

La Vi.s.a.f. S.r.l., azienda operante nel settore metalmeccanico, specializzata nella realizzazione di viti e ribattini, riconosce che una strategia rivolta al miglioramento delle sue prestazioni in termini qualitativi, di rispetto per l'ambiente e in materia di sicurezza del lavoro, risulta essere un importante fattore d'immagine verso i clienti, soddisfa le attese di miglioramento ambientale, di sicurezza sul lavoro e qualitativo relative al contesto territoriale in cui opera. La Vi.s.a.f. S.r.l. pertanto si impegna a perseguire una politica di continuo miglioramento delle proprie performance qualitative e di sicurezza sul lavoro, nonché ambientali, minimizzando ogni impatto negativo delle sue attività in termini di qualità, di sicurezza del lavoro e performance ambientali, massimizzando la soddisfazione del cliente, dei propri dipendenti/collaboratori e degli altri portatori di interesse del contesto territoriale di riferimento.

La Direzione della Vi.s.a.f. S.r.l. si propone di operare secondo il sistema di gestione integrato aziendale per la qualità, l'ambiente e la Responsabilità Sociale, allo scopo di raggiungere gli obiettivi prefissati in termini di rispetto dei lavoratori, della qualità dei prodotti/servizi forniti, di rispetto degli adempimenti legali in materia ambientale, nonché di salute e sicurezza dei lavoratori.

A tale scopo è stato predisposto il sistema di gestione integrato in base alle norme UNI EN ISO 9001:2015, UNI EN ISO 14001:2015, e PAS 24000:2022, il quale fornisce i criteri organizzativi e operativi che devono essere rispettati dal personale e dai collaboratori nello svolgimento delle attività aziendali.

Gli impegni fondamentali che Vi.s.a.f. S.r.l. persegue sono:

- Implementazione, certificazione e progressivo miglioramento dell'efficacia del sistema di gestione integrato Qualità, Ambiente e Resp. Sociale, in base alle norme UNI EN ISO 9001:2015, UNI EN ISO 14001:2015, PAS 24000:2022
- Consultazione e partecipazione dei lavoratori a tutti i livelli e funzioni applicabili e dei rappresentanti dei lavoratori, nello sviluppo, pianificazione, attuazione, valutazione delle prestazioni e delle azioni per il miglioramento del sistema di gestione per la resp. sociale.
- Assicurare il rispetto dei requisiti contrattuali verso i Committenti.
- Assicurare l'impegno dell'azienda verso la "tutela ambientale".
- Assicurare l'adozione di criteri per prevenire emergenze ambientali all'interno dei propri siti;
- Assicurare il corretto adempimento degli obblighi legislativi in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, assicurando l'adeguata sorveglianza dell'adozione delle misure stabilite a contrasto dei rischi presenti in azienda, e a rispettare gli strumenti internazionali in materia;
- Adottare dei criteri di valutazione dell'organizzazione che intervengano sui requisiti in materia di salute e sicurezza, ovvero la capacità dell'organizzazione ad autovalutarsi costantemente, applicando i requisiti di prevenzione.
- Migliorare continuamente l'efficienza organizzativa attraverso il monitoraggio delle proprie prestazioni.
- Seguire costantemente i trend del settore, proponendo alla clientela prodotti sempre in linea con le preferenze dei consumatori.
- Assicurare la formazione, l'informazione e l'aggiornamento del personale, specie nelle tematiche ambientali, di sicurezza e di resp. sociale.
- Coinvolgere tutto il personale tramite la capillare diffusione della politica e degli obiettivi di crescita e sviluppo aziendale.
- Impiegare risorse e mezzi adeguati al raggiungimento degli obiettivi prefissati in modo tale da ottenere sempre una maggiore motivazione, soddisfazione e crescita dell'Azienda.

Gli obiettivi misurabili/quantificabili vengono considerati almeno i seguenti:

- Assenza di reclami e soddisfazione della clientela.
- Crescita e mantenimento del portafoglio clienti italiani ed esteri.
- Attenzione verso il mercato e il contesto organizzativo.
- Assenza di incidenti, quasi incidenti e infortuni nei propri luoghi di lavoro.
- Numero di riunioni con il personale al fine di discutere le problematiche legate alla sicurezza sul lavoro.
- Assenza di emergenze o incidenti in materia ambientale.
- Assenza di inadempimenti alle prescrizioni legali.

