POLICY IN MATERIA DI DIRITTI UMANI, LAVORO ETICO E TUTELA DEI LAVORATORI

Redatto da	Tiziana Orlandini – Group HR Director
Data Redazione	26/10/2026
Approvato da	Filippo De Ruvo e Filippo Olmo – Amministratori Delegati
Data Approvazione	27/10/2026
Edizione	2.0 del 27/10/2026 (revisioni riportate in grassetto)

1. Premessa, scopo e principi

La Società considera il rispetto della persona, la tutela dei diritti umani e la valorizzazione del lavoro principi fondamentali del proprio modo di operare e parte integrante della propria responsabilità d'impresa.

L'attività aziendale è svolta nel rispetto della dignità di ogni individuo, della normativa vigente e dei principi di correttezza, trasparenza e responsabilità sociale, nella convinzione che condizioni di lavoro sicure, eque e rispettose dei diritti delle persone costituiscano un elemento essenziale per uno sviluppo sostenibile dell'impresa.

La presente Policy definisce i principi ai quali la Società ispira la gestione dei rapporti di lavoro e delle risorse umane e rappresenta il quadro di riferimento per tutti coloro che operano per conto dell'Azienda.

La Società si impegna a prevenire qualsiasi forma di sfruttamento del lavoro, discriminazione, lavoro forzato o lavoro minorile, promuovendo condizioni di impiego conformi alla normativa italiana, ai principi internazionali in materia di diritti umani e ai valori di correttezza e rispetto reciproco che caratterizzano la propria organizzazione.

La presente Policy costituisce parte integrante del sistema aziendale di gestione delle risorse umane e si coordina con le altre procedure e policy adottate dalla Società, tra cui, in particolare, la Procedura per il Reclutamento, la Selezione e l'Assunzione del Personale, le procedure aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e gli ulteriori documenti organizzativi applicabili.

2. Riferimenti

La presente Policy è elaborata nel rispetto della normativa vigente e dei principali standard nazionali e internazionali applicabili in materia di diritti umani, tutela dei lavoratori e responsabilità sociale d'impresa.

In particolare, la Società si ispira ai principi contenuti nei seguenti riferimenti:

Principali riferimenti

a) Costituzione della Repubblica Italiana
b) Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea
c) Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO)
d) Convenzione ONU sui Diritti dell'Infanzia
e) Linee Guida ONU su Imprese e Diritti Umani (UN Guiding Principles on Business and Human Rights)
f) ETI Base Code
g) Normativa italiana vigente in materia di lavoro, salute e sicurezza, tutela dei minori, pari opportunità e non discriminazione
h) Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Gomma Plastica Industria

3. Campo di applicazione

La presente Policy si applica a tutto il personale della Società, indipendentemente dalla tipologia contrattuale adottata, e costituisce riferimento per amministratori, dirigenti, dipendenti, apprendisti, lavoratori somministrati, tirocinanti, collaboratori e, per quanto compatibile, consulenti che svolgano la propria attività presso le sedi aziendali.

La Società promuove inoltre il rispetto dei principi contenuti nella presente Policy nei rapporti con imprese appaltatrici, lavoratori autonomi, fornitori e partner commerciali, nella consapevolezza che la tutela dei diritti umani e del lavoro rappresenta un valore che deve essere perseguito lungo l'intera catena del valore.

Nei confronti delle imprese appaltatrici e dei lavoratori autonomi che operano presso le proprie sedi, la Società richiede il pieno rispetto della normativa vigente in materia di lavoro, salute e sicurezza e tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori. A tal fine, nell'ambito dei processi di qualificazione e gestione degli appalti, verifica il possesso dei requisiti previsti dalla normativa applicabile e acquisisce, secondo quanto previsto dalla legge e dalle proprie procedure interne, la documentazione necessaria a comprovarne la regolarità sotto il profilo lavoristico, contributivo e assicurativo.

