Schmidhammer
clima | innovation | systems

POLITICA DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

in conformità alla Norma SA8000:2014

POLITICA PARITÁ DI GENERE

in conformità ai Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022

L'azienda J. Schmidhammer srl ha deciso di introdurre e implementare un sistema di gestione della responsabilità sociale secondo lo standard SA 8000:2014 e di un sistema die gestione per la parità di genere conforme ai prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022. Con questo, si impegna a seguire le regole dell'etica del lavoro e a rifiutare tutte le condizioni di lavoro caratterizzate da disumanità, sfruttamento, discriminazione e danni alla salute. Con tale politica, la direzione aziendale comunica all'interno e all'esterno dell'azienda che intende agire con metodi efficaci e trasparenti per garantire la continua ottimizzazione di un sistema di gestione aziendale socialmente e commercialmente sostenibile. A tal fine, l'azienda si impegna a seguire i requisiti della norma SA8000:2014 e delle prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 (mantenendo nel tempo un sistema di gestione conforme a tale norma) e a rispettare tutte le leggi nazionali, internazionali e altre leggi applicabili (e la loro interpretazione), nonché gli altri requisiti sottoscritti.

J. Schmidhammer srl considera i propri dipendenti come la sua più grande risorsa e pertanto garantisce i loro diritti, sostiene il loro sviluppo professionale e personale e promuovere la parità di genere e la leadership femminile.

Allo stesso modo, J. Schmidhammer srl considera i propri fornitori e subappaltatori preziosi, sia per la qualità dei prodotti e dei servizi che per il raggiungimento degli obiettivi di giustizia sociale.

Nell'ambito degli obiettivi aziendali, sia l'ambiente di lavoro interno (a tutti i livelli funzionali) che la catena di fornitura dell'azienda devono garantire il rispetto dei seguenti requisiti e impegni relativi allo standard SA8000 e ai requisiti delle prassi di riferimento UNI/PdR 125:

- Rispettare le leggi nazionali, quelle comunitarie e quelle internazionali in materia di lavoro e di diritti dei lavoratori, ottemperando alle disposizioni contenute nei documenti ufficiali ed alle loro interpretazioni;
- Assicurare l'imparzialità e non ammettere alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta, multipla e interconnessa in relazione al genere, all'età, all'orientamento e all'identità sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla categoria sociale di appartenenza e alla fede religiosa.
- Sostenere le misure di prevenzione e lotta al lavoro minorile e sostenere i giovani lavoratori in età scolare.
- Rifiutare o sostenere il lavoro forzato e obbligatorio, condannare tutte le forme di schiavitù moderna e proibire il lavoro non svolto volontariamente, anche a seguito di minacce o debiti.
- Garantire un luogo di lavoro sano e sicuro, adottando tutte le misure appropriate per proteggere il benessere dei lavoratori e prevenire incidenti e danni alla loro salute durante il lavoro per l'azienda. Assicurare una formazione regolare in materia di salute e sicurezza a tutto il personale, compresi i nuovi assunti.
- Garantire la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva, fornendo spazio e tempo sufficienti ai rappresentanti dei lavoratori e alle loro organizzazioni.

- Divieto di qualsiasi forma di discriminazione basata sull'età, l'origine etnica, la nazionalità, le convinzioni politiche e sindacali, la fede religiosa, l'orientamento sessuale, l'identità di genere, le menomazioni fisiche e mentali e altre caratteristiche personali non correlate all'ambito professionale. Questi fattori non devono influire sull'assunzione, sulla retribuzione, sulle opportunità di avanzamento di carriera, sulla formazione o sulla cessazione del rapporto di lavoro.
- Garantire che i diritti relativi alla cultura, alla nazionalità, alla religione, alla disabilità, alle responsabilità familiari, all'appartenenza a un sindacato, alle opinioni politiche o ad altre condizioni che possono portare alla discriminazione siano protetti nell'ambiente di lavoro.
- Divieto di qualsiasi forma di coercizione fisica, corporale e mentale, compresi gli insulti verbali o altre violazioni della dignità umana.
- Rispetto dell'orario di lavoro, della retribuzione e dei diritti sindacali, come stabilito dal contratto nazionale di lavoro dell'azienda.
- Impegno a perseguire la parità di genere, valorizzando le diversità e supportare l'empowerment femminile.
- Impegni nel welfare familiare con aiuti concreti alle famiglie dei propri dipendenti sia in termini di orari di lavoro flessibili che di lavoro agile e permessi speciali per la cura dei figli.

