



Politica Ambientale e sulla Responsabilità Sociale

Nel 1979 Pamì S.r.l. nasce come azienda specializzata nella produzione di tacchi e contrafforti in cuoio. Negli anni si specializza nella produzione di puntali e contrafforti di ogni genere. Il proprio know-how è cresciuto grazie a investimenti mirati a migliorare due aspetti precisi: le competenze e il processo interno. Una scelta che oggi dà vita a un metodo di lavoro in grado di modulare i prodotti sulla necessità di ogni committente.

Questo è stato possibile rinnovando continuamente le proprie attrezzature e scegliendo sempre il massimo della tecnologia e delle materie prime.

La nostra visione consiste nel soddisfare ogni esigenza dei clienti garantendo sempre la massima qualità dei prodotti.

Il nostro approccio si basa sulla volontà di perseguire il miglioramento continuo del nostro prodotto e delle modalità di gestione di tutto il processo produttivo e di commercializzazione al fine di raggiungere la massima soddisfazione del cliente.

Perseguiamo inoltre rapporti di reciproca fiducia e crescita con i nostri fornitori strategici, convinti che condividere la nostra missione aziendale con loro renda più efficace il lavoro di squadra.

Grazie a questa attenzione alla qualità e all'innovazione, Pamì S.r.l. è riuscita ad ottenere per prima nel suo settore la Certificazione GRS (Global Recycle Standard)

La nostra organizzazione ha deciso di essere dotata nel 2021 di un Sistema di Gestione per la Qualità conforme al modello UNI EN ISO 9001:2015.

La nostra organizzazione ha deciso nel 2024 di implementare al suo interno un Sistema di Gestione Integrato Qualità-Sicurezza-Ambiente, volto al miglioramento continuo, conforme alle norme di riferimento per la certificazione.

Pamì S.r.l., nella persona del suo Legale rappresentante e Amministratore, garantisce la legalità delle attività aziendali e il rispetto di tutte le leggi e i regolamenti locali, nazionali ed internazionali applicabili o dei criteri dello standard di certificazione scelto.

L'organizzazione garantisce, in particolare, il rispetto delle norme ambientali e di tutela dei diritti umani e dei lavoratori e, inoltre, delle principali convenzioni dell'International Labour Organization (ILO) e delle condizioni previste dalla contrattazione nazionale in materia, evitando di causare, contribuire, incoraggiare o supportare violazioni dei diritti umani con le proprie attività.

L'organizzazione si impegna a:

- **Non ricorrere al lavoro forzato o obbligato.** Nessun lavoratore deve essere costretto a lavorare sotto minaccia di sanzioni, con l'uso della forza o di intimidazioni. I lavoratori possono porre fine volontariamente al proprio rapporto di lavoro, dopo un ragionevole preavviso, e non sono tenuti a depositare cauzioni o documenti di identità presso il datore di lavoro o presso terzi. I lavoratori sono liberi di lasciare il posto di lavoro al termine del proprio turno e non sono tenuti a pagare compensi o altri costi per l'assunzione o il mantenimento del posto di lavoro. I lavoratori non sono costretti a utilizzare l'alloggio o il trasporto forniti dall'organizzazione.
- **Non ricorrere al lavoro infantile.** L'organizzazione non impiega o prevede l'impiego di bambini di età inferiore a quella prevista dalla legge per l'accesso al lavoro o a quella prevista per la scuola dell'obbligo, e comunque inferiore a 15 anni.
- **Tutelare i giovani lavoratori.** I giovani lavoratori (con età inferiore a 18 anni e quindi legalmente minori), anche nel rispetto della Legge cogente applicabile, non vengono impiegati durante le ore notturne o in condizioni che ne compromettano la salute, la sicurezza o l'integrità morale e/o che danneggino il loro sviluppo fisico, mentale, spirituale, morale o sociale. I minori non lavorano per più di 8 ore al giorno comunque superiore al limite legale nazionale applicabile. I minori non svolgono ore di lavoro straordinario e possono godere di un periodo minimo consecutivo di riposo di 12 ore, oltre ai consueti giorni di riposo settimanale. Viene comunque consentito l'accesso alla formazione continua o a opportunità educative aggiuntive, come la formazione professionale o tecnica.
- **Astenersi dal praticare e non tollerare discriminazione, molestie e violenza.** L'organizzazione non adotta, sostiene o tollera discriminazioni nell'occupazione, inclusi reclutamento, assunzione, opportunità di formazione, condizioni di lavoro, incarichi di lavoro, retribuzione, benefits, promozioni, disciplina, licenziamento o pensionamento sulla base di sesso, identità di genere, età, religione, stato civile, stato genitoriale, razza, casta, background sociale, malattie, disabilità, gravidanza, origine etnica e nazionale, nazionalità, appartenenza a organizzazioni dei lavoratori compresi i sindacati, affiliazione politica, orientamento sessuale o qualsiasi altra caratteristica personale. L'organizzazione promuove un ambiente privo di molestie e violenza, in cui tutti gli individui siano trattati con rispetto e dignità e incoraggia la segnalazione, anche anonima, di abusi o maltrattamenti. L'organizzazione tratterà e approfondirà con serietà tutte le accuse di discriminazione, violenza e molestie, applicando, se del caso, misure disciplinari, fino al licenziamento nei confronti degli autori di tali azioni. Le procedure disciplinari adottate dall'organizzazione sono scritte e comunicate a tutti i lavoratori.