L

a Direzione definisce ulteriori obiettivi annuali per il miglioramento e ampliamento delle proprie attività, che sono descritti e pianificati nella "Tabella Obiettivi Qualità Ambiente Resp. Sociale".

Inoltre, la Vi.s.a.f. S.r.l. ribadisce l'importanza di sviluppare un ambiente di lavoro socialmente responsabile e favorire la crescita professionale di tutti gli addetti, nel rispetto delle leggi regionali, nazionali, delle norme internazionali sui diritti umani (es. Dichiarazioni e Raccomandazioni dell'ONU, Convenzioni ILO ecc.) nonché della norma PAS 24000:2022. È volontà dell'azienda che i principi di responsabilità sociale siano seguiti da tutti i propri fornitori/subappaltatori, agenzie per l'impiego private e sub-fornitori, sia storici che nuovi, coinvolti nella sua catena di fornitura. A tale scopo l'azienda diffonde la sua politica nel campo sociale alle parti interessate (dipendenti e collaboratori, clienti, consumatori, fornitori, subfornitori, associazioni ecc.) affinché sia resa pubblica e trasparente la volontà dell'azienda di eseguire servizi che assicurino la soddisfazione della clientela e il benessere delle comunità circostanti e, più ampiamente, che assicurino il rispetto dei requisiti enunciati nella norma internazionale PAS 24000:2022. In tale ambito, la Vi.s.a.f. S.r.l. si impegna ad assicurare che vengano rispettati i seguenti principi:

RISPETTO DELLE CONDIZIONI DI LAVORO FONDAMENTALI

È proibito il ricorso a qualsiasi forma di coercizione fisica, corporale e mentale, offese verbali o qualsiasi forma di offesa verso la dignità personale di qualsiasi socio o collaboratore.

DIVIETO DI IMPIEGO DI LAVORO INFANTILE E MINORILE

È proibito l'impiego di giovani lavoratori di età inferiore a 16 anni, e comunque si impegna affinché gli eventuali giovani lavoratori (tra i 16 e i 18 anni) siano sottoposti a condizioni di lavoro non pericolose e ad orari, mansioni e retribuzioni consentite dalla Legge.

DIVIETO DI IMPIEGO DI LAVORO FORZATO O OBBLIGATO

È proibito impiegare personale contro la loro volontà e ricorrere ad ogni forma di lavoro sotto la minaccia di punizioni. L'Azienda non ricorre né sostiene in alcun modo l'utilizzo del lavoro forzato o obbligato e si impegna affinché tale principio etico fondamentale venga rispettato dai propri fornitori e partner commerciali.

RISPETTO DELLA NORMATIVA IN TEMA DI SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI

L'Azienda mette a disposizione un posto di lavoro sicuro e salubre, con particolare riferimento ad un'attenta valutazione e gestione dei rischi e ad un programma di formazione adeguato, al fine di prevenire ogni rischio di infortunio, così come prescritto dalla normativa vigente in tema di salute e sicurezza (D. Lgs. 81/2008 ss.mm.ii.). Il Servizio di Prevenzione e Protezione aziendale ha il compito di supervisionare le prescrizioni previste dalla valutazione dei rischi.

LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE

L'Azienda non ostacolerà l'elezione di rappresentanti sindacali o l'iscrizione ai sindacati da parte dei suoi Soci e metterà a loro disposizione spazi, bacheche aziendali, e altro necessario perché sia facilitata l'associazione tra i membri. I rappresentanti sindacali non saranno discriminati e sarà promossa la contrattazione collettiva.

ORARIO DI LAVORO E SALARIO

L'Azienda garantisce il riconoscimento dello stipendio previsto dalla legislazione vigente e in grado di assicurare una vita dignitosa. Il lavoro ordinario non deve superare le 40 ore settimanali come da CCNL applicabile e lo straordinario, effettuato solo in casi eccezionali, non sarà superiore alle 8 ore settimanali e alle complessive 100 ore annuali per dipendente, aumentabile a 150 per comprovate e motivabili esigenze di servizio. Il lavoro straordinario sarà pagato alla tariffa corretta prevista dal CCNL. Viene comunque garantito almeno 1 giorno libero alla settimana. Il lavoro straordinario è volontario (fatte salve le situazioni legate a prestazioni di pubblica utilità o appalti pubblici) e non è richiesto con regolarità.

