

RGF SRL si occupa di **"Prototipazione, produzione e commercializzazione di accessori e componenti metallici per il settore moda e lusso"**.

La nostra Organizzazione considera di fondamentale importanza nell'implementazione delle proprie strategie aziendali, la qualità del prodotto, la soddisfazione del cliente, la salvaguardia ed il rispetto dell'ambiente e della sicurezza dei lavoratori e la loro continua crescita professionale e consapevolezza attraverso la formazione continua in azienda.

L'impegno a tale salvaguardia spinge la Direzione ad operare con un Sistema di Gestione Integrato per la Qualità, per l'Ambiente, per la sicurezza e per la Responsabilità Sociale, secondo gli standard ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, SA 8000 e Parità di genere PdR 125, quale strumento internazionalmente riconosciuto e idoneo a migliorare continuamente le prestazioni aziendali, sociali ed ambientali dell'organizzazione.

Con la presente Politica, la Direzione intende così rendere noto, al personale aziendale, a tutti gli operatori che lavorano per conto di essa ed alle altre parti interessate esterne, i seguenti impegni:

- **Miglioramento del livello di soddisfazione del cliente**
Monitorare con attenzione il rapporto con il cliente, verificando e gestendo gli eventuali reclami
- **Organizzazione dei processi interni**
Gestire tutte le attività aziendali in modo che sia sempre più efficiente ed organizzato il flusso di informazioni da trasmettere ai dipendenti per migliorarne le prestazioni
- **Formazione del personale**
Pianificare la formazione continua dei dipendenti in modo da rafforzare il patrimonio di professionalità del personale
- **Impegno a prevenire infortuni e malattie sul lavoro**
Gestire tutte le attività aziendali aventi impatto sulla sicurezza con un impegno alla prevenzione ed a un miglioramento continuativo in termini prestazionali
- **Rispetto delle disposizioni legislative vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro**
Operare nel rispetto della legislazione cogente, dei regolamenti interni, dei requisiti di salute e sicurezza sul lavoro derivanti da accordi contrattuali stipulati con terzi e della norma ISO 45001:2018 al fine della corretta implementazione e gestione del Sistema di Gestione.
- **Rispetto delle disposizioni legislative vigenti in materia ambientale**
Operare nel rispetto della legislazione ambientale a livello nazionale e locale includendo un impegno al miglioramento continuo e alla prevenzione dell'inquinamento.
Fornire il quadro di riferimento per stabilire e riesaminare gli obiettivi e i traguardi Ambientali e di conseguenza affrontare le considerazioni inerenti l'impatto delle proprie attività sull'ambiente, valutando di volta in volta i rischi e le opportunità abbinata alle attività svolte, tenendo conto del contesto interno ed esterno in cui l'azienda opera e delle esigenze delle parti interessate alle quali l'azienda si preoccupa anche di far rispettare i requisiti ambientali e la presente politica
- **Gestire un efficace sistema di comunicazione con tutti gli stakeholders**
Mettere a punto un efficace ed efficiente sistema di comunicazione che assicuri sia all'organizzazione dell'Azienda che a tutte le Parti Interessate di poter costruttivamente contribuire al miglioramento del sistema integrato.
- **Integrazione della salute e sicurezza sul lavoro con i fattori produttivi dell'impresa**
Assumere decisioni operative e strategiche sempre orientate al rispetto delle prescrizioni del sistema, alla prevenzione degli incidenti, infortuni e malattie professionali ed al contenimento progressivo di tutti i fenomeni che provocano l'insorgere di problematiche inerenti a tali aspetti.
- **Innovazione nel rispetto della Salute e Sicurezza sul Lavoro**
Ottimizzare l'impiego di tecnologie e di risorse (economicamente praticabili), al fine di minimizzazione delle eventuali problematiche che possono dar luogo al verificarsi di infortuni e malattie professionali. Garantire la ricerca della massima sicurezza dei materiali e dei processi produttivi, a tutela dei dipendenti, dei clienti e dei cittadini.
- **Coinvolgimento del personale ad ogni livello**
Promuovere e accrescere la sensibilità del personale nei confronti dell'organizzazione aziendale, della Salute e Sicurezza sul Lavoro, attraverso iniziative di coinvolgimento e informazione all'interno dell'azienda ed interventi di formazione e addestramento.
In particolare, coinvolgere il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza nella elaborazione ed evoluzione del Sistema Sicurezza Aziendale e le varie Figure Aziendali nella continua ricerca del miglioramento del Sistema stesso.

