



Comunicazione Informativa Dipendenti e Collaboratori

All. 1B Sez. 5 Rev. 00 del 01/02/2017

A tutti i nostri collaboratori e dipendenti,

L'impresa Ravelli S.r.l. ha iniziato nel 2014 un percorso di responsabilità sociale.

L'azienda ha seguito l'evoluzione della norma e si è conformata allo standard previsto dalla SA8000:2014.

L'obiettivo è quello di rispettare i diritti dei lavoratori e garantire condizioni di lavoro sempre migliori e nel rispetto delle leggi.

Il riferimento per la direzione per il progetto e la conformità alla SA 8000:2014 è Maria De Maria, che è a vostra disposizione per ogni informazione.

In conformità allo standard SA8000:2014 l'azienda si impegna a costituire il Comitato Salute e Sicurezza (CSS) e il Social Performance Team (SPT).

In allegato troverete la nostra politica integrata con i requisiti sulla responsabilità sociale ed una sintesi dei requisiti della SA 8000:2014.

La responsabilità sociale è un impegno di tutti e come direzione siamo sicuri ci aiuterete in questo progetto.

Cordiali saluti

Il Legale Rappresentante Pro-Tempore

Geom. Corrado Ravelli



Comunicazione Informativa Dipendenti e Collaboratori

All. 1B Sez. 5 Rev. 00 del 01/02/2017

POLITICA INTEGRATA

QUALITA' – AMBIENTE – SICUREZZA – RESPONSABILITA' SOCIALE E AMMINISTRATIVA

L'Impresa Ravelli vuole essere la migliore azienda italiana per i suoi clienti e i suoi lavoratori, attraverso lo sviluppo di un originale modello di impresa capace di innovazione e di forte radicamento territoriale, nel rispetto dei principi della Qualità, dell'Ambiente, della Sicurezza, della Responsabilità Sociale e del D.Lgs 231/01.

I Valori dell' Impresa Ravelli s.r.l. sono:

- **Integrità:** orgogliosi di essere un Gruppo di persone corrette e leali.
- **Trasparenza:** sinceri e chiari verso tutti gli interlocutori.
- **Responsabilità personale:** impegnati per il bene dell'azienda insieme.
- **Coerenza:** concentrati nel fare ciò che diciamo.

La presente Politica, in coerenza con la Missione e i Valori aziendali, si fonda su un insieme di principi ai quali devono fare riferimento strategie ed obiettivi:

PERSEGUIRE IL MIGLIORAMENTO CONTINUO

- ▶ Definire obiettivi e traguardi misurabili, confrontabili e indicatori, considerando in ogni azione e decisione presa anche gli aspetti sulla qualità, sugli aspetti ambientali e sulla sicurezza e salute del lavoro.
- ▶ Promuovere iniziative volte a monitorare e migliorare il grado di **soddisfazione** dei clienti.
- ▶ Prevenire e ridurre gli **impatti sull'ambiente**, operando in particolare attraverso:
 - una politica di gestione ottimale dei rifiuti e sempre più volta al miglioramento del territorio;
 - la costante attenzione alle emissioni in atmosfera generate dalle proprie attività;
 - la ricerca di soluzioni che consentano il risparmio energetico e la produzione di energia da fonti rinnovabili, contenendo l'utilizzo dei combustibili fossili;
- ▶ Prevenire e ridurre i rischi per la **salute e la sicurezza dei lavoratori**, in particolare:
 - prevenire i rischi alla fonte, cioè in fase di progettazione, scelta dei materiali, individuazione dei metodi e delle tecnologie;
 - garantire che gli ambienti di lavoro siano idonei, sicuri e ergonomici allo svolgimento delle attività;
 - tutelare la salute dei lavoratori attraverso il continuo monitoraggio sanitario e la sua valutazione;
 - ridurre gli infortuni e le malattie professionali che interessano i lavoratori;
- ▶ Attivare efficaci misure di prevenzione degli incidenti e contenere le conseguenze dannose per i lavoratori, l'ambiente e la salute della popolazione adottando le **migliori tecniche disponibili ed economicamente sostenibili**.
- ▶ Garantire la **tutela dei diritti, la salute e la sicurezza dei lavoratori**, impegnandosi a:
 - non utilizzare **lavoro infantile**;
 - promuovere il **lavoro volontario non obbligato**;
 - rispettare la **libertà di associazione** ed il diritto alla contrattazione collettiva;
 - assicurare condizioni di lavoro che non possano in alcun modo nuocere alla **salute e sicurezza** dei lavoratori;
 - contrastare ogni forma di **discriminazione**;
 - condannare tutte le **condotte illegali**, suscettibili di entrare in contrasto con la dignità o l'integrità fisica e/o morale;
 - applicare in modo completo ed imparziale il **contratto collettivo nazionale di lavoro** a tutti i dipendenti, corrispondendo puntualmente la **retribuzione** stabilita e versando tutti i relativi contributi previdenziali, assistenziali ed assicurativi;
 - concorrere alla crescita delle persone e garantire **un'occupazione stabile**.



Comunicazione Informativa Dipendenti e Collaboratori

All. 1B Sez. 5 Rev. 00 del 01/02/2017

GARANTIRE LA CONFORMITÀ LEGISLATIVA NEL CAMPO DELLA QUALITÀ, DELL'AMBIENTE, DELLA SICUREZZA, DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE E DEL D.LGS. 231/01.