Nei rapporti con gli altri fornitori e partner commerciali, la Società promuove i principi contenuti nella presente Policy e, ove ritenuto opportuno in relazione alla natura del rapporto, ai rischi

individuati o alle richieste dei propri clienti, può condividerne il contenuto e incoraggiarne l'adozione, quale riferimento per una gestione responsabile dei rapporti di lavoro e il rispetto dei diritti fondamentali delle persone.

4. Definizioni

Ai fini della presente Policy si intende per:

- **Lavoro forzato:** Qualsiasi attività lavorativa prestata sotto minaccia, coercizione, intimidazione o altra forma di costrizione, in assenza della libera volontà del lavoratore.
- **Lavoro minorile**: Qualsiasi attività lavorativa svolta da soggetti che non abbiano raggiunto l'età minima prevista dalla normativa applicabile per l'accesso al lavoro.
- **Giovane lavoratore**: Persona che abbia raggiunto l'età minima per l'ammissione al lavoro ma sia soggetta alle particolari tutele previste dalla normativa vigente.
- **Discriminazione**: Qualsiasi disparità di trattamento fondata su caratteristiche personali o condizioni tutelate dalla normativa vigente, non giustificata da ragioni oggettive e connesse all'attività lavorativa.
- **Molestia**: Qualsiasi comportamento indesiderato, verbale, fisico o psicologico, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona o di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.
- **Retribuzione**: L'insieme degli elementi economici riconosciuti al lavoratore in applicazione della normativa vigente, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e degli eventuali accordi individuali applicabili.

5. Tutela dei diritti umani e del lavoro etico

La Società riconosce il rispetto dei diritti umani quale principio imprescindibile della propria attività e orienta la gestione delle risorse umane ai valori di legalità, integrità, inclusione, rispetto della persona e valorizzazione delle competenze.

Nello svolgimento della propria attività la Società opera nel rispetto della normativa italiana, della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, delle Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), dei principi dell'ETI Base Code e degli ulteriori standard internazionali richiamati dai programmi di responsabilità sociale ai quali aderisce o richiesti dai propri clienti.

La Società ritiene che il rispetto dei diritti dei lavoratori non si esaurisca nell'osservanza delle disposizioni di legge, ma richieda un'organizzazione dei processi aziendali coerente con tali principi. Per questo motivo adotta procedure e prassi gestionali finalizzate a garantire trasparenza

nei rapporti di lavoro, correttezza nei processi di selezione e assunzione, applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento, tutela della salute e sicurezza, rispetto dell'orario di lavoro e delle condizioni retributive previste dalla normativa vigente.

La Società promuove il miglioramento continuo dei propri processi di gestione delle risorse umane, favorendo la diffusione della presente Policy, il dialogo con i lavoratori e la tempestiva gestione di eventuali criticità o segnalazioni.

6. Impiego regolare, lavoro liberamente scelto e orario di lavoro

La Società instaura esclusivamente rapporti di lavoro conformi alla normativa vigente e al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Gomma Plastica Industria applicato dall'Azienda, assicurando trasparenza nelle condizioni di impiego e correttezza nella gestione del rapporto di lavoro sin dalla fase di assunzione.

Ogni rapporto di lavoro è formalizzato nel rispetto delle disposizioni di legge e della contrattazione collettiva applicabile. All'atto dell'assunzione il lavoratore riceve, dall'Ufficio Personale/HR che conserva prova di consegna, la documentazione prevista dalla normativa vigente e le informazioni necessarie a conoscere le principali condizioni del rapporto di lavoro, nonché i diritti e i doveri connessi allo svolgimento della prestazione lavorativa.

La Società riconosce il principio secondo cui il lavoro deve essere liberamente scelto e rifiuta qualsiasi forma di lavoro forzato, obbligato, coatto o svolto sotto coercizione, minaccia o intimidazione. Non sono pertanto ammesse pratiche che limitino indebitamente la libertà personale del lavoratore, che ostacolino la cessazione del rapporto di lavoro secondo le modalità previste dalla legge o che comportino forme di sfruttamento incompatibili con i principi della presente Policy.