- **Trasparenza e collaborazione con le parti**
Divulgare la Politica Integrata attraverso la comunicazione e collaborazione con tutti i portatori di interesse come Clienti, Dipendenti e collaboratori, Cittadini, Fornitori, le Autorità pubbliche e le Comunità locali.
- **Coinvolgimento dei Fornitori**
Privilegiare i rapporti con i fornitori che siano in grado di assicurare prodotti e servizi conformi al sistema di gestione.
- **Miglioramento continuo** definendo metodi, programmi e indicatori per ottimizzare i processi produttivi attraverso il costante investimento di risorse.
- **Continua ricerca, implementazione e sviluppo**, in accordo con clienti, fornitori, e altre parti interessate, di obiettivi reali e comuni relativi alla diminuzione delle problematiche della Qualità, Ambiente, Salute e Sicurezza sul Lavoro ed Etiche, di tutte le attività, prodotti e servizi.
- **Riesaminare sistematicamente con cadenza annuale il Sistema, e tutti i Pericoli / Rischi dei processi** attuali o di eventuali nuovi processi, con lo scopo di definire e raggiungere obiettivi e traguardi nell'ottica di miglioramento continuo delle prestazioni in materia di Qualità, Ambiente, Salute e Sicurezza sul Lavoro ed Etica.

In particolare, in tema di SA 8000:

- uniformarsi a tutti i requisiti posti dalla Norma SA 8000;
- conformarsi alle Leggi nazionali, a tutte le altre Leggi applicabili al proprio settore e agli altri requisiti ai quali la Ditta aderisce, nonché ad ottemperare alle disposizioni contenute nei documenti ufficiali internazionali e alle loro interpretazioni (ILO-ONU etc.);
- non ricorrere né dare sostegno all'utilizzo del lavoro infantile e non impiegare giovani lavoratori;
- non ricorrere né dare sostegno all'utilizzo del lavoro forzato o obbligato;
- garantire ai propri lavoratori un ambiente di lavoro sicuro e salubre e adottare misure efficaci per prevenire potenziali incidenti, infortuni o malattie, valutando anche i rischi di lavoratrici puerpere, in gravidanza o allattamento;
- rispettare il diritto di tutto il personale di aderire a sindacati di propria scelta, non interferire in alcun modo nella formazione, nel funzionamento o nella gestione delle suddette organizzazioni di lavoratori o nel processo di contrattazione collettiva;
- garantire pari opportunità a tutte le persone che lavorano in questa organizzazione non ammettendo alcuna forma di discriminazione;
- garantire il non utilizzo né tollerare punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale nei confronti del personale;
- rispettare le leggi, gli standard di settore applicabili in materia di orario di lavoro e festività;
- rispettare il diritto dei propri dipendenti ad una retribuzione dignitosa;
- garantire il costante monitoraggio e miglioramento del proprio Sistema di Gestione definendo – nell'ambito delle riunioni di Riesame della Direzione - obiettivi specifici di miglioramento e verificandone il raggiungimento per mezzo della redazione del Bilancio Annuale SA 8000. È importante considerare che è volontà della nostra Organizzazione che gli stessi principi di responsabilità sociale cui si sottopone siano seguiti da tutti i fornitori coinvolti nella catena di fornitura del prodotto/servizio oggetto della nostra attività;
- eseguire una continua analisi e valutazione delle indicazioni derivanti dalle Parti Interessate e garantire un dialogo aperto e costruttivo per l'individuazione di progetti ed obiettivi di reciproca soddisfazione.
- definire ed aggiornare continuamente la propria politica integrata;
- esaminare periodicamente l'efficacia del sistema ed apportare azioni correttive, se necessario, nell'ottica di un miglioramento continuativo;
- assicurare a tutto il personale adeguata formazione sui requisiti della norma, in tema di salute e sicurezza e sul sistema di monitoraggio dell'efficacia del sistema, nonché sulle modalità di emissione e gestione di commenti, raccomandazioni, segnalazioni o reclami riguardanti il luogo di lavoro e/o non conformità allo Standard SA8000;
- costituire un Social Performance Team (SPT) per applicare tutti gli elementi di SA8000 che includa una rappresentanza equilibrata di rappresentante(i) dei lavoratori SA8000 e management;
- selezionare e valutare i propri fornitori anche sulla base della loro capacità a soddisfare i requisiti della norma SA8000