– Attivare un attento e continuo *monitoraggio* della qualità del servizio erogato ai clienti, rispetto alla conformità con la normativa applicabile e rispetto all'applicazione della normativa in materia di qualità, ambiente, salute e sicurezza.

– Attivare un attento e continuo *monitoraggio* nel rispetto di tutti i requisiti della norma SA8000, comprese le convenzioni internazionali emanate dall'ILO (International Labour Organization) circa il lavoro forzato od obbligato, la libertà di associazione, il diritto alla contrattazione collettiva, la discriminazione, il lavoro minorile, la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, il rispetto, la retribuzione e la tutela dei lavoratori, in particolare dei disabili, dei minori e delle lavoratrici madri

– Attivare un attento e continuo *monitoraggio* nel rispetto della conformità normativa relativa alla Responsabilità Amministrativa d'Impresa secondo il Decreto Legislativo 231/01 e s.m.i., adottando adeguati presidi di controllo finalizzati alla prevenzione dei reati ed un sistema disciplinare idoneo a sanzionare eventuali violazioni, attraverso un Organismo di Vigilanza efficace ed efficiente che vigili sull'effettività e sull'adeguatezza del Modello 231.

COINVOLGERE GLI STAKEHOLDER E PROMUOVERE LA TRASPARENZA

– **Sensibilizzare** sugli impegni della Politica e in particolare sugli aspetti ambientali, della qualità e della sicurezza e *coinvolgere* sugli obiettivi e traguardi i *lavoratori* dell'azienda, i *fornitori*, i *clienti* e i *cittadini*.

– **Motivare** i lavoratori perché vengano sviluppati, ad ogni livello, il senso di responsabilità verso l'ambiente e la salute e sicurezza propria e dei colleghi, anche attraverso percorsi di *formazione*.

– **Educare**, con particolare attenzione alle nuove generazioni, a comportamenti di rispetto ambientale e di attenzione al corretto utilizzo delle risorse naturali.

– **Promuovere** il dialogo e il confronto con tutti i portatori d'interesse (autorità pubbliche, cittadini, associazioni, ecc.), tenendo conto delle loro istanze e attivando adeguati strumenti di partecipazione e comunicare in modo trasparente le prestazioni delle attività aziendali

La Direzione riconosce come scelta strategica lo sviluppo di un sistema di gestione per la Qualità, l'Ambiente, la Sicurezza, la Responsabilità Sociale e Amministrativa d'Impresa..

La Direzione è coinvolta nel rispetto e nell'attuazione di questi impegni assicurando e verificando periodicamente che la Politica sia documentata, resa operativa, mantenuta attiva, periodicamente riesaminata, diffusa a tutto il personale e resa disponibile al pubblico.

Il Responsabile del Sistema di Gestione Integrato ha il compito di preparare e gestire il Manuale Integrato, allo scopo di assicurare:

- ▶ l'**uniformità** dell'applicazione della Politica Integrata aziendale
- ▶ la **verifica**, attraverso Audit Interni, che le prescrizioni imposte del Sistema di Gestione Integrato vengano applicate, mantenute e migliorate
- ▶ il **coordinamento** fra i responsabili funzionali aziendali, i Clienti, gli Enti di Controllo e di Certificazione, l'Organismo di Vigilanza previsto dal D.Lgs. 231/01 e s.m.i., in riferimento alle tematiche di Qualità, Ambiente, Sicurezza, Responsabilità Amministrativa d'Impresa e Responsabilità Sociale.

Milano (MI), 01/02/2017

Il Legale Rappresentante Pro-Tempore
Geom. Corrado Ravelli



Comunicazione Informativa Dipendenti e Collaboratori

All. 1B Sez. 5 Rev. 00 del 01/02/2017

Sintesi degli impegni del nostro modello (requisiti di base della norma internazionale SA 8000)

| Requisito | Requisiti 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 81/08) |
| 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, o altri aspetti equivalenti. |
| 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 orario di lavoro in linea con quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Categoria e, comunque, non superiore alle 48 ore settimanali. Lo straordinario 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 "lavoro nero" o schemi di falso apprendistato. |

Eventuali reclami in riferimento a violazioni relativamente ai temi suddetti dovranno essere indirizzati alle seguenti organizzazioni:

| | |
|--|--|
| Organizzazione | Via Magellano n. 6 - Milano Email: info@ravellisrl.com |
| EUROPEAN INSPECTION AND CERTIFICATION COMPANY S.A. | 89, Chlois & Likovriseos Str. • 144 52 Metamorfofi • Athens • Greece Tel. +30.210.6252495 • +30.210.6253927 • Fax +30.210.6203018 e-mail eurocert@otenet.gr Internet site www.eurocert.gr |
| SAI | 15 West 44th Street New York, NY 10036 Tel: 212-684-1414 Fax. 212-684-1515 Email: info@sa-intl.org |
| Social Accountability Accreditation Services | 15 West 44th Street, 6th Floor New York, NY 10036 tel: (212) 391-2106 fax: (212) 684-1515 saas@saasaccreditation.org |