POLITICA DI RESPONSABILITA' SOCIALE SA8000

2	14.03.2025	3ª Emissione			
1	12.11.2020	2ª Emissione			
0	08.04.2017	1ª Emissione			
Rev	**Data**	**Causale**	**Redazione**	**Verifica**	**Approvazione**
			Consulente	RLSA	Amministratore

BRUNO S.R.L. vuole caratterizzarsi come operatore eccellente per quanto riguarda la propria **RESPONSABILITA' SOCIALE**. Ciò significa, per l'azienda:

• considerare i propri DIPENDENTI come una risorsa essenziale garantendo il rispetto dei loro diritti e lo sviluppo professionale e personale degli stessi;
• considerare i FORNITORI come partner;
• considerare i propri CLIENTI come elemento fondamentale del successo dell'azienda, lavorando per la loro soddisfazione anche riguardo alle regole di responsabilità sociale.

Pertanto, BRUNO S.R.L. assume l'impegno formale e sostanziale di:

• uniformarsi ai requisiti della Norma SA 8000;

• osservare le Leggi Nazionali, le altre Leggi applicabili e requisiti vigenti da essa sottoscritti comprese le disposizioni, le raccomandazioni internazionali e le loro interpretazioni emanate dagli organi deputati in materia di diritti umani;

• garantire il costante monitoraggio e miglioramento del proprio SISTEMA DI GESTIONE PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE, definendo nell'ambito delle riunioni di RIESAME DELLA DIREZIONE- specifici obiettivi di miglioramento e verificandone il raggiungimento per mezzo della redazione del Bilancio Annuale SA 8000.

Per il raggiungimento dei propri obiettivi BRUNO S.R.L. manifesta la volontà di coinvolgere e condividere gli impegni per un aè che i principi di responsabilità sociale siano seguiti da tutti i fornitori coinvolti nella catena di fornitura del prodotto/servizio oggetto della sua attività.
A tale scopo, sia l'ambiente lavorativo interno che la catena di fornitura devono garantire il rispetto dei seguenti requisiti:

CONDIZIONI DI LAVORO FONDAMENTALI

• Rispetto della libertà e della dignità dei dipendenti.
• E' 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

• Rifiuto dell'impiego di lavoro infantile, e minorile in genere, nel ciclo produttivo, non come discriminazione.
• E' proibito l'impiego di persone di età inferiore a 18 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'aziendadovesse trovare a lavorare giovani o lavoratori, deve in ogni caso assicurare 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 mai rappresentare un mezzo di sfruttamento economico, non deve esporli a rischi relativi alla loro salute e sicurezza, ne attentare al loro sviluppo fisico, mentale, spirituale, morale e sociale.

LAVORO COATTO

• Rifiuto dell'impiego di lavoro forzato o coatto.
• E' proibito impiegare personale contro la propria volontà e ricorre 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 garantisce un posto di lavoro sicuro e salubre, in conformità alla normativa vigente e a quanto definito nel proprio Sistema ISO 45001, e con particolare riferimento ad una attenta valutazione e gestione dei rischi e ad un programma di formazione adeguato.
• Il Rappresentante della Direzione per la Salute e la Sicurezza vigila sull'applicazione delle procedure di sicurezza durante lo svolgimento delle attività lavorative.

LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE

• Rispetto del diritto di libertà sindacale e di contrattazione collettiva
• L'azienda assicura il diritto dei lavoratori di partecipare e organizzare sindacati senza alcuna forma di discriminazione nei confronti dei rappresentanti sindacali.
• L'azienda mette a disposizione i mezzi per la comunicazione con i lavoratori al fine di garantire e promuovere la contrattazione collettiva.

ORARIO DI LAVORO E RETRIBUZIONE

• Diritto ad un salario dignitoso e ad un orario di lavoro corretto.
• L'azienda garantisce il riconoscimento dello stipendio previsto dalla legislazione vigente, assicurandosi che sia più che sufficiente ad assicurare una vita dignitosa a tutta la famiglia.
• Il lavoro non deve superare le 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, che deve essere effettuato solo in casi eccezionali. In ogni caso verrà garantito almeno 1 giorno libero alla settimana.

DISCRIMINAZIONE

• Diritto ad un salario uguale tra uomo e donna e assenza di discriminazione.
• E' vietata qualsiasi azione 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 e in caso di promozione e formazione.
• E' vietata qualsiasi forma di discriminazione, inclusa l'esclusione o la preferenza basata sulla razza, sesso, l'età, la religione, l'opinione politica, la nazionalità o la classe sociale.

SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

L'impegno verso la Responsabilità sociale che la **BRUNO SRL** si è assunta, si traduce in azioni volte a :

• Definire ed aggiornare continuativamente la presente "Politica di Responsabilità Sociale" e applicare tutti i requisiti della norma SA8000, oltre che tutte le norme nazionali ed internazionali attinenti;

• Definire in modo chiaro e documentato i ruoli, le responsabilità e le autorità del proprio personale;

• Esaminare periodicamente l'efficacia del sistema ed apportare azioni correttive o preventive, se necessario, nell'ottica di un miglioramento continuativo;
• Documentare le prestazioni relativamente a tutti i requisiti della norma, attraverso la redazione annuale del Bilancio SA8000 e comunicazione dei risultati sia all'interno che alle altre parti sociali interessate;

• Assicurare che tutto il personale riceva adeguata formazione sui requisiti della norma e sia definito un sistema di monitoraggio dell'efficacia del Sistema SA8000;

• Nominare un rappresentante della direzione e favorire la nomina di un rappresentante dei lavoratori per la SA8000;

• Selezionare e valutare i fornitori sulla base delle loro capacità a soddisfare i requisiti della norma;

• Pianificare e applicare azioni correttive adeguate a seguito dell'individuazione di non conformità.

Per assicurare che la presente Politica sia compresa, attuata e sostenuta a tutti i livelli aziendali e da tutti i collaboratori di **BRUNO S.R.L.** , la Direzione Aziendale ha messo in atto le seguenti iniziative:

Implementazione dei Sistemi di gestione conformi rispettivamente alle norme UNI EN ISO 9001, UNI EN ISO 14001, UNI ISO 45001, nell'obiettivo primario di migliorare continuamente le proprie prestazioni.

Rendere pubblica e accessibile la presente politica a tutti i livelli aziendali tramite affissione in bacheca e idonea formazione.

Vigilare sull'applicazione del Codice etico interno in merito alla regolamentazione della condotta degli affari

Si ritiene, inoltre, dare rilievo al ruolo dei dipendenti di **BRUNO S.R.L.** , con il compito di perseguire nelle proprie mansioni un continuo miglioramento qualitativo e di proporre strumenti ed idee per il perseguimento di tale incremento qualitativo.

Milano, 14.03.2025

Il Legale Rappresentante