

Data di emissione: 28.02.2022
Data di revisione:Emesso da: **GQ**Approvato da: **DG***Questo documento è valido se consultato on-line*

La responsabilità Sociale acquista un'importanza fondamentale nella definizione delle strategie di sviluppo del MBG ed assume un ruolo di importanza crescente nell'ambito dell'economia globale e dello sviluppo sostenibile. Rappresenta, infatti, uno strumento per difendere la solidarietà, la coesione e la parità delle opportunità

MBG è consapevole che nella accezione odierna della Responsabilità sociale viene chiesto all'azienda di assumere un ruolo sociale, e di farsi carico degli impatti ambientali e delle conseguenze derivanti dalla propria attività, rendendo conto per le proprie decisioni e le proprie attività sulla società e sull'ambiente, attraverso un comportamento etico e trasparente che possa:

- contribuire allo sviluppo sostenibile, inclusa la salute e il benessere della società;
- tener conto delle aspettative degli stakeholder;
- essere in conformità con le leggi applicabili e coerente con le norme nazionali e internazionali di comportamento Codici di condotta;
- essere integrato in tutta l'organizzazione e messo in pratica nelle sue relazioni interne ed esterne (Clienti, fornitori, stakeholder)

MBG si pone l'obiettivo di guidare quanto sopra esposto attraverso l'adozione di un approccio responsabile, volto alla promozione ed all'attivazione di comportamenti socialmente sostenibili o buone pratiche, al fine di contribuire allo Sviluppo Sostenibile e all'accrescimento della responsabilità sociale

I fornitori hanno un ruolo importante nell'aiutarci a soddisfare i nostri impegni in materia di responsabilità sociale e di sviluppo sostenibile. Selezioniamo i fornitori riconosciuti come etici secondo le convenzioni nazionali, internazionali, le normative dell'industria dei paesi nei quali operiamo.

I nostri fornitori devono aderire allo stato di Diritto e Sociale, alle Dichiarazioni Universali dei Diritti Umani, agli Standard dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, ai Requisiti cogenti vigenti e applicabili (Normative, Direttive, DLgs, Regolamenti, Convenzioni, Requisiti di sicurezza, Adempimenti sociali)

La condivisione, il recepimento dei requisiti da parte dei fornitori deve essere confermata con la sottoscrizione da parte degli stessi del SUPPLIER CODE OF CONDUCT (Conformità con le politiche di responsabilità sociale, obblighi dei fornitori di dare immediatamente segnalazione nel caso in cui si verificassero specifiche problematiche)

Nel quadro di riferimento della responsabilità sociale, e dello sviluppo sostenibile vengono contemplati i sette temi fondamentali:

- Governo dell'Organizzazione;
- diritti umani;
- rapporti e condizioni di lavoro;
- ambiente;
- corrette prassi gestionali;
- aspetti specifici relativi ai consumatori;
- coinvolgimento e sviluppo della comunità.

La Direzione Generale del Mollificio Bergamasco è impegnata a fare tutto il possibile per assicurare la continua attuazione ed applicazione dei principi e dei valori definiti in questo documento, per rettificare eventuali carenze il più presto possibile e mantenerle aggiornate nel modo indicato come segue:

Assegnando la responsabilità di attuazione del nostro processo di responsabilità sociale d'azienda al Direttore Generale

Comunicando la nostra politica di responsabilità sociale d'impresa e la sua attuazione ai dipendenti, ai partner, ed alle altre parti interessate - stakeholder

Assicurando che i dipendenti comprendono e condividano la Responsabilità sociale d'impresa, ed abbiamo la possibilità di fare domande ed avere chiarificazioni da parte dell'azienda

Rendendo la responsabilità sociale d'impresa, di fatto, il Codice di Condotta della nostra azienda.

Valutando annualmente la responsabilità sociale, monitorando il rispetto degli indicatori di responsabilità sociale, e di sviluppo sostenibile il che include in primis il monitoraggio delle nostre attività.

Anche facendo riferimento agli Obiettivi di sviluppo sostenibile sanciti dall'ONU Agenda 2030

Assicurando al tempo stesso che ogni violazione della responsabilità sociale venga investigata e le azioni appropriate vengano gestite in forma controllata.

Comportamento etico
Rispetto degli interessi delle parti interessate o stakeholder
Rispetto del principio di legalità
Rispetto delle norme internazionali di comportamento.
Rispetto dei diritti umani

I Diritti umani, sono definiti attraverso i tre documenti che compongono la Carta Internazionale de Diritti dell'Uomo

Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo delle Nazioni Unite del 1948;
Patto internazionale sui diritti civili e politici del 1966;
Patto internazionale dei diritti economici, sociali e culturali del 1966.

Codice di condotta. Convenzioni fondamentali ILO, che si applicano a tutta l'azienda

Il lavoro forzato

Non è consentito - previsto l'utilizzo di lavoro forzato in qualsiasi forma.

Il lavoro minorile

Non è consentito - previsto l'utilizzo di lavoro minorile, nessuna persona più giovane di età per il completamento della scuola dell'obbligo o di età inferiore ai 15 anni può essere impiegata.

I lavoratori di età inferiore ai 18 anni non devono svolgere lavori pericolosi, devono essere limitate dal lavoro notturno e dai bisogni educativi.

Molestia

I dipendenti non devono – non possono essere soggetti a punizioni corporali o molestia fisica, sessuale, psicologica o verbale e abusati.

Compensazione

Salari, compresi gli straordinari e prestazioni, devono essere uguali o superiori al livello previsto dalla legge e regolamenti applicabili (CCNL).

Ore di lavoro

Salvo circostanze straordinarie d'impresa, i dipendenti non devono, su base regolarmente programmata, essere tenuti a lavorare in una settimana lavorativa standard più dei limiti stabiliti dal CCNL (Compresi limiti al lavoro straordinario). Ai lavoratori deve essere assicurato almeno un giorno libero in ogni periodo di sette giorni, salvo circostanze straordinarie d'impresa.

Non discriminazione

Tutti i dipendenti devono essere trattati strettamente in base alle proprie capacità e qualifiche in tutte le decisioni di impiego, compreso ma non limitato alle assunzioni, l'avanzamento, la compensazione, i benefici, la formazione, i licenziamenti.

Salute e Sicurezza

L'azienda deve fornire e mantenere un ambiente di lavoro sicuro e sano per prevenire incidenti ed infortuni

Libertà di associazione e contrattazione collettiva

L'azienda, Datore di lavoro, devono riconoscere e rispettare il diritto legale dei lavoratori alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva.

Ambiente

L'azienda deve essere conforme alle normative ed agli standard ambientali vigenti ed applicabili, e deve garantire pratiche di coscienza ambientale in tutte le sedi in cui opera.

Documenti di riferimento

SA 8000

ISO 26000

MBG Dichiarazione Conflit Mineral

MBG Supplier Code of Conduct

MBG Code of Business Conduct