
Dichiarazione di principi

La presente Dichiarazione di principi costituisce per la Bruni Giorgio & Ivo l'insieme dei valori ispiratori delle politiche e delle strategie dell'azienda.

In armonia con la volontà di redigere un documento che formalizzasse tali principi e in concomitanza con la scelta di certificarsi secondo lo standard SA8000, la Bruni G & I ha inteso estendere la conoscenza di tali principi a tutte le parti interessate all'azienda interne ed esterne.

Tale Dichiarazione è disponibile infatti sul sito dell'azienda a beneficio di tutti coloro che a vario titolo sono interessati alle attività della Bruni G & I.

Principi della Bruni G & I

1. Lavoro minorile

In nessun caso viene impiegato lavoro minorile per la realizzazione delle attività.

Al contrario si deve dare evidenza di una forte sensibilità nei confronti delle tematiche inerenti lo sfruttamento del lavoro minorile, la discriminazione sociale, l'emarginazione. Ai minori che facciano richiesta di lavoro o che in conformità a quanto sino a qui disposto debbano essere licenziati deve essere concesso un opportuno sostegno finanziario temporaneo finalizzato all'adempimento dell'obbligo scolastico.

L'azienda si è assunta l'impegno di sostenere economicamente alcune iniziative di interesse sociale che, rivolte nella direzione della tutela dei minori, dimostrino efficacia e significatività di risultato.

Non si tratta per la Bruni G & I di un impegno a titolo di sponsorizzazione: pertanto non sarà intrapresa alcuna azione pubblicitaria.

2. Lavoro obbligato

È fatto divieto di ricorrere a forme di lavoro obbligato ai dipendenti dell'azienda, pertanto non viene richiesto in fase di assunzione di lasciare documenti in formato originale o versare depositi in denaro.

Il personale è sempre disponibile a fornire:

- delucidazioni ai dipendenti riguardanti le voci in busta paga che non risultassero particolarmente chiare;
- copia dei documenti attestanti la regolarità del rapporto di lavoro.

La tutela dei lavoratori è per la Bruni G & I elemento essenziale, per tal motivo non vengono stipulati accordi a nero o contratti che tendano a violare le leggi vigenti.

3. Salute e sicurezza

L'azienda garantisce il mantenimento dell'integrità dell'ambiente di lavoro al fine di assicurare le condizioni di sicurezza dei lavoratori (includendo l'analisi dei rischi potenziali a carico dei lavoratori) e di igiene.

L'azienda ha disposto la nomina documentata di un responsabile per la salute e la sicurezza dei lavoratori. A questi è conferita l'autorità per il corretto mantenimento delle condizioni di lavoro in sicurezza.

L'azienda dimostra tramite rapporti documentati la periodica **verifica del mantenimento dell'integrità** del sistema al fine di mantenere attiva la vigilanza sulle condizioni di sicurezza dei lavoratori e predispone annualmente un riepilogo sulla frequenza e rilevanza di malattie e incidenti sul lavoro nell'arco dell'anno.

Tali informazioni costituiscono la base per il progressivo miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti.

La **formazione** effettuata nel campo della salute e della sicurezza risulta di fondamentale importanza, per tale motivo è opportuno pianificare per tutti i dipendenti attività di formazione sugli aggiornamenti della legislazione vigente a tutti i lavoratori. In particolare per i neoassunti devono essere previsti oltre agli interventi di formazione mirata in materia di salute e sicurezza anche congrui periodi di affiancamento.

4. Diritto alla contrattazione collettiva

È riconosciuto, nell'ambito dei vincoli contrattuali assunti dai lavoratori, il pieno diritto alla contrattazione collettiva nei modi e nei tempi consentiti dalla legge. La volontà di aderire a manifestazioni di piazza o a comitati interni non è in alcun modo ostacolata dalla Direzione.

L'azienda ha inteso rinforzare questa posizione anche mediante nomina formale del rappresentante SA8000 dei lavoratori al quale è conferita specifica autorità in materia.

