



# MANUALE SISTEMA INTEGRATO

Ediz. 1 Rev. 0

Ottobre 2005

MI - 5

Rif. UNI EN ISO 9001:2000 – SA 8000

Pg. 1 di 65

**Titolo sezione:** Politica aziendale

Data 25 Ottobre 2005

Da: Direzione

A: tutto il personale

## POLITICA AZIENDALE

La Direzione allo scopo di consolidare e sviluppare la presenza nel settore di mercato di appartenenza, a livello della migliore concorrenza adotta "la qualità ed il suo miglioramento" come elementi prioritari e strategici per la gestione dell'organizzazione nel rispetto delle condizioni minime di base per i propri lavoratori.

E' per questi motivi che la Direzione ha deliberato di iniziare il percorso per l'ottenimento della Certificazione a Norme ISO 9001:2000 e SA 8000. La Direzione ritiene che i principi generali che governano la definizione della politica aziendale si possono ricondurre ai seguenti:

- a) conseguimento della soddisfazione del Cliente nel rispetto della redditività aziendale e delle caratteristiche del servizio
- b) considerazione delle esigenze delle altre parti interessate
- c) analisi delle opportunità e delle risorse necessarie al miglioramento continuo e alla prevenzione degli infortuni
- d) l'impegno al rispetto dei requisiti di legge e regolamentazione ambientale
- e) comprendere l'impegno dell'azienda a conformarsi a tutti i requisiti della norma SA8000 e a tutti quelli altrimenti sottoscritti dall'azienda;
- f) comprende l'impegno a conformarsi alle leggi nazionali e alle altre leggi vigenti e a rispettare gli strumenti internazionali elencati nella Sezione II della SA 8000 e la loro interpretazione;
- g) disponibilità al pubblico.

Per ottenere tutto ciò, GIPI ritiene che gli strumenti da utilizzare siano:

il riesame della direzione; la formazione del personale; le verifiche ispettive interne, la correzione delle relative non conformità e l'attuazione di azioni preventive idonee.

L'impegno di GIPI viene fortemente rivolto alle proprie risorse umane, nel rispetto di tutte le leggi applicabili e garantendo le condizioni minime di base per i lavoratori, non solo sinonimo di grande sensibilità ed attenzione da parte degli imprenditori, ma che alla lunga produce risultati notevoli ed apprezzabili, sia a livello di miglioramenti interni che esterni.

Pertanto l'impegno aziendale si basa anche sul rispetto dei requisiti espressi dalla Norma SA 8000:

PUNTO DELLA NORMA SA 8000	ELEMENTI PRINCIPALI RICHIESTI DALLA NORMA
1. LAVORO INFANTILE	L'azienda non deve utilizzare, né favorire, il lavoro infantile, ovvero il lavoro dei bambini sotto l'età minima prevista dalla Legge (15 anni). Inoltre tutti i giovani lavoratori (tra 15 e 18 anni) devono essere sottoposti a condizioni di lavoro non pericolose ed agli orari, mansioni e retribuzioni consentite dalla Legge.
2. LAVORO FORZATO	L'azienda non deve utilizzare né favorire in alcun modo il lavoro forzato
3. SALUTE E SICUREZZA	L'azienda deve adottare tutte le necessarie misure (incluse quelle previste dalle leggi), per assicurare ai lavoratori un ambiente di lavoro sicuro e salubre. (Legge di riferimento in Italia D.Lgs 626/94)
4. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE	L'Azienda non deve ostacolare la libertà di associazione sindacale dei lavoratori, né i diritti dei lavoratori sindacalisti.
5. DISCRIMINAZIONE	L'Azienda non deve attuare la discriminazione fra i propri lavoratori in base alla loro età, sesso, religione, razza, etc.
6. PRATICHE DISCIPLINARI	L'azienda non deve adottare pratiche disciplinari quali coercizione mentale, coercizione fisica, abuso verbale.
7. ORARIO DI LAVORO	Deve essere garantito un <u>orario di lavoro</u> in linea con quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Categoria e, comunque, non superiore alle 48 ore settimanali. <b>Lo straordinario</b> deve essere "non imposto", ma volontario, retribuito con una tariffa maggiore rispetto al normale orario di lavoro, in linea con quanto previsto dal Contratto Nazionale di Categoria e, comunque, non superiore alle 12 ore settimanali.
8. RETRIBUZIONE	La retribuzione deve essere almeno pari a quella relativa del Contratto Nazionale di Categoria e, comunque, tale da garantire uno standard idoneo alle esigenze di base dei lavoratori di una parte di entrate aggiuntive (guadagno) da spendere a propria discrezione. Non è consentito l'impegno del " <b>lavoro nero</b> " o schemi di falso apprendistato.
9. SISTEMA DI GESTIONE	Elementi previsti per pianificare, attuare, controllare e migliorare il proprio Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale. Sono necessari per chi intende Certificare il proprio Sistema di Gestione di Responsabilità Sociale.

Per un utilizzo efficace di questi strumenti è necessario che la Direzione ed i propri Responsabili di funzione si assicurino che la politica aziendale della GIPI sia attuata da tutto il personale nello svolgimento della propria attività e compresa da tutti gli Stakeholder con particolare riguardo alla catena di fornitura.

La Direzione si impegna a dirigere e sostenere la realizzazione di tale politica, di definire e aggiornare periodicamente gli obiettivi aziendali, predisponendo tutte le azioni e le risorse necessarie per il continuo miglioramento del Sistema di Gestione Integrato.

**GIPI S.r.l.**

**Dir. Mamula Alessandro**