L'organizzazione dell'orario di lavoro avviene nel rispetto della normativa italiana e del Contratto Collettivo applicato, garantendo il rispetto dei limiti di durata della prestazione lavorativa, dei periodi di riposo e delle pause previsti dalla legge.

Il ricorso al lavoro straordinario è limitato ai casi consentiti dalla normativa vigente e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Gomma Plastica Industria ed è gestito nell'ambito dell'ordinaria organizzazione aziendale, nel rispetto dei limiti quantitativi previsti e con il riconoscimento del relativo trattamento economico o compensativo. La Società monitora l'orario di lavoro attraverso i propri sistemi di rilevazione delle presenze, al fine di assicurarne la conformità alla normativa applicabile.

7. Tutela dei minori e dei giovani lavoratori

La Società non impiega lavoratori che non abbiano raggiunto l'età minima prevista dalla normativa italiana per l'accesso al lavoro e adotta, nell'ambito del processo di assunzione, le verifiche necessarie ad accertare il possesso dei requisiti richiesti dalla legge.

Qualora la normativa consenta l'inserimento di giovani lavoratori nell'ambito di specifici istituti contrattuali o percorsi formativi, la Società ne garantisce l'impiego nel pieno rispetto delle limitazioni previste dalla legislazione vigente in materia di salute e sicurezza, orario di lavoro, lavoro notturno e attività vietate, assicurando un adeguato livello di supervisione e tutela.

L'eventuale presenza presso la Società di studenti coinvolti in percorsi di orientamento, formazione o altre esperienze disciplinate dalla normativa vigente è gestita esclusivamente per finalità formative e nel rispetto delle specifiche disposizioni applicabili, evitando l'assegnazione a mansioni incompatibili con la loro età, formazione o condizioni di tutela.

Qualora, anche a seguito di una segnalazione o di verifiche interne, emerga una situazione di impiego di un minore non conforme alla normativa vigente, la Società interviene tempestivamente adottando ogni misura idonea a tutelare il superiore interesse del minore. In particolare:

- interrompe immediatamente l'attività lavorativa non conforme;
- valuta le misure più idonee a garantire la tutela del minore, privilegiando, ove possibile, la prosecuzione del percorso scolastico o formativo;
- coinvolge, ove necessario, i genitori o il tutore legale e collabora con le Autorità competenti nei casi previsti dalla legge;
- analizza le cause che hanno determinato l'evento e adotta le opportune azioni correttive per prevenirne il ripetersi.

La Società considera la prevenzione del lavoro minorile parte integrante del proprio sistema di gestione delle risorse umane e promuove, anche nei rapporti con appaltatori e partner commerciali, il rispetto dei medesimi principi.

8. Retribuzione equa e dignitosa

La Società riconosce il diritto di ogni lavoratore a una retribuzione equa, trasparente e conforme alla normativa vigente, ritenendo che il corretto riconoscimento del valore del lavoro costituisca un elemento essenziale della dignità della persona e della qualità delle relazioni di lavoro.

La Società applica il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Gomma Plastica Industria, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, quale

riferimento per la disciplina del rapporto di lavoro e per la determinazione dei trattamenti economici e normativi spettanti ai lavoratori.

L'inquadramento contrattuale e la retribuzione sono determinati in funzione delle mansioni effettivamente svolte, delle responsabilità attribuite e delle disposizioni previste dalla normativa e dal Contratto Collettivo applicabile.

La Società garantisce il rispetto del principio sancito dall'articolo 36 della Costituzione italiana, assicurando una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del lavoro prestato e comunque idonea a garantire al lavoratore e alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa.