- **Raggiungere la parità di genere.** L'organizzazione offre pari opportunità a tutti gli individui, indipendentemente dal loro genere, identità di genere e orientamento sessuale, per tutti gli aspetti della formazione e dello sviluppo professionale e personale. L'organizzazione si impegna a raggiungere la parità di genere attraverso procedure e pratiche di reclutamento, promozione e remunerazione eque, giuste e trasparenti. L'organizzazione tutela da discriminazioni, licenziamenti e rallentamenti nella carriera le donne incinte, le madri e i loro figli, compresa la loro salute e sicurezza, i lavoratori con responsabilità familiari.
- **Rispettare il diritto alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva.** L'organizzazione non interferisce con, ostacola o impedisce il diritto dei lavoratori di aderire o formare sindacati o associazioni di lavoratori di propria scelta e di contrattare collettivamente. L'organizzazione si impegna a rispettare gli accordi di contrattazione collettiva e a consentire ai rappresentanti dei lavoratori l'accesso al luogo di lavoro per svolgere le loro funzioni di rappresentanza.
- **Assicurare condizioni di lavoro sicure e salubri.** L'organizzazione adotta misure adeguate e implementa sistemi per prevenire incidenti, infortuni e malattie associati alle attività lavorative o che si verificano durante il lavoro, riducendo al minimo, per quanto ragionevolmente praticabile, le cause dei pericoli inerenti all'ambiente di lavoro. L'organizzazione fornisce una protezione speciale in relazione alla salute e alla sicurezza a categorie vulnerabili di lavoratori quali – ma non limitate a – minori, neomamme e future mamme e persone con disabilità. L'organizzazione fornisce adeguate protezioni contro gli incendi e garantisce la resistenza, la stabilità e la sicurezza degli edifici e delle attrezzature.
- **Riconoscere la giusta retribuzione.** I salari e i benefit che l'organizzazione corrisponde per il regolare orario di lavoro soddisfano, come minimo, gli standard legali nazionali o gli standard di riferimento del settore, a seconda di quale sia il più elevato. In ogni caso, i salari dovrebbero sempre essere sufficienti a soddisfare i bisogni primari e a fornire un reddito discrezionale. L'organizzazione corrisponde una maggiorazione per il lavoro straordinario.
- **Rispettare la normativa sull'orario di lavoro.** L'organizzazione si impegna affinché l'orario di lavoro sia conforme alle leggi nazionali, agli accordi di contrattazione collettiva e agli standard di riferimento del settore, a seconda di quale offra maggiore protezione per i lavoratori. Ai lavoratori non è richiesto di lavorare più di 8 ore al giorno o 40 ore settimanali su base regolare (esclusi gli straordinari), e sono garantiti i riposi giornalieri e settimanali. Lo straordinario è volontario, non deve superare le 12 ore settimanali e non è richiesto su base regolare.
- **Astenersi da contratti di lavoro precari.** L'organizzazione si impegna ad instaurare rapporti di lavoro riconosciuti e stabiliti in conformità con la legislazione nazionale e con le norme internazionali sul lavoro. L'organizzazione si astiene dal fare ricorso a contratti di sola manodopera, subappalti, accordi di lavoro a domicilio, programmi di apprendistato in cui non esiste un reale intento di impartire competenze o fornire lavoro regolare, uso eccessivo di contratti di lavoro stagionali o a tempo determinato, al fine di eludere gli obblighi nei confronti dei dipendenti ai sensi delle leggi e dei regolamenti sul lavoro o sulla previdenza sociale derivanti dal regolare rapporto di lavoro.
- **Garantire la parità di trattamento dei lavoratori immigrati.** L'organizzazione si astiene dall'attuare trattamenti discriminatori nei confronti di lavoratori immigrati rispetto ai lavoratori locali. L'organizzazione non sottrae ai lavoratori immigrati i documenti di viaggio e fornisce loro un contratto di lavoro scritto in una lingua comprensibile al lavoratore medesimo con informazioni chiare sui termini e le condizioni di lavoro. Nel caso in cui l'organizzazione fornisca a tali lavoratori vitto, alloggio, trasporto o altri servizi, questi devono essere forniti a una tariffa non superiore alla tariffa di mercato.
- **Garantire la parità di trattamento dei lavoratori a domicilio.** L'organizzazione si astiene dall'attuare trattamenti discriminatori nei confronti di lavoratori a domicilio rispetto a coloro che lavorano presso lo stabilimento aziendale. L'organizzazione si impegna ad offrire ai lavoratori a domicilio le stesse tutele e gli stessi trattamenti riservati a coloro che lavorano presso lo stabilimento aziendale.
- **Tutelare le minoranze.** L'organizzazione si impegna a rispettare i diritti umani degli individui appartenenti a specifici gruppi o popolazioni a rischio di particolare vulnerabilità e in relazione ai quali esiste una protezione particolareggiata, comprese le popolazioni indigene, le donne, le minoranze nazionali o etniche, religiose e linguistiche, i bambini, le persone con disabilità e i lavoratori immigrati e le loro famiglie.
- **Monitorare e ridurre i consumi di energia e di acqua.** L'organizzazione si impegna a raccogliere dati sul consumo di energia e di acqua e a stabilire e raggiungere obiettivi di riduzione dei consumi. Si impegna, inoltre, ove possibile, ad aumentare il ricorso a fonti di energia rinnovabile.
- **Monitorare e smaltire correttamente i reflui.** L'organizzazione si impegna a raccogliere dati sulla quantità di reflui eventualmente prodotta attraverso le proprie attività e garantisce che tali reflui ricevano un trattamento adeguato prima di entrare nel flusso d'acqua, al fine di soddisfare i requisiti minimi, fissati dalle leggi nazionali o locali, o dallo standard scelto, qualora questi siano più restrittivi.
- **Monitorare le emissioni di gas in atmosfera.** L'organizzazione si impegna ad individuare le fonti di emissione di gas serra in atmosfera e raccogliere dati su tali emissioni per poterle monitorare. L'organizzazione si impegna inoltre a individuare misure per ridurre tali emissioni, per quanto possibile.

- **Monitorare e smaltire correttamente i rifiuti.** L'organizzazione si impegna a raccogliere dati sulla quantità di rifiuti prodotti, a smaltire tali rifiuti in conformità alle norme locali e nazionali e a ridurre la produzione di rifiuti, favorendo ove possibile, pratiche di riuso e riciclo. L'organizzazione assicura di non incenerire i rifiuti in loco e di non smaltire i rifiuti in discariche incontrollate.
- **Assicurare una gestione responsabile dei prodotti chimici utilizzati nella lavorazione di prodotti certificati.** Nel caso in cui l'organizzazione utilizzi input chimici per le proprie lavorazioni di prodotti certificati, si impegna a raccogliere e conservare informazioni sulla gestione e l'uso in sicurezza di tali input in modo da non arrecare danno alle persone che li impiegano e all'ambiente.

L'organizzazione si impegna, inoltre, a fornire le risorse necessarie (tecniche, economiche e professionali) affinché gli obiettivi della presente politica vengano integralmente raggiunti e a stabilire una procedura per la presentazione di reclami attinenti ai principi della presente politica che garantisca l'anonimato e la confidenzialità.

La presente Politica è condivisa con tutto il personale, invitato, per quanto di sua competenza, a collaborare attivamente affinché tutti gli obiettivi in essa contenuti vengano raggiunti.

Luogo e data

16/04/2024

Firma


PAMI' s.r.l.
Via della Resistenza, 1/A
52025 LEVANE
MONTEVARCHI (AR)
P. IVA 01324930516

