

CANTINA VALLEBELBO	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001</b>	Revisione 4
		15/10/2020
	<b>Codice Etico</b>	Pagina 1 di 16



# VALLEBELBO

## VINI E SPUMANTI

STATO DI REVISIONE E MODIFICHE			
N. Revisione	Data revisione	Pagina/e modificate	Note
01	20/12/2016		Prima emissione
02	10/08/2017		
03	30/11/2018	Pag. 10	
04	15/10/2020	Pag. 15	Alternanza scuola/lavoro

<b>CANTINA VALLEBELBO</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001</b>	Revisione 4
		15/10/2020
	<b>Codice Etico</b>	Pagina 2 di 16

## SOMMARIO

### A. PRINCIPI GENERALI

1. Destinatari e obiettivi generali
2. Trasparenza e correttezza
3. Legalità e liceità delle risorse
4. Rispetto dei diritti altrui
5. Conflitto di interessi
6. Il comportamento da tenere
7. Segnalazione di violazioni
8. Sanzioni
9. Formazione e miglioramento del Codice Etico

### B. RAPPORTI CON SOGGETTI SPECIFICI

1. Rapporti con la Pubblica Amministrazione
2. Rapporti con i soci/azionisti
3. Rapporto di lavoro
  - 3.1 Rapporti con i dipendenti
  - 3.2 Doveri dei dipendenti
4. Rapporti con i collaboratori
5. Rapporti con i concorrenti
6. Rapporti con i fornitori
7. Rapporti con i distributori
8. Rapporti con i certificatori
9. Rapporti con i consumatori
10. Rapporti con l'ambiente e la collettività
11. Rapporti con i media

### C. PRATICHE ENOLOGICHE E DISCIPLINARI DI PRODUZIONE

1. Pratiche enologiche
2. Rispetto dei disciplinari di produzione

CANTINA VALLEBELBO	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001</b>	Revisione 4
		15/10/2020
	<b>Codice Etico</b>	Pagina 3 di 16

## PRINCIPI GENERALI

### 1. Destinatari e obiettivi generali

Il presente Codice Etico si rivolge a tutti coloro che lavorano nell’Azienda e per l’Azienda. Esso, per l’ampiezza e la complessità delle prescrizioni contenute, costituisce compendio e complemento per l’adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001, nonché rispetto alle politiche aziendali adottate in materia di certificazione volontaria e normative sulla responsabilità sociale d’impresa.

In particolare le persone che in Azienda rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione o che, anche di fatto, esercitano la gestione e il controllo, ovvero coloro che ne sono sottoposti alla direzione e vigilanza, si impegnano a perseguire i principi fissati nel presente Codice Etico, ispirando costantemente la loro condotta agli obblighi di legge e agli ulteriori doveri prescritti nelle successive disposizioni.

L’Azienda, infatti, non solo impone il rispetto di tutte le norme di legge che regolamentano ciascuna attività svolta, nell’ordinamento italiano o altrove operi, bensì considera suoi fondamentali obiettivi la correttezza e la reputazione commerciale, la tutela della sicurezza del lavoro e dell’ambiente, il rispetto della persona in ogni sua prerogativa, la liceità e la trasparenza di ogni decisione e iniziativa, la formazione dei propri dipendenti e di coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione.

L’Azienda persegue i principi del presente Codice Etico anche attraverso la condivisione degli stessi con i propri partner commerciali e premiando la loro affidabilità in tale compito.

La costante tensione verso questi obiettivi si realizza con un sistema continuo di formazione, attuazione, miglioramento e controllo volto a insegnare e verificare il rispetto della legge e del Codice Etico. In questa prospettiva è prioritario raccogliere le segnalazioni di eventuali violazioni, sollecitare richieste di chiarimenti e osservazioni, al fine di migliorare l’adeguatezza delle disposizioni a fronte delle esigenze e/o problematiche che emergono dall’esperienza e dalla prassi o da qualsiasi cambiamento organizzativo e normativo. Al fine di garantire un flusso comunicativo continuo tra gli operatori aziendali, in particolar modo tra le funzioni più operative e quelle direzionali/manageriali, l’azienda mette a disposizione di tutti i propri dipendenti strumenti finalizzati alla raccolta delle suddette comunicazioni, garantendo la massima tutela dei diritti dei lavoratori (privacy).

I precetti contenuti nel Codice Etico devono essere adempiuti e controllati secondo un sistema che tenga in considerazione i rischi, le dimensioni, le risorse e le problematiche tecnico-economiche che

CANTINA VALLEBELBO	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001</b>	Revisione 4
		15/10/2020
	<b>Codice Etico</b>	Pagina 4 di 16

caratterizzano ogni singola attività aziendale, secondo un principio di proporzionalità degli strumenti e non già degli obiettivi. Sicché il rispetto dei requisiti fissati dalla legge costituisce sempre e comunque soglia inderogabile cui nessuno può sottrarsi ed eventuali deroghe alle ulteriori prescrizioni del Codice Etico siano l'eccezione alla regola, in funzione di motivate e trasparenti esigenze.

## **2. Trasparenza e correttezza**

L'Azienda nel rispetto dei propri obiettivi assume decisioni trasparenti e prende impegni chiari e precisi, utilizzando sempre la forma scritta non solo quando prescritto dalla legge, ma anche nel caso di istruzioni operative fornite in corso di formazione, nonché di segnalazione di anomalie nei processi aziendali da parte dei dipendenti agli apicali. L'Azienda adempie entrambi con rigore e in modo da non trarre in inganno alcuno, assicurando in ogni caso veridicità e completezza delle informazioni.