Le retribuzioni sono corrisposte con regolarità, mediante strumenti tracciabili e con modalità che garantiscono trasparenza nella composizione delle competenze e delle trattenute applicate.

Ai lavoratori somministrati è garantito il principio di parità di trattamento economico e normativo previsto dalla legislazione italiana, assicurando condizioni non meno favorevoli rispetto ai lavoratori direttamente dipendenti della Società adibiti alle medesime mansioni.

La Società, oltre a garantire il rispetto della normativa applicabile e dei trattamenti previsti dal CCNL, valuta l'adeguatezza del trattamento economico minimo aziendale rispetto a una stima del costo della vita dignitosa (living wage) nel territorio di riferimento. A tal fine ha effettuato una verifica interna, documentata e basata su dati ISTAT relativi al Nord-Ovest, adottando criteri ispirati alla metodologia Anker. La verifica considera separatamente la retribuzione fissa, le eventuali prestazioni pubbliche a favore del nucleo familiare e i trattamenti aziendali aggiuntivi, distinguendo le componenti garantite da quelle variabili o condizionate. La Società si impegna a riesaminare periodicamente tale valutazione, anche in relazione all'evoluzione del costo della vita, dei trattamenti contrattuali e delle condizioni economiche applicate.

9. Pari opportunità, inclusione e non discriminazione

La Società promuove un ambiente di lavoro fondato sul rispetto della persona, sulla valorizzazione delle competenze e sul principio delle pari opportunità, nella convinzione che la diversità costituisca un valore per l'organizzazione e contribuisca alla crescita dell'impresa.

Ogni decisione relativa al rapporto di lavoro, comprese le attività di reclutamento, selezione, assunzione, assegnazione delle mansioni, formazione, sviluppo professionale, valutazione delle prestazioni, progressione di carriera e determinazione del trattamento economico, è assunta sulla base di criteri oggettivi, coerenti con le competenze, le capacità professionali, le prestazioni e le esigenze organizzative.

La Società non ammette alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta fondata, tra l'altro, su sesso, età, nazionalità, origine etnica o sociale, lingua, religione, convinzioni personali, disabilità, orientamento sessuale, identità di genere, stato civile, condizioni familiari, appartenenza sindacale o qualsiasi altra condizione tutelata dalla normativa vigente.

A supporto di tali principi, la Società disciplina il processo di reclutamento, selezione e assunzione mediante una specifica procedura aziendale finalizzata a garantire trasparenza, imparzialità, pari opportunità e conformità alla normativa vigente, compresa quella in materia di trasparenza retributiva.

La Società promuove inoltre il rispetto della dignità della persona in ogni fase del rapporto di lavoro e non tollera comportamenti lesivi della dignità individuale, quali molestie, molestie sessuali, intimidazioni, violenze, comportamenti offensivi o altre condotte incompatibili con un ambiente di lavoro rispettoso e inclusivo.

In coerenza con i principi richiamati dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato e dagli accordi delle Parti Sociali in materia di molestie e violenza nei luoghi di lavoro, la Società promuove comportamenti improntati al rispetto reciproco e interviene, nei limiti delle proprie competenze, nella gestione di eventuali situazioni incompatibili con tali principi.

10. Prevenzione di violenze, molestie e trattamenti inumani

La Società vieta qualsiasi forma di trattamento duro, disumano o degradante, abuso fisico, verbale o psicologico, minaccia, intimidazione, coercizione, umiliazione, molestia sessuale, molestia basata sul genere, violenza e comportamento offensivo, anche se posto in essere da superiori, colleghi o soggetti esterni nei contesti di lavoro.
Il divieto comprende comportamenti indesiderati anche non ripetuti, comunicazioni digitali e condotte che creino un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. Nessuna esigenza produttiva o gerarchica può giustificare tali condotte.
La Società valuta i rischi di violenza e molestie nell'ambito del proprio sistema di prevenzione, individua misure organizzative e preventive, informa i lavoratori sui risultati e sulle misure adottate e promuove interventi di sensibilizzazione e formazione.
Ogni persona può segnalare comportamenti di cui sia vittima o testimone senza subire ritorsioni. Le segnalazioni sono valutate in modo imparziale, tutelando la riservatezza e i diritti di tutte le persone coinvolte.

