

POLITICA PER LA QUALITÀ

- SODDISFAZIONE CLIENTE (e delle altre parti interessate rilevanti) attraverso:
 - costante attenzione alle sue aspettative/esigenze e flessibilità
 - costante e attenta analisi del contesto in cui opera l'azienda
 - nessun reclamo/anomalia che comprometta la nostra immagine di società "affidabile e corretta"
 - rispetto della conformità alle vigenti disposizioni di legge e ai requisiti applicabili
 - rispetto delle tempistiche concordate (consegne/interventi)
- MIGLIORAMENTO CONTINUO attraverso:
 - incremento qualitativo e monitoraggio dei processi interni
 - monitoraggio dei risultati economici - gestionali
 - costante e attenta analisi dei rischi/opportunità e delle relative azioni per affrontarli
- MIGLIORAMENTO "CLIMA AZIENDALE" attraverso:
 - responsabilizzazione del personale
 - motivazione e coinvolgimento

IMPEGNO ALLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

Garantire condizioni di lavoro sempre migliori è un obiettivo della nostra organizzazione. Esso sarà raggiunto applicando e rispettando tutte le disposizioni legislative in materia, nazionali ed internazionali, i contratti collettivi, gli impegni sottoscritti ed i requisiti previsti dallo Standard SA8000. Tali principi si applicheranno a tutta la nostra catena di fornitura e con l'obiettivo del miglioramento continuo delle condizioni di lavoro e della soddisfazione dei lavoratori. In particolare sono per noi primari i seguenti impegni.

– Lavoro infantile

L'azienda si impegna ad operare in contesti produttivi che rispettino le Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) con particolare riferimento al lavoro minorile, in forma di schiavitù o in condizioni ambientali che possano compromettere salute, sicurezza o moralità. Rispetta le normative e gli usi locali. Rifiuta beni e servizi provenienti da tali fornitori

– Divieto di lavoro forzato e non discriminazione

L'azienda si impegna ad assicurare che i principi dell'OIL sul divieto di lavoro forzato o obbligatorio e ogni forma di discriminazione per motivi di età, razza, origine nazionale o sociale, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, appartenenza sindacale, opinione politica siano rispettati

– Libertà di associazione

L'azienda non ostacola la libertà di associazione sindacale dei lavoratori, né i diritti dei lavoratori sindacalisti. L'azienda rispetta le legislazioni in materia di diritti dei lavoratori per la costituzione di organizzazioni sindacali

– Pratiche disciplinari

L'azienda si impegna a non adottare pratiche disciplinari quali coercizione mentale, coercizione fisica, abuso verbale. Assicura pratiche previste dal codice disciplinare e dallo Statuto dei Lavoratori. Si impegna a garantire al lavoratore il diritto di farsi assistere nella propria difesa da un rappresentante della associazione sindacale a cui aderisce o di sceglierne una a cui affidare mandato

– Giusta retribuzione e orario di lavoro

L'azienda si impegna a retribuzioni e orario di lavoro giusti e coerenti con i contratti collettivi inclusi gli aspetti relativi al lavoro straordinario. La direzione si impegna, attraverso i Responsabili coinvolti, di comunicare e chiarire il sistema attraverso il quale il personale può contestare i pagamenti dei salari e come essi sono calcolati (compreso i sistemi premianti, le indennità e gli incentivi a cui i lavoratori hanno diritto)

La Direzione presta particolare importanza al coinvolgimento e alla comunicazione con tutte le parti interessate interne/esterne, impegnandosi a favorire e stimolare l'incontro diretto e lo scambio di valutazioni (commenti, raccomandazioni, segnalazioni, reclami).