PARITÀ DI SALARIO, DISCRIMINAZIONE

È vietata qualsiasi scorrettezza che pregiudichi il diritto alla parità di salario tra uomo e donna per uniformità di mansione svolta. Il diritto di pari opportunità deve essere rispettato anche in fase di assunzione o dimissioni e in caso di promozione o formazione.

È vietata qualsiasi forma di discriminazione, inclusa l'esclusione o la preferenza basata sulla razza, origine nazionale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, affiliazione sindacale, opinioni politiche, età, o qualsiasi altra condizione che possa dare origine a discriminazione.

SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

La Vi.s.a.f. S.r.l. s'impegna a:

- mantenere attiva la presente Politica di responsabilità sociale e applicare tutti i requisiti della PAS 24000:2022;
- assicurare un adeguato sistema di monitoraggio periodico delle attività e dei risultati del Sistema di Responsabilità Sociale (SRS) che dimostri la sua efficacia in relazione ai principi enunciati nella presente politica e ai requisiti della norma PAS 24000:2022;
- attuare azioni correttive e di miglioramento, nonché predisporre risorse adeguate, in relazione all'entità della non conformità o problematica rilevata, incluso l'impegno a porre rimedio (o collaborare alla riparazione) a qualsiasi impatto negativo sui diritti umani che dovesse derivare direttamente o indirettamente dalle proprie attività;
- assicurare che tutto il personale, anche di nuova assunzione e temporaneo, riceva adeguata formazione sui requisiti della norma e che venga eletto un loro rappresentante PAS 24000:2022 col compito di facilitare le relazioni con la direzione in materie collegate alla suddetta norma;
- nominare un Social Performance Team e un Comitato Salute e Sicurezza che ha lo scopo di garantire la continua applicazione del sistema e il monitoraggio del suo livello prestazionale (il cui funzionamento è definito da apposita procedura);
- effettuare audit di monitoraggio periodici e riesami sistematici del Sistema di gestione della responsabilità Sociale per assicurarne l'applicazione e il miglioramento continuo
- selezionare e valutare i fornitori e i subfornitori sulla base della loro capacità a soddisfare i requisiti della norma PAS 24000:2022;
- collaborare con i fornitori e i subfornitori che intendono rispettare i requisiti della norma PAS 24000:2022 affinché vengano applicate azioni correttive adeguate a seguito dell'individuazione di non conformità nel loro sistema.

L'Azienda si impegna a operare con la massima etica e integrità aziendale, non tollerando alcuna forma di corruzione, estorsione, concussione o appropriazione indebita, e garantendo la veridicità di tutte le informazioni relative alle proprie attività.

L'Azienda garantisce a tutti i lavoratori e alle parti esterne l'accesso a un meccanismo di segnalazione e reclamo (anche in forma anonima), impegnandosi a proteggere chiunque effettui segnalazioni in buona fede da qualsiasi tipo di ritorsione o penalizzazione (vedi procedura apposita).

Gli obiettivi e i programmi di miglioramento in tema di responsabilità sociale sono definiti in sede di riesame della Direzione, i cui contenuti sono inseriti nel documento annuale "Bilancio sociale PAS 24000:2022" e diffusi agli addetti attraverso affissione nelle bacheche del personale e inserimento nel sito internet.

La Politica Integrata è divulgata a tutte le parti interessate, internamente tramite trasmissione del documento, esternamente tramite il sito internet aziendale. La Politica è riesaminata ogni anno in sede di riunione di riesame della Direzione e in sede di redazione del Bilancio PAS 24000:2022, nonché al variare delle condizioni di contesto che ne hanno permesso l'emissione.

- Direzione, Resp. Sistema di Gestione Integrato e Resp. Sociale: Lorenza Sbaffi
- Responsabili Lavoratori per la Responsabilità Sociale: Manuel Carletti, Kety Chiappa, Maurilio Scipioni (RLS)