

POLITICA per la QUALITA', AMBIENTE e RESPONSABILITÀ SOCIALE (ETICA)

La GIROLAMI & C. srl ha coscienza del proprio inserimento in un contesto allargato: il cliente diviene mercato, il mercato diviene parte interessata.

L'attività si sviluppa in un tessuto sociale complesso che coinvolge una molteplicità di soggetti, interni ed esterni alla GIROLAMI & C. srl: le parti interessate. Per parti interessate si intendono: i soggetti interni, quali dipendenti, responsabili e soci; i soggetti esterni, quali clienti, fornitori, associazioni, Istituzioni ed altri.

L'obiettivo primario non è solo il raggiungimento di elevati livelli di performance qualitativa, ambientale, e un comportamento pro-attivo nel campo della responsabilità sociale, ma che ciò sia noto ed oggettivo a tutte le parti interessate.

L'applicazione di un sistema gestionale certificato basato sulla gestione e prevenzione del rischio, ha come obiettivo strategico principale e generale quello di rendere consapevole tutta la struttura della necessità di ottenere la completa soddisfazione delle esigenze del mercato nel rispetto dell'ambiente e di tutte le parti interessate, offrendo un servizio competitivo, sempre nel rispetto dei requisiti cogenti. Pertanto è necessario migliorarsi continuamente in termini di efficacia ed efficienza, misurandosi e confrontandosi costantemente con obiettivi chiari e tangibili condivisi con le Parti interessate.

Miglioramento significa aumentare la prestazione attuale della GIROLAMI & C. srl nelle diverse aree: Qualità, Ambiente, Etica.

Per poter monitorare il livello prestazionale è necessario: individuare dei parametri significativi, definirne un valore obiettivo, e monitorarne il valore.

Per quanto possibile i parametri individuati ci devono consentire il confronto con quelli di altre organizzazioni, con quelli segnalati da Istituzioni pubbliche o da altri soggetti esterni riconosciuti.

Le strategie qui contenute danno quindi luogo ad una griglia di parametri e di valori obiettivo validi negli ambiti (qualità, ambiente, etica), periodicamente riesaminati, con i quali l'organizzazione tutta si deve costantemente confrontare.

La GIROLAMI & C. srl mira al proprio utile d'impresa con attività che rappresentano un vantaggio per le parti interessate all'impresa, applicando le migliori tecnologie disponibili ed economicamente praticabili, nel rispetto delle Leggi dello Stato Italiano e, dove più rigorose, le seguenti:

- ILO Convention 1 (Hours of Work – Industry) and Recommendation 116 (Reduction of Hours of Work)
- Convenzioni ILO 29 e 105 (Lavoro Forzato & in stato di Schiavitù)
- Convenzione ILO 87 (Libertà di Associazione)
- Convenzione ILO 98 (Diritto allo Scambio Collettivo)
- Convenzioni ILO 100 e 111 (Remunerazione equa per uomo e donna per lavori di pari valore; Discriminazione)
- ILO Convention 102 (Social Security - Minimum Standards)
- ILO Convention 131 (Minimum Wage Fixing)
- Convenzione ILO 135 (Convenzione dei Rappresentanti dei Lavoratori)
- Convenzione ILO 138 & Raccomandazione 146 (Età Minima)
- Convenzione ILO 155 & Raccomandazione 164 (Sicurezza & Salute Professionale)
- Convenzione ILO 159 (Riabilitazione Professionale & Occupazione/Persone Disabili)
- ILO Convention 169 (Indigenous and Tribal Peoples)
- Convenzione ILO 177 (Lavoro Domestico)
- ILO Convention 181 (Private Employment Agencies)
- Convenzione ILO 182 (discriminazione contro le donne)
- ILO Convention 183 (Maternity Protection)
- ILO Code of Practice on HIV/AIDS and the World of Work
- The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights
- The International Covenant on Civil and Political Rights
- The United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women
- The United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination
- UN Guiding Principles on Business and Human Rights
- Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo
- La Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti del Bambino;

- le Leggi di altri Stati con i quali eventualmente l'organizzazione potrebbe confrontarsi, qualora più stringenti delle sopra dette;
- rispettare, non con valore limitativo, le Leggi e norme seguenti:
 - il D.L. 345/99, sul lavoro minorile
 - il D.L. 81 e s.m.i. sulla sicurezza
 - la Raccomandazione CEE del 27/11/1991, sulla tutela della dignità del lavoro
 - l'art. 2106 del C.C. e art.7 dello Statuto di Lavoratori, sulle pratiche disciplinari;
 - il C.C.N.L.

L'organizzazione più specificatamente si impegna:

- per la salvaguardia dei minori e dei giovani lavoratori;
- a non utilizzare e/o non favorire in alcun modo qualsiasi forma di lavoro obbligato;
- per la salute e sicurezza dei lavoratori e del posto di lavoro;
- per la libertà di associazione e per il diritto alla contrattazione collettiva;
- rifuggendo qualsiasi forma di discriminazione;
- per un corretto e condiviso utilizzo di pratiche disciplinari;
- applicando orari di lavoro consentiti;
- applicando criteri retributivi riconosciuti e concordati;
- utilizzando uno sistema di gestione integrato che consente il monitoraggio delle proprie prestazioni ed il miglioramento continuo.

La sostenibilità economica delle attività deve essere compatibile con l'ambiente che le ospita e deve rappresentare un'opportunità per il territorio tutto. Il sistema di gestione mira a raggiungere un equilibrio sostenibile fra prestazione economica, di qualità, ambientale ed etica in termini di:

- soddisfazione del cliente;
- controllo delle performance ambientali;
- controllo delle performance in termini di salute e sicurezza sul lavoro;
- prevenzione dell'inquinamento;
- diminuzione dell'impatto ambientale delle attività e ottimizzazione dell'uso delle risorse.
- miglioramento continuo delle performance, dei rapporti interni e esterni.

La GIROLAMI & C. srl, ha scelto di:

1. conformarsi e mantenere conforme l'organizzazione ai requisiti:
 - **della norma UNI EN ISO 9001.**
 - **della norma UNI EN ISO 14001.**
 - **Della norma SA 8000.**

espressi nella documentazione del sistema di gestione.

2. Responsabilizzare individualmente gli addetti sul lavoro in termini di qualità, ambiente e responsabilità sociale, promuovendo lo sviluppo personale degli stessi.
3. Ricercare, ove possibile, la collaborazione e condivisione di tutte le Parti interessate e comunque informare le parti interessate interne, con adeguata diffusione in forma comprensibile e formazione (Soci; Responsabili; Dipendenti; Amministratori; Dirigenti; Manager; Supervisor; Personale a contratto); le parti interessate esterne, come (Clienti; Fornitori; Istituzioni Pubbliche; Associazioni; Comunità in genere) rendendo pubblica la presente Politica con modalità e termini stabiliti.

La Politica viene resa accessibile in forma comprensibile a tutto il personale

La Direzione

