



Molino Dallagiovanna GRV srl

## CODICE ETICO

REV. 0  
Aprile 2016

*Spett.le Fornitore*

*Il Molino Dallagiovanna intende adottare un Codice Etico che nasce dall'attenzione al rispetto della legalità che guida le nostre scelte e che ci ha indotti a dotarci di un sistema per integrare, personalizzare e valorizzare la conformità, senza particolari aggravii per la struttura.*

*All'azienda fornitrice del Molino Dallagiovanna si richiede di rispettare la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, La Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti del Bambino, il Patto Internazionale sui Diritti Civili e Politici, le Convenzioni e le Raccomandazioni dell'International Labour Organisation (ILO), le direttive Europee (EEC Directives) e le normative locali in materia di diritti del lavoro, nonché gli standard prevalenti di settore o altri standard ai quali l'azienda possa aderire in materia di diritti del lavoro e delle comunità.*

*Nel caso in cui le sopra citate normative/standard nazionali ed internazionali riguardino la stessa materia, si deve applicare la norma che risulta più favorevole ai lavoratori.*

*Con la presente le chiediamo di impegnarsi a rispettare ed adottare tali punti, il presente documento può esserci ri-inviato via fax al numero 0523 787450 oppure via e-mail a [quality@dallagiovanna.it](mailto:quality@dallagiovanna.it) .*

Data Accettazione del presente codice etico\_\_\_\_\_

Timbro e Firma di Accettazione



### **1. LAVORO INFANTILE MINORILE**

Lo scopo è di tutelare il diritto di tutti i bambini ad essere protetti e di assicurare le condizioni di base che permettano loro di condurre una vita economicamente e socialmente dignitosa.

- Non impiegare lavoro infantile nella manifattura di alcun prodotto o nell'erogazione di alcun servizio, dove per lavoro infantile si intende la prestazione di persone di età inferiore ai 16 anni, impossibilitate a frequentare la scuola dell'obbligo e/o svolgere un'esistenza per loro idonea
- Garantire ai giovani lavoratori effettive condizioni di apprendimento, crescita e sviluppo professionale, nonché idonee condizioni di salute e sicurezza e di formazione in merito

Questo significa rispettare:

- 1) le Convenzioni ILO 138, ILO 182, la Raccomandazione 146, la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino
- 2) le normative italiane L. 977/67 come modificata dal D.Lgs 345/99 integrato dal D.Lgs 262/00, il D. Lgs. 276/2003, la L.451/94, Legge Finanziaria 2007 (296/2006)

### **2.LAVORO COATTO**

Lo scopo è quello di non utilizzare lavoro nero, garantire, nel rispetto della legge, sia l'utilizzo dei permessi da parte dei lavoratori che libertà di movimento

- Non impiegare personale non volontario (detenuti, persone insolventi), che subisce restrizioni non legali nella propria libertà di interrompere l'impegno lavorativo (sequestro dei documenti, stipendi non erogati e conservati come cauzioni), che non sia tutelato da una forma di contratto

Questo significa rispettare:

- 1) le Convenzioni ILO 29, ILO 105
- 2) le normative italiane L. 300/70, L. 108/90, L. 297/82 come modificata da L. 96/2006, D.Lgs 152/97 e Statuto dei Lavoratori

### **3.SALUTE E SICUREZZA**

#### **Garantire un ambiente di lavoro sicuro e salutare**

- Garantire ai dipendenti un ambiente di lavoro sicuro e salubre con servizi adeguati, strumenti di controllo e protezione da materiali e situazioni a rischio, conformemente alle normative vigenti in materia
- Qualora vengano fornite mense e abitazioni ai dipendenti, queste devono essere salubri, sicure e conformi alle normative locali in materia di sicurezza ambientale

Questo significa rispettare:

- 1) la Convenzione ILO 155, la Raccomandazione 164



2) le normative italiane D.Lgs 81/08 come integrato da D. Lgs. 106/2009, L.638/83, D.Lgs 493/96

Nello specifico attenersi ai contenuti del D. Lgs 81/2008 o legislazione equivalente, significa effettuare con attenzione l'analisi dei rischi attinenti l'attività ed il luogo di lavoro, applicare le misure di prevenzione (fra cui l'utilizzo obbligatorio dei DPI) effettuare la formazione efficace a tutti i lavoratori, attuare i protocolli sanitari, procedere a interventi correttivi in seguito a segnalazioni da personale interno o da enti esterni.

