

POLICY SUI DIRITTI UMANI DI TOSCOTEC S.P.A.

1. L'IMPEGNO DI TOSCOTEC

“Toscotec S.p.A.” è consapevole che ogni attività economica e di business può generare potenziali impatti positivi e negativi rispetto ai Diritti umani.

L'Azienda opera conformemente alla “Dichiarazione universale dei Diritti umani” che stabilisce che “ogni individuo e ogni organo della società, incluse le aziende, debba cercare di promuovere il rispetto dei diritti e delle libertà dell'uomo tramite l'insegnamento e l'istruzione, e garantirne l'effettivo e universale riconoscimento e osservanza, attraverso l'adozione progressiva di misure a livello nazionale e internazionale”.

Questa Policy esprime gli impegni e le responsabilità nei confronti di tutti i Diritti umani e promuove il rispetto di tali Diritti nell'ambito dei suoi rapporti d'affari e l'adesione ai medesimi standard da parte degli appaltatori, fornitori e partner commerciali, prestando particolare attenzione ai contesti ad alto rischio o interessati da conflitti.

2. PRINCIPI BASE

2.1 Rifiuto del lavoro forzato o obbligatorio e del lavoro minorile

“Toscotec S.p.A.” rifiuta l'uso di qualsiasi tipo di lavoro forzato o obbligatorio e non confisca denaro o documenti di identità all'inizio del rapporto di lavoro allo scopo di trattenere il lavoratore contro la sua volontà.

Il ricorso al lavoro minorile non è consentito, così come definito dalle “Convenzioni ILO” di riferimento. Nessun bambino di età inferiore a quella minima indicata dalla legge locale, e comunque non al di sotto dei 15 anni, potrà essere impiegato in attività lavorative.

L'azienda si impegna a valutare i rischi per identificare e valutare l'influenza delle proprie attività e dei propri prodotti / servizi sui diritti umani conformemente a quanto previsto dai principi guida su imprese e diritti umani in attuazione del Quadro di riferimento delle Nazioni Unite denominato "Proteggere, Rispettare e Rimediare".

2.2 Rispetto delle persone e della diversità

Nessuna forma di molestia fisica o verbale o di discriminazione di razza, lingua, religione, status sociale, nazionalità, opinione politica, orientamento sessuale o genere, sarà tollerata.

"Toscotec S.p.A." rispetta la diversità e il diritto alle pari opportunità, incoraggiando la promozione di un comportamento etico negli ambienti di lavoro.

L'Azienda rifiuta quindi ogni altra distinzione, esclusione 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.

2.3 Tutela della salute e della sicurezza

"Toscotec S.p.A." si impegna a garantire standard elevati di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, assicurando a tutti i nostri collaboratori un luogo di lavoro sano, sicuro e conforme alle leggi in materia di sicurezza e salute.

"Toscotec S.p.A." coinvolge i propri dipendenti attraverso attività informative e formative per un miglioramento costante dello stato di salute e di sicurezza dei luoghi di lavoro con l'obiettivo di minimizzare i rischi di infortuni e di incidenti negli ambienti di lavoro.

2.4 Libertà di associazione e contrattazione collettiva

“Toscotec S.p.A.” riconosce il diritto dei propri lavoratori ad avere un’adeguata rappresentanza e la libertà dei dipendenti di costituire o prender parte a organizzazioni finalizzate alla difesa e alla promozione dei loro interessi, senza timore di ritorsioni o intimidazioni. I dipendenti che agiscono come rappresentanti non saranno né sfavoriti né favoriti in alcun modo.

2.5 Condizioni salariali, orari di lavoro e risorse umane

Le retribuzioni dei nostri lavoratori sono in linea con quanto previsto dalla normativa vigente e dagli standard di settore. Le modalità con cui si definisce la retribuzione salariale sono basate su criteri oggettivi, prendendo in considerazione il principio del giusto compenso e dell’uguaglianza di retribuzione fra manodopera maschile e manodopera femminile.

“Toscotec S.p.A.” si impegna inoltre a remunerare il lavoro straordinario, a garantire almeno un giorno di riposo settimanale e che il monte-ore di lavoro quotidiano, settimanale e mensile sia in regola con la legislazione locale.

“Toscotec S.p.A.” si impegna nello sviluppo delle Risorse umane, riconoscendo nel suo capitale umano un punto di forza. La formazione e l’addestramento rappresentano gli strumenti prioritari per migliorare le competenze dei lavoratori e la crescita dell’Azienda.

2.6 Privacy

“Toscotec S.p.A.” rispetta la riservatezza e il diritto alla privacy dei suoi lavoratori e collaboratori impegnandosi al corretto utilizzo dei dati e delle informazioni fornite, ivi compresa la divulgazione a terzi.

La propria politica sulla privacy è in linea con le relative leggi e normative locali, tra cui la salvaguardia dei dati personali contro la perdita, il furto, l’accesso o l’utilizzo non autorizzato.

3. ATTUAZIONE

“Toscotec S.p.A.” monitora l’applicazione ed il rispetto della Policy sui Diritti umani e del Codice etico all’interno dei propri confini aziendali e ne promuove i principi presso i propri partner commerciali e fornitori.

Tutte le evidenze raccolte in fase di valutazione rappresentano uno stimolo per l’azienda e per i suoi partner commerciali a ridefinire politiche, azioni e comportamenti per assicurare il pieno rispetto dei Diritti umani nei contesti in cui essi operano.

Laddove internamente o presso un proprio fornitore sia riscontrato il mancato rispetto della Politica sui diritti Umani, saranno analizzate le cause di tale scostamento e sarà definito un piano per promuovere l’allineamento con il presente documento.

4. SEGNALAZIONI

Qualora un dipendente, un partner commerciale o un fornitore vogliano segnalare una presunta violazione di questa Policy, possono segnalarlo per iscritto in una lettera all'indirizzo:

Toscotec S.p.A. – Ufficio Risorse Umane / Codice Etico – Viale Europa n°317, Marlia 55012 (LU)

Nella gestione delle segnalazioni, l'ufficio agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione, e assicura inoltre la segretezza dell'identità del segnalante.

Le segnalazioni ricevute saranno impugnate dall'Ufficio Risorse Umane congiuntamente al management aziendale così da verificare l'eventuale necessità di avviare tutte le azioni utili a rimediare a qualsiasi impatto negativo sui diritti umani che dovesse essere emerso.