11. Libertà di associazione e dialogo sociale

La Società riconosce il diritto dei lavoratori di costituire, aderire o non aderire ad organizzazioni sindacali e di eleggere i propri rappresentanti, nel rispetto della normativa vigente e del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato.

La Società considera il confronto con le rappresentanze dei lavoratori uno strumento fondamentale per favorire relazioni industriali corrette, improntate al dialogo, alla trasparenza e alla collaborazione reciproca.

Nel rispetto dei reciproci ruoli e delle prerogative previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva, la Società promuove il confronto con le rappresentanze sindacali sulle materie di competenza, favorendo un clima di partecipazione e di ascolto orientato alla ricerca di soluzioni condivise.

12. Segnalazioni e tutela dei lavoratori

La Società incoraggia i lavoratori a segnalare eventuali comportamenti, situazioni o prassi che possano risultare in contrasto con la presente Policy, con la normativa vigente o con i principi di correttezza e rispetto della persona.

Le segnalazioni possono essere rivolte al proprio Responsabile, alla Direzione Risorse Umane o, nei casi previsti, attraverso i canali di segnalazione adottati dalla Società in conformità alla normativa vigente.

La Società garantisce che le segnalazioni siano gestite con imparzialità, riservatezza e tempestività e tutela, nei limiti previsti dalla legge, chi effettua una segnalazione in buona fede da qualsiasi forma di ritorsione o trattamento discriminatorio.

Eventuali violazioni accertate della presente Policy sono valutate dalla Società ai fini dell'adozione delle opportune misure correttive e organizzative, fatto salvo l'eventuale esercizio dei poteri disciplinari previsti dalla normativa e dalla contrattazione collettiva.

13. Canale aziendale per le segnalazioni etiche

La Società mette a disposizione dei dipendenti, dei lavoratori somministrati, dei collaboratori, del personale delle imprese esterne, dei fornitori, dei clienti e degli altri stakeholder un canale per segnalare comportamenti o situazioni contrari alla presente Policy, al Codice Etico o ai principi di correttezza aziendale, comprese molestie, violenze, discriminazioni, minacce, abusi e possibili condotte corruttive.

Come segnalare. **Scrivere a segnalazioni@toscanagomma.it, oppure inviare una lettera a Toscana Gomma S.p.A., Via Cavalieri di Vittorio Veneto 4, 27038 Robbio (PV), indicando sulla busta «All'attenzione dell'UFFICIO HR - Etico».**

Descrivere con parole semplici i fatti, quando e dove sono avvenuti e, se conosciute, le persone coinvolte. È possibile allegare documenti. Non è obbligatorio indicare il proprio nome. Per non essere identificati tramite l'indirizzo email è preferibile non utilizzare la casella aziendale o una casella contenente il proprio nome; la posta elettronica, tuttavia, non assicura l'anonimato tecnico assoluto. La lettera può essere spedita senza indicare il mittente.

Chi riceve. **Le segnalazioni indirizzate al canale etico sono lette dall'Ufficio Risorse Umane (HR), esclusivamente tramite personale autorizzato.**

Qualora la segnalazione riguardi direttamente l'Ufficio Risorse Umane (HR), oppure il segnalante ritenga inopportuno rivolgersi a tale ufficio per ragioni di possibile conflitto di interessi, è possibile utilizzare un canale alternativo, attraverso una delle seguenti modalità:

- **Email: inviando la segnalazione all'indirizzo dedicato segnalazioni.canalealternativo@toscanagomma.it.**
- **Posta cartacea: inviando una lettera all'indirizzo della Società, Via Cavalieri di Vittorio Veneto n. 4, 27038 Robbio (PV), riportando sulla busta la dicitura «All'attenzione dell'OdV - Etico».**

Le segnalazioni inviate attraverso il canale alternativo sono ricevute ed esaminate esclusivamente dal referente appositamente incaricato dalla Società, diverso dall'Ufficio Risorse Umane, nel rispetto della riservatezza delle persone coinvolte.