#### **4. LIBERTA'DI ASSOCIAZIONE & DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**

- Garantire ai lavoratori la libertà di associarsi, se lo desiderano, e di poter contrattare pubblicamente e secondo la legge, senza paura di interferenze o limitazioni

Questo significa rispettare:

- 1) le Convenzioni ILO 87, ILO 135, ILO 98
- 2) le normative italiane L.300/70, l'Accordo interfederale per la costituzione delle Rappresentanze sindacali unitarie 20/12/93, Statuto dei Lavoratori

La libertà di associarsi al sindacato deve essere assicurata non esercitando pressioni su chi vi aderisce, non discriminando i dipendenti nelle mansioni e nei processi di crescita, riconoscendo i rappresentanti eletti come interlocutori privilegiati, garantendo loro i luoghi ed il tempo per svolgere attività sindacale secondo la normativa vigente.

#### **5. DISCRIMINAZIONE**

- Non ricorrere o dare sostegno ad alcuna forma di discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto o pensionamento, in base a razza, origine nazionale, territoriale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione

Questo significa rispettare:

- 1) le Convenzioni ILO 111, ILO 100, ILO 159, ILO 183, il Codice di Condotta ILO su AIDS nel mondo del lavoro, la Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne, la Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale
- 2) le normative L.903/77, L.108/90, L.125/91, L. 189/2002, L.53/2000, D.Lg151/01, Costituzione della Repubblica Italiana e Statuto dei Lavoratori (L300/70)

Selezionare i lavoratori in base a competenze e capacità Trattare tutti i lavoratori allo stesso modo, offrendo loro pari possibilità e condizioni

#### **6. PRATICHE DISCIPLINARI**

- Trattare tutti i lavoratori, impiegati in sede o no, con dignità e rispetto, escludendo rigorosamente l'impiego di ogni tipo di pratica disciplinare inusuale e/o corporea
- Rendere noti in azienda criteri o regolamenti in uso per la somministrazione di pratiche disciplinari, che devono essere conformi a tutte le leggi locali applicabili ed ai regolamenti in uso per i lavoratori

Questo significa rispettare:

- la Convenzione ILO 29, le normative italiane L. 108/90, D.Lgs 758/94



Si deve prestare attenzione al fine di evitare fenomeni di “mobbing”, a non utilizzare come “strumenti di punizione” condizioni di lavoro sfavorevoli, a non adottare in modo affrettato e semplicistico pratiche disciplinari.

#### **7. ORARIO DI LAVORO**

- L'orario di lavoro deve rispettare il monte ore previsto dal contratto nazionale di categoria
- Lo straordinario deve essere sempre concordato e non sistematico e come monte ore deve rispettare quanto previsto dal contratto di categoria
- A tutti i dipendenti deve comunque essere garantito almeno un giorno di riposo su sette

Questo significa rispettare:

- 1) la Convenzione ILO 1, la Raccomandazione 116
- 2) le normative italiane L. 877/1973, L.300/70, L.196/97, L.409/98 e Statuto dei Lavoratori, il D.lgs 66/2003

Questo significa garantire il rispetto di quanto previsto dal contratto di lavoro di riferimento

#### **8. RETRIBUZIONE**

- Garantire ai propri lavoratori, una retribuzione che sia conforme a tutte le leggi locali in vigore a questo proposito, inclusa quella che determina la paga minima, e permetta loro di vivere in modo dignitoso

Questo significa rispettare:

- 1) le Convenzioni ILO 100, ILO 131, ILO 102
- 2) le normative italiane L. 368/2001, L.300/70, L.297/82, L.296/2006, L. 863/84, Costituzione della Repubblica Italiana e Statuto dei Lavoratori

#### **9. SISTEMA DI GESTIONE**

L'azienda, in conseguenza dell'accettazione del Progetto Etico di MOLINO DALLAGIOVANNA, si impegna progressivamente a:

- Estendere l'adesione al progetto e la conoscenza dei requisiti dello standard ai propri fornitori di merci e di servizi, ai sub-produttori con l'obiettivo di sviluppare cultura ed attenzione sui temi della Responsabilità Sociale
- Registrare in modo accurato e completo tutti i fornitori con cui interagisce in modo continuativo, al fine di rafforzare il controllo su tutta la catena di fornitura
- Effettuare sui propri fornitori azioni correttive che si rendessero necessarie in conseguenza di inadempienze ai requisiti di questo Codice etico