

VISION

L'organizzazione è consapevole delle sfide e delle opportunità che il mercato impone e che per affrontare le sfide occorrono decisioni vincenti. Il processo decisionale si basa sulla raccolta delle informazioni, sull'analisi delle stesse e sull'elaborazione di scenari evolutivi, al fine di pianificare la migliore strategia aziendale. Pertanto, si ritiene di fondamentale importanza avere un sistema organizzativo che permetta di armonizzare e tenere sotto controllo i propri processi e la raccolta delle informazioni da essi derivanti. Per perseguire l'efficacia e l'efficienza aziendale, l'organizzazione si basa, pertanto, su alcuni punti fondamentali:



RICERCA DELLA SODDISFAZIONE DEL CLIENTE

1. Fornire un prodotto che corrisponda ai livelli di qualità previsti dal settore, con una filiera di controlli di qualità che segua l'intero sviluppo dei prodotti, dalla fase di sviluppo durante la progettazione degli stampi fino alla vendita al Cliente perseguendo la politica interna "Zero reclami", obiettivo cui devono essere mirate le attività dell'organizzazione;
2. Utilizzo di Impianti e tecnologie all'avanguardia per garantire standard qualitativi elevati ed affidabilità al top;
3. Essere il supporto di riferimento per il Cliente, per risolvere eventuali sue problematiche relative ai prodotti attraverso consulenze specifiche; la puntualità, rapidità e flessibilità nel rendere disponibile al Cliente i prodotti, rispettando completamente i requisiti definiti in fase contrattuale;
4. Avere un parco collaboratori (compresi quelli esterni) qualificato e costantemente formato al fine di riuscire ad essere sempre aggiornati circa le evoluzioni dei settori di competenza in cui opera l'organizzazione;
5. Garantire, tramite numerosi controlli in process, un prodotto valido ed affidabile nel tempo.

COINVOLGIMENTO DEL PERSONALE

6. L'azienda si fa promotrice della formazione continua, come strumento essenziale per la costante crescita ed il mantenimento di uno standard elevato di tutte le prestazioni offerte, siano esse in ambito prettamente tecnico che di vendita dei prodotti sul mercato;
7. Tenere costantemente informato tutto il personale aziendale sugli obiettivi e sui risultati conseguiti dall'azienda;
8. Sensibilizzare il personale alla consapevolezza nell'adozione di un sistema di gestione integrato, valutandone l'efficacia periodicamente;
9. Aumentare la consapevolezza del proprio ruolo e l'implicazione di ogni attività nella soddisfazione del cliente.
10. Adozione e rispetto del Codice Etico aziendale in applicazione e nel rispetto degli elementi di Responsabilità Amministrativa del nostro ente introdotti dal D.Lgs. 231/01 e s.m.i.
11. Garantire l'appropriatezza della politica per la prevenzione della corruzione con le finalità dell'organizzazione, nonché garantire una chiara definizione dei processi aziendali, un'univoca identificazione dei ruoli e delle funzioni, un trasparente sistema di deleghe, un lineare sistema di regole, valori, procedure al fine di favorire il processo decisionale all'interno dell'organizzazione, un capillare sistema di approvvigionamento di beni e servizi che escluda fornitori fraudolenti attraverso azioni di monitoraggio periodico per la loro qualificazione e un adeguato sistema di controlli interni ed esterni.
12. Identificare, nell'ambito delle attività svolte dall'organizzazione, le aree di rischio corruzione potenziali ed individuare e attuare le azioni idonee a ridurre/minimizzare i rischi stessi e mantenere aggiornata l'analisi dei rischi a fronte dei cambiamenti ed evoluzioni aziendali in un'ottica di miglioramento continuo, applicando procedure a prevenzione della corruzione e rispettando le istruzioni, le linee guida e gli indirizzi indicate nelle stesse per le segnalazioni.

SALUTE E SICUREZZA

13. Contrastare le condizioni di vita e di lavoro di ostacolo per la salute e diffondere comportamenti individuali e aziendali idonei;
14. Identificare i pericoli delle attività e valutare in modo anticipato i rischi per il personale per quanto in essere e per ogni nuova attività e/o processo per poter adottare soluzioni in grado di prevenire infortuni e/o patologie professionali;

L'INTERFACCIA CON IL MERCATO

15. Aumentare costantemente il giro di affari nel mercato dei ricambisti, attraverso l'adozione di strategie di marketing oppure attività promozionali per far conoscere la gamma dei prodotti offerti;
16. Aumentare la potenzialità sul territorio ottimizzando gli ambiti già acquisiti e acquisendone di nuovi attraverso la cura dell'immagine aziendale e degli aspetti commerciali.