L'azienda mette a disposizione dei dipendenti le sale conferenza per le assemblee sindacali interne.

5. Discriminazione

La parità di trattamento per razza, ceto, religione, affiliazione politica è un requisito indispensabile per rendere i processi di selezione del personale trasparenti e votati al riconoscimento delle pari opportunità tra candidati diversi per razza, ceto, religione, affiliazione politica ecc.

Le assunzioni all'interno dell'organizzazione sono effettuate tenendo in considerazione parametri oggettivi in termini di formazione, addestramento, abilità ed esperienza, in relazione alla funzione da ricoprire.

Poiché anche il clima di lavoro interno all'azienda risulta un fattore di rilevanza fondamentale l'azienda promuove un sistema teso alla trasparenza delle comunicazioni.

6. Pratiche disciplinari

L'azienda si conforma a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro per quanto attiene alle pratiche disciplinari.

L'azienda non assume per nessun motivo una condotta lesiva della dignità dei lavoratori, né assume provvedimenti che abbiano componenti pregiudiziali nei confronti dei lavoratori. I lavoratori devono denunciare o segnalare, anche in forma anonima, situazioni che potrebbero cagionare danno o che siano potenzialmente lesive della dignità e professionalità delle persone.

La Bruni G & I è attenta al rispetto dell'integrità fisica, morale ed emotiva dei lavoratori, pertanto non ammette né internamente né nella catena di fornitura che siano adottate pratiche disciplinari in alcun modo lesive dei diritti fondamentali dell'uomo.

7. Orario di lavoro

L'orario di lavoro previsto per i dipendenti della Bruni G & I è quello previsto dal Contratto collettivo nazionale di lavoro. In casi straordinari viene richiesto ai dipendenti il prolungamento dell'orario di lavoro. Deve essere prevista una maggiorazione per lavoro straordinario sia esso notturno, diurno o festivo.

8. Retribuzione

Ai lavoratori sono riconosciuti i livelli retributivi e contrattuali adeguati al ruolo e alle mansioni assolte conformemente alle leggi di settore.

L'azienda archivia presso l'ufficio amministrazione copia delle buste paga, dei contratti di lavoro debitamente siglati dalle parti interessate e le evidenze del trasferimento regolare degli emolumenti ai fornitori e ai dipendenti.

Le modalità di trasferimento degli stessi ai dipendenti sono a scelta del dipendente stesso.

Eventuali mancanze nei confronti del personale devono essere portate all'attenzione del Responsabile SA8000 della direzione.

Disposizioni relative alla Dichiarazione di principi

La Bruni G & I si impegna alla costante realizzazione delle misure necessarie all'attuazione dei principi espressi nella presente Dichiarazione operando su vari fronti:

- ⇒ Definendo le responsabilità per tutte le questioni inerenti alla Dichiarazione di principi all'interno della propria organizzazione;
- ⇒ Imponendo che tutti i dipendenti siano a conoscenza del contenuto della presente Dichiarazione di principi;
- ⇒ Ponendo il rispetto di tale dichiarazione come premessa per tutti i contratti stipulati con i fornitori.

In caso di violazione ai principi espressi nella presente Dichiarazione, l'azienda si fa carico della predisposizione di azioni correttive finalizzate a ripristinare una situazione conforme ai principi espressi.

Disposizioni relative ai contratti di fornitura

Tutti i fornitori si impegnano a concorrere al sostegno dei valori in essa contenuti all'interno della propria organizzazione agendo su vari fronti:

- ⇒ Fornendo alla Bruni le informazioni richieste tramite il questionario di autovalutazione ;
- ⇒ Permettendo in qualsiasi momento il controllo delle proprie sedi di lavoro e attività da parte di ispettrici e ispettori riconosciuti;
- ⇒ Registrando i nomi, l'età, l'orario di lavoro e le buste paga corrisposte a tutte le lavoratrici e i lavoratori e, su richiesta, mettendo tale documentazione a disposizione di ispettori riconosciuti.

Il Rappresentante SA8000 della Direzione