SALUTE E SICUREZZA DEL LAVORATORE

- ✓ Piena attuazione delle disposizioni di legge in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro individuando i rischi a cui i lavoratori interni od esterni possono essere soggetti ed andando quindi ad eliminare tali rischi per quanto tecnicamente possibile o riducendoli al minimo.
- ✓ Impegno per il miglioramento continuo della sicurezza e della salute dei lavoratori con una costante verifica delle situazioni ad essi correlate al fine di eliminare o ridurre i rischi.
- ✓ Coinvolgimento attivo dei propri dipendenti, collaboratori e fornitori rispetto ai temi della sicurezza mediante attività di formazione/informazione e sensibilizzazione
- ✓ Sensibilizzazione di tutto il personale affinché sia consapevole del proprio ruolo rilevante nel raggiungimento di elevati standard di sicurezza
- ✓ Incoraggiare la comunicazione/segnalazione di eventuali incidenti o quasi-incidenti riscontrati sul posto di lavoro o durante l'erogazione del servizio
- ✓ Sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o lo è meno
- ✓ Rispetto dei principi ergonomici nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro ed erogazione
- ✓ Adozione di un programma di controlli e manutenzione preventiva con realizzazione di mirati interventi alle infrastrutture e alle attrezzature per garantire ad esse un costante ed elevato livello di sicurezza

SPAZIO RISERVATO ALLA PARTE INTERESSATA
 Reclamo Segnalazione (commento, raccomandazione, suggerimento, proposta, ...)

 Inoltrato da: Dipendente Cliente Fornitore Altro: _____

Dati identificativi della parte interessata
 La parte interessata è disponibile ad essere contattata

La parte interessata <input type="checkbox"/> preferisce rimanere ANONIMA	Nominativo _____
	Azienda _____
	Indirizzo _____
	Mail _____
	Telefono _____

Area oggetto del reclamo/segnalazione

<input type="checkbox"/> Lavoro infantile	<input type="checkbox"/> Lavoro forzato o obbligato	<input type="checkbox"/> Salute e sicurezza
<input type="checkbox"/> Libertà di associazione e diritto alla contratt. collettiva	<input type="checkbox"/> Discriminazione	<input type="checkbox"/> Pratiche disciplinari
<input type="checkbox"/> Orario di lavoro	<input type="checkbox"/> Retribuzione	<input type="checkbox"/> Sistema di gestione

Descrizione del reclamo/segnalazione

Data _____

Azioni e/o rimedi eventualmente richiesti

L'azienda garantisce che non verranno presi provvedimenti disciplinari, non saranno effettuati licenziamenti o discriminazioni o alcuna forma di ritorsione nei confronti dei lavoratori che avanzato un reclamo e hanno fornito informazioni.

Modalità di inoltro del reclamo/segnalazione
 tramite posta a Ravetti S.R.L. - Via S.Rocco, 81/A - 15040 Frassineto Po (AL) Italy, +39 0142 482626 o mail silvia.coppo@ravetti.com
 mediante la "Cassetta reclami/segnalazioni" presente in azienda
 al Rappresentante dei Lavoratori che provvederà a notificarlo al "Social Performance Team" (SPT)
 Ente di accreditamento SAAS – Social Accountability Accreditation Service – 15 West 44th Street, 6th Floor - New York, NY 10036, telefono (212) 684-1414, fax (212) 684-1515, e.mail: saas@saasaccreditation.org
 Organismo di Certificazione ACM Cert s.r.l. – Piazzale Cardona, 10 – 21023 Milano (MI) Italy, telefono 02 96368458, fax 02 91390151, e.mail: info@acmcert.net

SPAZIO RISERVATO AL "Social Performance Team" (SPT)
Codifica del reclamo/segnalazione

 Reclamo N° R / del _____

 Segnalazione N° S / del _____

Modalità di ricevimento del reclamo/segnalazione
 Posta / mail

 "Cassetta reclami/segnalazioni"

 Personalmente al RLS / SPT

Giudizio di pertinenza del reclamo/segnalazione
 Il reclamo/segnalazione
È PERTINENTE

Il reclamo/segnalazione NON È PERTINENTE per il seguente motivo:

Informazioni e documenti da acquisire. Aspetti da approfondire

A cura di _____

Entro il _____

Identificazione e analisi delle cause
Azioni di contenimento / trattamento / risoluzione proposte

A cura di _____

Entro il _____

Verifica efficacia delle azioni di contenimento / trattamento / risoluzione eseguite

Resp. _____

Data _____

Azioni correttive proposte

A cura di _____

Entro il _____

Verifica efficacia delle azioni correttive eseguite

Resp. _____

Data _____

Modalità di risposta/comunicazione del reclamo/segnalazione
 Mail del _____

 Bachecca dal _____ al _____

 Altro: _____

Emesso da:

Approvato per la Direzione da:

Data: