

# Politica per l' eccellenza

## Qualità – Ambiente – Responsabilità Sociale

S. Benedetto del Tronto (AP), li 18.11.09

La GEM Elettronica, dopo anni di operatività e di successi conseguiti nel proprio settore di attività, ha ravvisato la necessità di enfatizzare in maniera decisa le proprie **priorità strategiche** per il futuro, intese come:

1. un forte orientamento al cliente e alle parti interessate all'attività aziendale
2. la ricerca e gestione di processi a ridotto impatto sull'ambiente
3. la garanzia per i lavoratori in termini di sicurezza e di etica del lavoro
4. il miglioramento continuo delle proprie prestazioni, a tutti i livelli

A tal proposito la Direzione intende assicurare una leadership convinta e capace di guidare l'organizzazione, in un mercato sempre più caratterizzato da elevata competitività, nel percorso di crescita verso l'eccellenza che passa attraverso un impegno deciso nel perseguire:

- la **conformità ai requisiti normativi, legislativi e regolamentari** di riferimento per i propri prodotti/ servizi, processi, luoghi di lavoro, per l'ambiente e la responsabilità sociale, ivi comprese le prescrizioni contenute nelle norme internazionali alla base dello sviluppo del modello organizzativo GEM (ISO 9001: 2000, ISO 14001: 2004, SA8000: 2008) e altri requisiti di carattere volontario cui l'azienda ha deciso di aderire. Questa è la base per consentire uno sviluppo organico dei percorsi di eccellenza. In particolare l'azienda si impegna a:
1. *Rispettare tutte le leggi nazionali e le convenzioni e le Raccomandazioni ILO, che riguardano il diritto del lavoro e la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori*
  2. *non usufruire di (o favorire l'utilizzo di) lavoro infantile*
  3. *stabilire procedure per il recupero dei bambini trovati a lavorare in situazioni che ricadono nella definizione di lavoro infantile, fornendo, in particolare, il supporto per la frequenza scolastica*
  4. *stabilire procedure per la promozione dell'educazione di bambini ricadenti nell'ambito della Raccomandazione ILO 146 e dei giovani lavoratori soggetti a istruzione obbligatoria*
  5. *non esporre bambini e giovani lavoratori a situazioni pericolose, insicure o nocive alla salute fisica e mentale e per il loro sviluppo*
  6. *non usufruire o favorire l'uso di lavoro forzato o obbligato*
  7. *non richiedere al personale di lasciare depositi finanziari, indennità, proprietà o documenti originali di identità o autorizzazioni all'inizio dell'impiego o durante*
  8. *garantire un luogo di lavoro salubre e sicuro, realizzando le misure per la prevenzione di incidenti e danni alla salute, sia sul luogo di lavoro che come conseguenza di esso*
  9. *nominare un rappresentante della Direzione per la salute e la sicurezza di tutto il personale*
  10. *assicurare che tutto il personale, anche di nuova assunzione e temporaneo, riceva una formazione regolare e documentata in materia di salute e sicurezza, e a ripeterla in caso di avvenuti infortuni*
  11. *stabilire sistemi per individuare, evitare e affrontare potenziali rischi per la salute e la sicurezza, inclusi quelli collegati al lavoro svolto dalle neomadri o donne in stato di gravidanza*
  12. *rispettare il diritto dei lavoratori a formare/ aderire ad associazioni e sindacati di propria scelta e il diritto alla contrattazione collettiva*
  13. *garantire che i rappresentanti sindacali ed il personale coinvolto nelle organizzazioni non siano discriminati sul posto di lavoro, né soggetti a vessazioni, intimidazioni o ritorsioni e che possano comunicare con i propri associati*
  14. *non attuare discriminazioni in base a: razza, ceto, origine nazionale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale o opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe dar luogo a discriminazione*
  15. *non interferire con il diritto del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare bisogni legati a razza, ceto sociale, o origine nazionale, credenze religiose, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, o ogni altra condizione che potrebbe dar luogo a discriminazioni*
  16. *non permettere comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento, sia nel luogo di lavoro e che in altri locali forniti dall'azienda*
  17. *non sottoporre il personale a test di gravidanza o di verginità in alcuna circostanza*
  18. *non utilizzare né favorire punizioni corporali, punizioni mentali o fisiche, violenza verbale, azioni di mobbing sul lavoro, trattamenti inumani o duri*
  19. *adeguarsi all'orario lavorativo, alle ferie e festività previsto dalle leggi in vigore e agli standard dell'industria*
  20. *garantire il rispetto dei minimi retributivi legali, in modo che il salario soddisfi comunque i bisogni essenziali e che una parte del reddito rimanga comunque a disposizione*