PARITÀ DI GENERE E DIVERSITÀ E INCLUSIONE

17. Garantire pari dignità e pari opportunità a tutte le persone a prescindere dal genere, dal paese di origine, dalla cultura e religione di appartenenza, dall'orientamento sessuale, dalle opinioni politiche e da ogni altra caratteristica e stile personale;
18. Creare un ambiente di lavoro libero da qualsiasi discriminazione diretta o indiretta, associativa o individuale, qualsiasi tipo di violenza o molestia, sia sessuale che basata sulla diversità personale, politica e culturale;
19. Promuovere una cultura basata sul reciproco rispetto, che coinvolga tutte le persone e offra l'opportunità di sviluppare il proprio talento;
20. Perseguire una politica di selezione del personale volta al riconoscimento dei meriti, nel rispetto delle pari opportunità. Tale politica si declina attraverso una valutazione trasparente delle competenze e delle capacità. Qualsiasi opportunità di carriera o avanzamento professionale sarà gestito senza alcun tipo di discriminazione e nel rispetto delle diversità;
21. Diffondere la cultura delle pari opportunità tra i dipendenti e i collaboratori/collaboratrici assicurandosi che tutti siano trattati, in ogni momento, con dignità, rispetto ed equità;
22. Monitorare regolarmente gli indicatori relativi alla parità di genere al fine di definire le azioni più opportune, tempestive ed efficaci per il raggiungimento degli obiettivi fissati nella presente politica;
23. Applicare specifiche politiche per la gestione del personale finalizzate a garantire equità in tutte le fasi del rapporto di lavoro, dal processo di selezione delle persone, all'assegnazione dei ruoli, alla gestione della carriera, alla valutazione e sviluppo professionale, all'equità salariale, alla risoluzione del rapporto lavorativo. A tal fine, la gestione di tutte le fasi del ciclo di vita del personale – selezione, accesso alla formazione e ai percorsi di crescita, anche retributiva –

è improntata al principio delle pari opportunità e della meritocrazia. Opportuni sistemi di segnalazione e monitoraggio vengono garantiti, in modo da identificare ed eliminare ogni possibile disallineamento;

24. Applicare politiche di comunicazione interna ed esterna volte a perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile e migliorare costantemente il sistema di comunicazione sia interno che esterno;
25. Riconoscere il valore dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata. L'organizzazione crede che le responsabilità familiari del personale siano una ricchezza da tutelare e valorizzare per una più piena e completa soddisfazione della persona. A tal fine, ci adoperiamo per promuovere modalità di lavoro tali da favorire la conciliazione vita privata – vita lavorativa;
26. Applicare rigide politiche di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestie) sui luoghi di lavoro. Non è tollerata nessuna forma di discriminazione sulla base di etnia, razza, colore della pelle, genere, orientamento sessuale, religione, nazionalità, età, opinione politica, affiliazione sindacale, stato civile, stato di salute e qualsiasi altro stato sociale o caratteristica personale;
27. Applicare la tolleranza zero rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali in ogni forma.

IL MANTENIMENTO ED IL MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA DI GESTIONE

28. Verificare l'applicazione del sistema di gestione alla norma internazionale ISO 9001 / IATF attraverso informazioni documentate, mezzi e risorse necessarie dove vengano identificate chiaramente le responsabilità, per consentire un miglioramento delle attività e il raggiungimento degli obiettivi e la qualità del prodotto reso, oltre al mantenimento di buoni livelli di performance nei confronti dei clienti;
29. Determinare i rischi e le opportunità che è necessario affrontare per garantire che il sistema possa conseguire i risultati attesi, prevenendo le possibili situazioni di non conformità e/o soddisfazione, accrescendo gli effetti desiderati dal management;
30. Acquisizione dei CSP e verifica degli stessi, anche attraverso audit verso i fornitori;
31. Mantenere standard di lavoro conformi alle prescrizioni legali in materia di salute e sicurezza dell'ambiente di lavoro. (D.Lgs. 81/08);
32. Adozione di un approccio volto al contrasto ed alla lotta al cambiamento climatico, puntando alla ricerca della sostenibilità nella catena produttiva;
33. Adozione di un piano di azione per l'attuazione della presente politica nell'ambito di un sistema di gestione per la parità di genere: lo stato di avanzamento e i risultati sono monitorati attraverso la predisposizione di specifici KPI. È costituito, a presidio di quanto espresso nella Parità di Genere, un Comitato guida per la parità di genere ai fini della efficace adozione ed applicazione degli aspetti connessi alla parità di genere. La responsabilità dell'attuazione della presente Politica sulla parità di Genere è affidata al Comitato Guida per la Parità di Genere.

La politica sopra descritta viene comunicata tramite l'ausilio delle bacheche interne aziendali, oltre che essere consegnata a tutto il personale operativo via e-mail ed essere resa pubblica attraverso la pubblicazione sul sito internet dell'azienda e l'affissione nelle bacheche aziendali. La sua comprensione viene verificata durante gli Audit Interni.

San Rocco di Bernezzo, lì 21/05/2025

La Direzione Generale