Il referente alternativo provvede agli eventuali approfondimenti necessari, coinvolgendo, ove indispensabile, soltanto le persone o le funzioni aziendali non interessate dai fatti segnalati.

Anche per le segnalazioni trasmesse attraverso il canale alternativo si applicano le medesime garanzie di riservatezza, tutela del segnalante e divieto di ritorsioni previste dalla presente Policy.

Come funziona. **Quando è disponibile un recapito, la ricezione viene confermata di norma entro 7 giorni. HR, o il referente alternativo competente, valuta la segnalazione, può chiedere chiarimenti e svolgere gli approfondimenti necessari con riservatezza e imparzialità. In caso di segnalazione senza recapito, non è possibile inviare conferme o riscontri.**

Esito. La Società valuta le misure da adottare, comprese eventuali azioni correttive e, se ne ricorrono i presupposti, disciplinari. Ove possibile, è fornito un riscontro sull'avvenuta conclusione della verifica, nel rispetto della riservatezza delle persone coinvolte. Il riscontro non comporta la comunicazione di dati personali o di provvedimenti riservati.

Riservatezza e tutela. Le segnalazioni sono esaminate con imparzialità e discrezione; le informazioni sono condivise solo con chi deve occuparsene. È vietata ogni ritorsione nei confronti di chi segnala in buona fede o collabora agli accertamenti. Sono tutelate anche la dignità e la riservatezza delle persone indicate nella segnalazione. Una segnalazione che risulti infondata non è, per questo solo fatto, una segnalazione in malafede.

Canale whistleblowing. Il canale etico non sostituisce il canale dedicato alle segnalazioni disciplinate dal D.Lgs. 24/2023, per le quali si applica la specifica procedura whistleblowing. In caso di dubbio sulla corretta destinazione della segnalazione, la Società fornisce indicazioni senza diffondere indebitamente i contenuti ricevuti.

Dati personali. Le segnalazioni sono trattate nel rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali. L'informativa privacy del canale etico è disponibile sul portale del dipendente e sul sito aziendale, insieme alla presente Policy.

14. Governance, attuazione e monitoraggio

La presente Policy costituisce parte integrante del sistema aziendale di gestione delle risorse umane e rappresenta il riferimento per la definizione e l'applicazione dei principi in materia di diritti umani, lavoro etico e tutela dei lavoratori.

La Società promuove l'attuazione dei principi contenuti nella presente Policy attraverso i propri processi organizzativi, le procedure aziendali e le attività di gestione del personale, assicurandone la coerenza con la normativa vigente e con il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato.

Le funzioni aziendali competenti, ciascuna per quanto di propria responsabilità, collaborano affinché i principi contenuti nella presente Policy trovino concreta applicazione nelle attività di selezione, assunzione, gestione del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, salute e sicurezza, relazioni industriali e gestione degli appalti.

La Direzione Risorse Umane presidia l'aggiornamento della presente Policy, supporta le funzioni aziendali nella sua applicazione e promuove il coordinamento con le procedure interne e con gli ulteriori strumenti organizzativi adottati dalla Società.

La Società verifica periodicamente l'efficacia del proprio sistema di gestione delle risorse umane, anche attraverso le ordinarie attività di controllo interno, le segnalazioni ricevute, gli audit e gli

eventuali approfondimenti richiesti da clienti o organismi di certificazione, adottando, ove necessario, le opportune azioni di miglioramento.

