



**Oggetto:** Definizione Policy in materia di Qualità

Ra.El.Con, consapevole della rilevanza del servizio di fornitura di materiale elettrico ed elettronico offerto alle aziende clienti intende raggiungere la soddisfazione della clientela (grossisti, rivenditori al dettaglio ed altre realtà di distribuzione, oltre al consumatore finale) attraverso aree di miglioramento di seguito descritte:

- Sviluppo strumenti di vendita sempre più interattivi per la clientela
- Sviluppo rete di fornitura per ampliare le reti di prodotti a catalogo per la clientela
- Sviluppare le metodiche e le infrastrutture organizzative interne affinché sia possibile ottimizzare i tempi di risposta al cliente
- Accrescere il livello delle competenze e della professionalità del personale aziendale

I target sopra definiti saranno perseguiti attraverso una continua e accurata valutazione dei rischi d'azienda e l'utilizzo degli strumenti proposti dal Sistema di Gestione Qualità.

Nell'ambito del riesame periodico del sistema qualità da parte della Direzione, vengono definiti e distribuiti a tutti gli interessati specifici obiettivi per il continuo miglioramento del sistema.

La portata di questi obiettivi richiede il massimo supporto da parte della Direzione aziendale, ma anche il coinvolgimento e la fattiva collaborazione di tutto il personale, al fine di continuare la crescita e lo sviluppo dell'azienda e delle persone che vi operano.

**Oggetto:** Definizione Policy in materia di Sicurezza Sul Lavoro

La politica per la salute e la sicurezza sul lavoro (in seguito denominata SSL) è stata verbalizzata dal vertice aziendale nell'ambito della politica generale dell'azienda. La politica è la visione, i valori essenziali e le convinzioni dell'azienda sul tema della SSL e serve a definire la direzione, i principi d'azione e i risultati a cui tendere ed esprime l'impegno del vertice aziendale nel promuovere nel personale la conoscenza degli obiettivi, la consapevolezza dei risultati a cui tendere, l'accettazione delle responsabilità e le motivazioni.

La politica aiuta a dimostrare che Ra.El.Con:

- verso l'interno
  - mantiene l'impegno verso la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori;
- verso l'esterno
  - esiste un impegno concreto dell'azienda in tema di salute e sicurezza sul lavoro;
  - si privilegiano le azioni preventive;
  - l'organizzazione aziendale tende all'obiettivo del miglioramento continuo.

Ra.El.Con intende mantenere:

- l'impegno al rispetto della legislazione e degli accordi applicabili alla SSL;
- l'affermazione che la responsabilità nella gestione della SSL riguarda l'intera organizzazione aziendale, dal Datore di Lavoro sino ad ogni lavoratore, ciascuno secondo le proprie attribuzioni e competenze;

- l'impegno al miglioramento continuo ed alla prevenzione;
- l'impegno a fornire le risorse umane e strumentali necessarie;
- l'impegno a far sì che i lavoratori siano sensibilizzati e formati per svolgere i loro compiti in sicurezza e per assumere le loro responsabilità in materia di SSL;
- l'impegno al coinvolgimento ed alla consultazione dei lavoratori, anche attraverso i loro rappresentanti per la sicurezza;
- l'impegno a riesaminare periodicamente la politica stessa ed il sistema di gestione attuato.

**Oggetto:** Definizione Policy in materia Ambientale

Ra.El.Con è pienamente consapevole che una responsabile strategia economica, rivolta alle problematiche ambientali derivanti dalle proprie attività, risulta essere essenziale per il proprio successo e per quello dei propri Clienti.

Ra.El.Con riconosce inoltre che il miglioramento continuo delle proprie performance ambientali conduce a significativi vantaggi commerciali ed economici, soddisfacendo, nello stesso tempo, le attese di miglioramento ambientale relativo al contesto territoriale in cui l'Azienda opera. Ra.El.Con si impegna pertanto a perseguire una politica di continuo miglioramento delle proprie performance ambientali, minimizzando, ove tecnicamente possibile ed economicamente sostenibile, ogni impatto negativo verso l'ambiente delle sue attività. Ra.El.Con intende raggiungere i traguardi sopra indicati mediante le seguenti azioni:

