

BUREAU VERITAS
Certification



MOLINO GRASSI S.P.A.

Sede Legale e Operativa:
Via Emilia Ovest, 347 – 43126 Fraz. Fraore – PARMA (PR)

Bureau Veritas Italia S.p.A. certifica che il sistema di gestione dell'organizzazione sopra indicata è stato valutato e giudicato conforme ai requisiti della norma di sistema di gestione seguente

Norma

SA 8000:2014

Campo di applicazione

Produzione di farina e semole attraverso la macinazione di grano tenero, grano duro, farro e kamut anche da produzione biologica.

Data d'inizio del presente ciclo di certificazione: **18 marzo 2017**

Soggetto al continuo e soddisfacente mantenimento del sistema di gestione questo certificato è valido fino al: **17 marzo 2020**

Data della certificazione originale: **18 marzo 2017**

Certificato N. IT273015

Rev. N° 1 del: **18 marzo 2017**

ANDREA FILIPPI – Local Technical Manager

Social Accountability International e le altre parti interessate nel processo SA8000 riconoscono solo certificati SA8000 emessi da Enti di Certificazione qualificati sotto accreditamento concesso dal SAAS e non riconoscono la validità dei certificati SA8000 rilasciati da organismi accreditati o organizzazioni accreditate da un ente diverso dal SAAS.

Indirizzo dell'organismo di certificazione:
Bureau Veritas Italia S.p.A., Via Miramare, 15 - 20126 Milano, Italia

Per verificare la validità del certificate contattare il **+39 02 270911** o visitate il sito del SAAS www.saasaccreditation.org/certification
Ulteriori chiarimenti sul campo di applicazione di questo certificato e sui requisiti applicabili della norma del sistema di gestione possono essere ottenuti consultando l'organizzazione.





CODICE DI CONDOTTA SA 8000

REV. 1
Dicembre 2019

Il Molino Grassi ha deciso di sviluppare un sistema di gestione in conformità alla norma SA 8000 (Social Accountability, standard internazionale elaborato da Social Accountability International).

Tale scelta coinvolge non solo la nostra organizzazione ma anche le aziende della catena di fornitura.

Per tale motivo Vi richiediamo, con la firma del presente documento, di impegnarvi al rispetto delle Convenzioni e delle Raccomandazioni dell'International Labour Organization (ILO), della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, della Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti del Bambino, del Patto Internazionale sui Diritti Civili e Politici, dell direttive Europee (EEC Directives) e delle normative locali in materia di diritti del lavoro, gli standard prevalenti di settore o altri standard ai quali l'azienda possa aderire in materia di diritti del lavoro e delle comunità.

Data Accettazione del presente documento _____

Timbro e Firma di Accettazione

(la presente pagina è da restituire datata e timbrata al Molino Grassi: alice@molinograssi.it)

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 e Raccomandazione 146 (età minima) , Convenzione ILO 182 (forme peggiori di lavoro minorile), 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 (lavoro forzato)
- 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, Legge sul caporalato 29/10/2016 n° 199, G.U. 03/11/2016

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 e la Raccomandazione 164 (Sicurezza e Salute sul lavoro) , Convenzione ILO 177 (lavoro a domicilio)
- 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 (libertà sindacale e protezione del diritto sindacale), ILO 135 (rappresentanti dei lavoratori), ILO 98 (diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva), Principi guida delle Nazioni Unite su Business e Diritti Umani, Patto Internazionale sui diritti economici, sociali e culturali, Patto Internazionale sui diritti civili e politici
- 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 100 (Uguaglianza di retribuzione) ILO 111 (Discriminazione-impiego e professione), ILO 159 (Reinserimento professionale e occupazionale-persone disabili), ILO 169 (Popoli indigeni e tribali), ILO 183 (Protezione della maternità), 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:

- 1) la Convenzione ILO 29 (Lavoro forzato) , 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 (Durata del lavoro-Industria), la Raccomandazione 116 (Riduzione dell'orario di lavoro)
- 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 (Uguaglianza di retribuzione), ILO 131 (Definizione del salario minimo), ILO 102 (Sicurezza sociale-norme minime), ILO 181 (Agenzie per l'impiego private)
- 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 GRASSI, 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 di condotta