al diritto di associazione sindacale, di sciopero, di assemblea.

I testimoni di violazioni relative a condotte illecite o irregolari anche ai sensi delle disposizioni normative e di Vigilanza, sono tenuti a segnalare qualsiasi azione, anche tentata, omissioni o comportamenti non in linea con i valori aziendali e gli impegni assunti e a trasmettere indicazioni circostanziate.

Le segnalazioni possono essere inviate con le seguenti modalità:

- piattaforma online già in uso in materia di whistleblowing
- lettera riservata indirizzata all'Organismo di Vigilanza presso la sede dello IAI.

La Funzione OdV provvede a un'analisi della segnalazione, ascoltando eventualmente l'autore e il responsabile della presunta violazione ed in caso di accertata responsabilità dell'autore applica le sanzioni disciplinari previste ovvero quelle contrattuali.

Lo IAI agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione, assicurando la

riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

## **7. I Fornitori**

IAI impronta la relazione con i propri fornitori a principi di trasparenza ed equità; in particolare, sono adottate politiche di approvvigionamento che tengono conto della tutela dei diritti umani anche da parte della propria catena di fornitura, poiché il rispetto dei diritti umani è ritenuto un elemento essenziale all'interno della catena di fornitura e instaurare rapporti basati sulla sostenibilità comporta un vantaggio reciproco.

IAI opera con fornitori che tengono opportunamente conto dei principi e valori espressi dai regolamenti interni (in particolare dal modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs 231/01, dal Codice di comportamento) e dalle presenti Linee Guida e che non mettono in atto comportamenti in contrasto con essi.

La selezione dei fornitori avviene infatti previa verifica dei requisiti di onorabilità e professionalità, tecnici e reputazionali, con particolare attenzione agli ambiti dell'ambiente, della corruzione, del riciclaggio, del conflitto d'interessi.

Ai fornitori viene inoltre richiesto di operare nel pieno rispetto della normativa in materia di sicurezza sul lavoro.

Non sono intrattenuti rapporti con soggetti:

- implicati in attività illecite incompatibili con i principi contenuti nel presente documento e quelli cui si ispira l'agire dell'Istituto;
- che ostacolano lo sviluppo umano o contribuiscano a violare i diritti fondamentali della persona.

## **8. Comunità**

IAI impronta la sua relazione con le comunità di riferimento attraverso il contributo a iniziative di sostegno al tessuto sociale ed economico e la promozione di una cultura di tutela e rispetto dei diritti umani. Tali determinazioni trovano concreta attuazione mediante:

- il sostegno al diritto allo studio ed alla formazione , con progetti rivolti ai giovani, in collaborazione con i nostri partner, mediante erogazione di borse di studio per la partecipazione ai corsi da noi organizzati, nella consapevolezza che lo studio e la formazione

sono elementi fondamentali per promuovere libertà ed uguaglianza

– la condivisione di risorse, in quanto IAI è impegnato a organizzare e partecipare attivamente a iniziative, progetti ed eventi che hanno un impatto positivo sull'economia, la società e l'ambiente, anche mettendo a disposizione tempo, professionalità, location e relazioni, con lo scopo di diffondere una cultura inclusiva improntata al rispetto e alla tutela dei diritti individuali, all'uguaglianza e alla legalità.

## **9. Implementazione e monitoraggio**

Gli organi statutari esercitano la responsabilità di indirizzo e controllo delle attività di integrazione dei principi, di impegno per il rispetto e la tutela delle persone e delle diversità, in coerenza con le Linee Guida e con ogni altra normativa interna in materia.

IAI adotta iniziative volte a sviluppare modalità operative e a promuovere comportamenti individuali consapevoli in materia di impegno per il rispetto e la tutela delle persone e della diversità e gestisce e monitora l'applicazione del proprio approccio in tema di rispetto e tutela dei diritti umani attraverso chiare attribuzioni di ruoli e responsabilità, procedure di identificazione e valutazione periodica dei rischi, un sistema di segnalazione delle violazioni, un sistema sanzionatorio e la costante attività di dialogo con i soggetti di riferimento.

In particolare:

– gli Organi statutari approvano gli indirizzi strategici in materia di tutela dei diritti umani, monitorano le attività, verificandone la coerenza con gli indirizzi strategici definiti e approvano la Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario.

- Inoltre, le funzioni interessate sono prontamente informate in merito alle eventuali criticità rilevate dall'Organismo di Vigilanza, in materia di reati contro la persona, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;

– la Funzione coordinatrice del Gender Equality Plan (GEP), progetta e sviluppa iniziative finalizzate al rispetto delle persone e delle diversità, di promozione della parità di genere, età, etnia, disabilità, orientamento religioso, orientamento affettivo, nazionalità e lingua, del benessere organizzativo, della inclusione sociale e dell'uguaglianza;

– i diritti umani sono integrati nel modello di gestione dei rischi (MOG, artt. 25 quater, 25 quinquies, 25 septies, 25 duodecies, 25 terdecies) e in quanto tali sono oggetto di valutazione

periodica nell'ambito della più ampia strategia di sostenibilità aziendale, in coerenza con il processo di identificazione del rischio e con le principali linee guida in materia;

- sono monitorate costantemente le esigenze di adeguamento dei processi aziendali derivanti dall'emanazione di nuovi requisiti normativi o dalla modifica di quelli esistenti;

- al fine di far emergere casi anomali o presunti illeciti, lo IAI mette a disposizione del Personale e delle controparti, idonei canali atti a ricevere segnalazioni di presunte violazioni, tutelando sempre e comunque il segnalante e il segnalato in linea con la normativa vigente;

- le violazioni accertate nei confronti del Personale vengono sanzionate in coerenza con il codice di disciplina e mediante strumenti di tutela contrattuale, per quanto attiene ai rapporti con le controparti e i fornitori;

- IAI monitora l'efficacia dell'impegno in materia di Diritti Umani facendo leva sui processi di monitoraggio esistenti associati a policy, principi e sistemi menzionati nel Codice di Condotta, nel MOG, nel Piano Anticorruzione e nel GEP e gestiti dalle funzioni competenti.

## **10. Diffusione e aggiornamento**

Le presenti Linee Guida sono comunicate a tutto il Personale tramite pubblicazione nella rete virtuale privata (Vpn) e sul sito internet a tutti gli stakeholder, compresi collaboratori, fornitori e partner, affinché ci sia piena consapevolezza e impulso alla promozione dei diritti umani come parte integrante del sistema dei valori di IAI.

Le Linee Guida vengono aggiornate in presenza di evidenze emerse dagli *assessment* interni e dal monitoraggio della normativa nazionale e internazionale in materia di tutela e promozione dei diritti fondamentali. Sulla base delle proposte dell'Organismo di Vigilanza, la presente Policy sarà oggetto di revisione periodica, in considerazione della sua adeguatezza ed effettività di attuazione.

Qualsiasi revisione sarà oggetto di approvazione da parte degli Organi statutari.