21. *garantire che le trattenute sul salario non siano dovute a scopi disciplinari e che la busta paga sia chiara e comprensibile a tutti*
  22. *garantire che la retribuzione sia elargita secondo le prescrizioni legali e comunque nella maniera più conveniente per i lavoratori*
  23. *garantire che non siano stipulati contratti che evidenziano abuso della tipologia del rapporto di collaborazione, al fine di non regolarizzare la posizione contributiva del lavoratore*
  24. *garantire che non siano applicati schemi di falso apprendistato, per evitare l'adempimento degli obblighi in materia di lavoro*
  25. *collaborare con i propri fornitori, subfornitori e sub contraenti per implementare una politica della Responsabilità Sociale che, attraverso l'assistenza tecnica e una maggiore consapevolezza, porti ad un miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti*
  26. *comunicare all'esterno regolarmente a tutte le parti interessate i dati e le altre informazioni riguardanti la conformità ai requisiti della SA8000, ivi compresi i risultati del riesame della Direzione e delle attività di monitoraggio*
  27. *partecipare ai dialoghi con tutte le parti interessate (lavoratori, sindacati, fornitori, sub contraenti, sub fornitori, acquirenti, organizzazioni non governative, funzionari del governo e nazionali, al fine di conseguire una conformità sostenibile alla norma SA 8000.*
  28. *consentire l'accesso ai propri locali e alle informazioni delle parti interessate (ove contrattualmente previsto) alla verifica di conformità del sistema ai requisiti della SA8000*
- la **soddisfazione delle esigenze dei propri clienti**, presenti e future, nella piena consapevolezza che la crescita dell'impresa dipende dalla capacità di far fronte alle loro aspettative; a tal proposito, l'azienda si adopera per
- garantire l'efficacia del proprio sistema di gestione e dei processi, attraverso il controllo accurato delle fasi di progettazione e produzione/erogazione dei prodotti/servizi offerti per garantirne la continua affidabilità
  - utilizzare adeguati sistemi di progetto e tecnologia di costruzione per garantire che i prodotti siano affidabili
  - assicurare l'acquisto di prodotti e materiali di massima qualità e adeguati allo scopo del loro impiego
  - assicurare un'adeguata assistenza post-vendita
- la **tutela dell'ambiente**, con verifica e riduzione in modo continuo degli effetti sull'ambiente delle proprie attività, garantendo l'eliminazione o riduzione dell'inquinamento ambientale, il miglioramento continuo delle prestazioni ambientali, la cura delle risorse naturali
- la **crescita professionale delle proprie risorse**, con una valorizzazione e un consolidamento fondamentale del capitale umano, promuovendo e incoraggiando la consapevolezza della qualità, il rispetto per l'ambiente e la prevenzione dell'inquinamento, il rispetto dei requisiti di responsabilità sociale e coinvolgendo tutto il personale sostenendo il senso di responsabilità e la crescita culturale e professionale mediante la formazione sui temi relativi alla qualità, l'ambiente, la sicurezza e la responsabilità sociale
- il **miglioramento continuo** dell'organizzazione e dei suoi processi che passa attraverso la misurazione e l'analisi della performance dell'intero sistema, al fine di perseguire una sempre maggiore capacità aziendale di soddisfare le esigenze di mercato, di rispettare l'ambiente e di rispettare i diritti dei lavoratori

Per il raggiungimento di detti risultati, è stato predisposto ed è attuato un Sistema di Gestione Integrato, strumento guida necessario al raggiungimento degli obiettivi che vengono definiti e riesaminati dalla Direzione.

La Direzione si impegna pienamente affinché i fondamenti della politica in Azienda, possano essere promossi, compresi, attuati e sostenuti per tutto il personale così da operare in un clima favorevole allo sviluppo e alla gratificazione.

Il Rappresentante della Direzione per il sistema  
integrato Qualità/ Ambiente/ Etica  
(Dott.ssa T. Ferrante)

L'Amministratore Unico  
(Dott. G. Merlini)