La collaborazione di tutti gli stakeholder interni ed esterni è la base per la revisione regolare e il miglioramento continuo del nostro sistema di responsabilità sociale. L'azienda si impegna a garantire che i principi dello standard di responsabilità sociale siano diffusi, compresi e rispettati dai lavoratori, dai membri della catena di fornitura e dalle altre parti interessate.

La direzione verifica regolarmente l'efficacia della politica e del sistema di gestione SA8000 e UNI/PdR 125. Ciò comporta la valutazione delle opportunità di miglioramento continuo delle prestazioni organizzative e la definizione di obiettivi di miglioramento.

L'organizzazione ha istituito un Social Performance Team (SPT) per garantire l'attuazione di tutti i contenuti della SA8000. Il team è composto da rappresentanti dei lavoratori e da rappresentanti della direzione. Inoltre, al fine di creare un presidio attivo in Tema di Parità di Genere, è stato costituito il comitato Parità di Genere, composto dalla Direzione, dall'ufficio Risorse Umane e dalla Responsabile per il Sistema di Gestione

Gestione reclami SA8000

Di seguito si riportano i riferimenti per informazioni o reclami:

a) direttamente al Social Performance Team (SPT): via e-mail a sa8000@schmidhammer.it;
b) per posta al Social Performance Team SA8000: J. Schmidhammer GmbH, Via San Lorenzo. 36, 39031 Brunico, BZ, IT;
c) tramite apposito box previsto nella sede di Brunico e Bolzano (anche in forma anonima);
d) direttamente al SAI NYC Headquarters 9 East 37th Street; 10th Floor New York, NY 10016 United States of America Tel.: +1-212-684-1414, Fax: +1-212-684-1515, E-Mail: info@sa-intl.org;
e) all'organismo di certificazione LSQA S.A: - LSQA Headquarters Av. Italia 6201 | "Los Tilos" Building - 1st. floor 11500, Montevideo – Uruguay Phone: (+598) 2600 0165 | Fax: (+598) 2604 2960 info@lsqa.com
f) Avenida Italia 6201 – 11500 Montevideo – Uruguay.

Gestione reclami UNI/PdR 125

Per la segnalazione di ev. reclami si rimanda alla procedura WHISTLEBLOWING pubblicata sul sito aziendale e nel codice etico.

Segnalazioni sono possibile anche tramite apposito box previsto nella sede di Brunico e Bolzano (anche in forma anonima).

La presente politica viene resa disponibile sul ns. sito web.

Brunico, il 19/12/2023

Schmidhammer.it
Schmidhammer GmbH / Srl
St. Lorenzner Str. / Via S. Lorenzo 36
39031 Bruneck / Brunico (BZ)
MwSt.-Nr. / part. IVA 00801880212

Schmidhammer.it
J. Schmidhammer GmbH / Srl
St. Lorenzner Str. / Via S. Lorenzo, 36
39031 Bruneck / Brunico (BZ)
MwSt.-Nr. / part. IVA 00801880212

Gli amministratori Jana Schmidhammer e Thilo Mazzarol

Elenco delle revisioni

Revisione	Data	Oggetto della Revisione
01	01/03/2022	Prima Emissione
02	19/12/2023	Integrazione Politica della Parità di Genere