- assicurare che le proprie attività siano svolte in conformità con le vigenti disposizioni di legge europee e applicabili ai prodotti commercializzati;
- attuare ogni sforzo in termini organizzativi, operativi e tecnologici per prevenire ogni impatto derivante dall'attività aziendale
- definire obiettivi e traguardi ambientali, da integrare con la gestione operativa;
- assicurarsi che la politica ambientale qui esposta sia compresa, attuata e mantenuta a tutti i livelli dell'organizzazione;
- assicurarsi che il presente documento sia disponibile verso il pubblico;

**Oggetto:** Definizione Policy in materia Responsabilità Sociale

Ra.El.Con, sottolinea l'importanza di sviluppare un ambiente di lavoro socialmente responsabile e di favorire una crescita professionale di tutti i dipendenti, nel rispetto della legislazione applicabile e dei diritti umani. È volontà dell'Azienda che i principi di responsabilità sociale siano rispettati da tutti i fornitori, nazionali ed internazionali, coinvolti nella catena di fornitura dei servizi oggetto della propria attività. A tale scopo, sia l'ambiente di lavoro interno che la catena di fornitura vengono monitorati affinché si possa rilevare il rispetto dei seguenti requisiti:

**CONDIZIONI DI LAVORO FONDAMENTALI**

*Rispetto della libertà e della dignità dei dipendenti*  
È proibito il ricorso a qualsiasi forma di coercizione fisica, corporale e mentale, offese verbali o qualsiasi offesa contro la dignità personale di qualsiasi dipendente o collaboratore.

**LAVORO INFANTILE E MINORILE**

*No all'impiego di lavoro infantile nel ciclo produttivo*

L'organizzazione ripudia l'impiego di bambini di età inferiore a 16 anni, in quanto il lavoro li distoglie dal frequentare la scuola o comunque non permette loro di disporre del tempo libero per attività ricreative o per giocare.

Nel caso in cui l'azienda dovesse venire a conoscenza che i propri fornitori impieghino bambini di età inferiore a 16 anni, si attiverà affinché venga assicurato loro la possibilità di frequentare la scuola in modo tale che il tempo complessivo dedicato a scuola, lavoro e trasferimenti non superi le 10 ore al giorno. L'impiego di manodopera minorile non deve comunque rappresentare un mezzo di sfruttamento economico, non deve esporre i minori a rischi relativi alla loro salute e sicurezza, né attentare al loro sviluppo fisico, mentale, spirituale, morale e sociale.

**LAVORO COATTO**

*No all'impiego di lavoro forzato o coatto*

È proibito impiegare personale contro volontà e ricorrere ad ogni forma di lavoro sotto la minaccia di punizioni.

**SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI**

*Diritto alla sicurezza e alla salute sul luogo di lavoro*

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. L'azienda ha definito una procedura di gestione dei casi di emergenza dovuti ad incidenti o sviluppo di incendi. L'azienda ha nominato un Rappresentante Salute e Sicurezza che ha il compito di supervisionare le prescrizioni previste dalla valutazione dei rischi.

**LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE**

*Rispetto del diritto di libertà sindacale e di contrattazione collettiva*

L'azienda non ostacola l'elezione di rappresentanti sindacali o l'iscrizione ai sindacati da parte dei suoi dipendenti.

**ORARIO DI LAVORO E SALARIO**

*Diritto a un salario dignitoso e a un orario di lavoro corretto*

L'azienda garantisce il riconoscimento dello stipendio previsto dalla legislazione vigente ed in grado di assicurare una vita dignitosa. Il lavoro ordinario non deve superare le 40 ore settimanali e lo straordinario, effettuato solo in casi eccezionali, non sarà superiore alle 12 ore settimanali e sarà pagato alla tariffa definita come da CCNL.

**PARITÀ DI SALARIO E DISCRIMINAZIONE**

*Diritto ad un salario uguale tra uomo e donna ed assenza di discriminazione*

È vietata qualsiasi scorrettezza che pregiudichi il diritto alla parità di salario tra uomo e donna a parità di mansione svolta. Il diritto di pari opportunità deve essere rispettato anche in fase di assunzione o dimissione ed in caso di promozione e formazione. È vietata qualsiasi forma di discriminazione, inclusa l'esclusione o la preferenza basata sulla razza, il colore, il sesso, l'età, la religione, l'opinione politica, la nazionalità o la classe sociale.