15. Diffusione, aggiornamento ed entrata in vigore

La presente Policy è portata a conoscenza di tutto il personale mediante gli ordinari strumenti di comunicazione aziendale ed è resa disponibile ai soggetti cui si applica.

La Società promuove la conoscenza dei principi contenuti nella presente Policy attraverso la documentazione consegnata all'atto dell'assunzione, le procedure aziendali, le comunicazioni interne e gli ulteriori strumenti informativi ritenuti opportuni in relazione all'evoluzione normativa, organizzativa o ai rischi individuati.

La presente Policy è oggetto di periodico riesame al fine di garantirne il costante allineamento all'evoluzione della normativa applicabile, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, degli standard internazionali di riferimento e dell'organizzazione aziendale.

Eventuali aggiornamenti sono approvati secondo il sistema di governance della Società e comunicati ai destinatari con le modalità ritenute più idonee.

La presente Policy entra in vigore dalla data della sua approvazione e sostituisce ogni eventuale precedente disposizione aziendale avente il medesimo oggetto.

16. Rispetto della Policy e conseguenze delle violazioni

Tutti i dipendenti e gli altri destinatari sono tenuti a rispettare i principi della presente Policy, nei limiti degli obblighi loro applicabili. Le violazioni commesse dai dipendenti possono comportare conseguenze disciplinari, nel rispetto dell'art. 7 della Legge 300/1970, del CCNL applicato, del principio di proporzionalità e delle procedure aziendali vigenti. Per collaboratori e controparti esterne possono essere adottate le misure contrattuali consentite dagli accordi e dalla legge.

Allegati:

1. **INFORMAZIONI ESSENZIALI SUL CANALE DI SEGNALAZIONE**

Toscana Gomma S.p.A.
Via Cavalieri di Vittorio Veneto n° 4
27038 Robbio (PV)

Poliuretani espansi
a stampo, in blocchi, in foglia continua

Capitale sottoscritto e versato € 6.000.000
Registro Imprese n. 00176870186
R.E.A. n. 47913
Codice Fiscale e Part. IVA 00176870186
27038 ROBBIO (PV) –
Via Cavalieri di Vittorio Veneto n° 4
Telefono: 0384 / 6881
Fax : 0384 / 688222

AZIENDA CON SISTEMA QUALITA' CERTIFICATO
==== UNI EN ISO 9001===
===ISO/TS 16949===

ALLEGATO 1 – INFORMAZIONI ESSENZIALI SUL CANALE DI SEGNALAZIONE

EMAIL: segnalazioni@toscanagomma.it | POSTA: Toscana Gomma S.p.A., Via Cavalieri di Vittorio Veneto 4, 27038 Robbio (PV), busta «All'attenzione dell'Ufficio HR - Etico».

Puoi segnalare molestie, violenze, discriminazioni, abusi e altri comportamenti contrari alla Policy. Descrivi cosa è successo, dove e quando. Puoi non indicare il nome; non usare l'email aziendale se vuoi evitare che il tuo indirizzo ti identifichi. Una normale email non garantisce anonimato tecnico assoluto.

Le segnalazioni sono lette dall'Ufficio HR.

Se riguardano HR, scrivi direttamente a:

- **Email: segnalazioni.canalealternativo@toscanagomma.it**
- **Posta cartacea: Toscana Gomma S.p.A., Via Cavalieri di Vittorio Veneto n. 4, 27038 Robbio (PV), busta «All'attenzione dell'OdV - Etico».**

La segnalazione è valutata con riservatezza.

Se hai lasciato un recapito, riceverai conferma di ricezione e, quando possibile, un riscontro sull'esito della verifica.

È vietata ogni ritorsione.

Per le segnalazioni disciplinate dal D.Lgs. 24/2023 resta operativo il canale whistleblowing dedicato.

Informativa privacy e Policy completa: disponibili sul Portale del dipendente e sul sito aziendale https://www.toscanagomma.eu/.