- rendere possibile l'invio delle segnalazioni ai seguenti indirizzi: SAI-SAAS – SOCIAL ACCOUNTABILITY INTERNATIONAL 220 East 23rd Street, Suite 605, New York, New York 10010 USA fax (212) 684-1515; saas@saasaccreditation.org; feedback.italia@dnv.com; inform@rgf-firenze.it .

POLITICHE

IN TEMA DI PARITÀ DI GENERE secondo lo standard PdR 125:2022

Tali principi costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare:

- I gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI PdR 125:2022
- Le esigenze delle donne presenti in organizzazione, viste come le parti principali interessate ai concreti risultati del sistema.

SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

La nostra organizzazione nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività di business rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

- La selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere.
- I criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza.
- La selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari.
- La selezione deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti.
- I ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di business unit, di riporto al vertice e con delega al budget, devono essere distribuiti in maniera equilibrata.
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere.
- La selezione deve considerare che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate.

GESTIONE DELLA CARRIERA

La nostra organizzazione è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano e tutte le occasioni di sviluppo di tale carriera intende riferirle ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere. La nostra organizzazione, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- L'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di leadership di genere.
- La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte indifferentemente dal genere.
- I percorsi di carriera del personale sono accessibili a tutte le persone che possono appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere.
- L'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi ed il benessere visto come sicurezza e comfort.
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere.
- Le fasi di distacco del personale dall'organizzazione in caso di licenziamento sono strettamente esaminate verificando il turnover in base al genere.
- Le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale.

EQUITÀ SALARIALE

La nostra organizzazione, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. L'organizzazione non considera asimmetricamente i costi da sostenere per remunerare le persone di genere diverso. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, l'organizzazione rispetta i seguenti principi:

- La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti.

- La retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di benefit, per trasparenza, sono documentate e accessibili all'intero staff.
- I criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati e accessibili all'intero staff.
- A chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità.

GENITORIALITÀ E CURA

La nostra organizzazione intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse. L'organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento.
- La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita.
- Il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge.
- I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento.
- L'organizzazione assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete le attività di caregiver (prendersi cura del nascituro/a).
- Il supporto ai padri e alle madri viene ampliato attraverso l'offerta di servizi dedicati ai bambini, come i voucher per attività sportive.

CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

La nostra organizzazione intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- Le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere.
- L'organizzazione adotta il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working.
- L'organizzazione permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni.

PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

La nostra organizzazione ripudia ogni forma di abuso e di molestia per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero. L'organizzazione attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- Che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati.
- Che l'organizzazione pianifichi in relazione a tale rischio delle azioni di prevenzione.
- La possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie.
- L'assoluta tutela, da parte dell'organizzazione delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni.
- Che l'organizzazione analizzi e comprenda eventuali episodi di abusi e molestie.

Lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere viene validata in sede di Riesame della Direzione.

L'adeguatezza della politica viene valutata annualmente dalla Direzione Aziendale durante lo svolgimento del Riesami della Direzione ed a fronte delle strategie complessive aziendali attualmente o successivamente stabilite. La Direzione è coinvolta in prima persona nel rispetto e nell'attuazione di questi principi assicurando e verificando periodicamente che la Politica Integrata sia documentata, resa operante, mantenuta attiva, diffusa a tutto il personale e resa disponibile al pubblico.

Eventuali segnalazioni possono essere inviate ai seguenti indirizzi di posta elettronica: inform@rgf-firenze.it ; feedback.italia@dnv.com ; saas@saasaccreditation.org .

Il perseguimento degli obiettivi avviene in maniera più specifica attraverso il piano di miglioramento/programma di gestione, il piano degli indicatori di processo ed il Bilancio SA 8000.