## **3. Legalità e liceità delle risorse**

L'Azienda non promette e non dà, non chiede e non accetta qualsiasi utilità per interessi o vantaggi contrari al Codice Etico, né da pubblici ufficiali né da incaricati di pubblici uffici né da privati. L'Azienda non ammette altresì costrizioni o induzioni contrarie al Codice Etico, né da pubblici ufficiali né da incaricati di pubblici uffici né da privati e ne sollecita la denuncia alle autorità competenti. L'Azienda opera esclusivamente con risorse lecite, siano esse denaro, beni o qualsiasi altra utilità.

## **4. Rispetto dei diritti altrui**

L'Azienda rispetta i diritti altrui, siano essi connessi a beni materiali o immateriali, evitando comportamenti fraudolenti o vessatori. Tutela i propri diritti e interessi nel rispetto delle leggi e del Codice Etico, agevolando la ragionevole composizione stragiudiziale delle dispute che lo consentono.

L'azienda si impegna a rispettare le previsioni normative in materia di tutela dei diritti dei lavoratori. L'azienda si impegna inoltre a migliorare costantemente le condizioni di lavoro, al fine di garantire condizioni igieniche e di sicurezza ottimali, nonché di instaurare rapporti positivi che consentano il libero confronto. L'organizzazione rispetta le previsioni normative in ambito di contrattualistica del lavoro, secondo quanto disposto dallo Statuto dei lavoratori e dalle normative nazionali, europee e/o di ordine superiore, quali le convenzioni ILO.

Tutti i lavoratori della Cantina sono assunti in modo regolare, a seguito di richiesta individuale libera, e i rapporti di lavoro sono regolati per i dipendenti dai CCNL di riferimento. Ogni variazione contrattuale è

CANTINA VALLEBELBO	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001</b>	Revisione 4
		15/10/2020
	<b>Codice Etico</b>	Pagina 5 di 16

comunicata a tutti i dipendenti attraverso la bacheca aziendale o nel corso di apposite riunioni. Attraverso gli stessi mezzi sono esposti e divulgati i regolamenti disciplinari.

La Cantina rispetta la libertà di ciascun lavoratore di aderire a sindacati di sua scelta e il diritto alla contrattazione collettiva<sup>[1]</sup>: eventuali adesioni ad organizzazioni sindacali non comportano alcuna conseguenza negativa o ritorsione da parte dell'azienda.

Il lavoro infantile è vietato e nell'organizzazione aziendale sono impiegati solo lavoratori che abbiano compiuto 18 anni e non siano soggetti all'obbligo scolastico. L'azienda non utilizza e non ammette l'utilizzo di lavoro infantile.

La Cantina garantisce che la composizione dei salari e delle indennità retributive, sia per il lavoro ordinario sia per il lavoro straordinario, venga indicata chiaramente e che gli stessi vengano erogati in piena conformità alle leggi vigenti. L'orario di lavoro massimo consentito in una settimana è stabilito dalla legislazione nazionale<sup>[2]</sup>. Sono vietate le trattenute illegali o non autorizzate. Sono altresì vietate le trattenute come misura disciplinare, a meno che non siano previste dalle leggi nazionali o da un contratto collettivo liberamente negoziato. Il contratto di lavoro applicato dev'essere congruente con la qualifica dei lavoratori.

Non è ammessa alcuna discriminazione nell'assunzione, nella retribuzione, nell'accesso alla formazione, nella promozione, nel licenziamento in base a sesso, età, religione, razza, casta, nascita, cetso sociale, disabilità, origine etnica e nazionale, nazionalità, appartenenza a organizzazioni dei lavoratori, compresi i sindacati, affiliazione o opinioni politiche, orientamento sessuale, responsabilità familiare, stato civile o qualunque altra condizione da cui possano derivare discriminazione

## **5. Conflitto di interessi**

Un conflitto d'interesse sussiste nel momento in cui l'interesse privato di un qualunque destinatario entra o potrebbe entrare in contrasto con gli interessi dell'Azienda: tale interesse, se perseguito, potrebbe arrecare danni all'Azienda e con essa a tutti coloro che vi lavorano.

L'Azienda pertanto invita tutti i destinatari a decidere esclusivamente sulla base di criteri oggettivi, senza lasciarsi condizionare da interessi o relazioni personali e confida innanzitutto che i conflitti d'interesse siano

<sup>[1]</sup> *Riferimenti normativi: convenzioni ILO n. 11, 87, 98, 135 e 154.*

<sup>[2]</sup> *Riferimenti normativi: convenzioni ILO n. 1 e 14 e Raccomandazione ILO 116.*

CANTINA VALLEBELBO	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001</b>	Revisione 4
		15/10/2020
	<b>Codice Etico</b>	Pagina 6 di 16

evitati e, in ogni caso, che chiunque sospetti di potervi incorrere si confronti con i superiori, la dirigenza o gli organi di controllo a seconda dei casi. I casi di conflitto di interesse devono in ogni caso essere riferiti al Consiglio di Amministrazione, il quale dovrà adottare decisioni al fine di risolvere il conflitto medesimo nel caso di suo perdurare.

E' importante tenere presente che interesse fondamentale dell'Azienda è quello del pieno rispetto delle leggi dei paesi dove opera e che quindi ogni comportamento vietato dalla legge non è nell'interesse dell'Azienda anche se da esso potrebbe derivare un vantaggio: tale vantaggio sarebbe illecito e per ciò rifiutato e solo apparente. Il vero vantaggio dell'Azienda, infatti, deriva dal suo concreto successo nel raggiungere i propri obiettivi esclusivamente con attività conformi alla legge, ovvero nell'unico modo che conferisce certezza alla continuità dell'Azienda ed effettività al suo valore.

## **6. Il comportamento da tenere e le deroghe**

Il comportamento di ciascuno dei destinatari deve essere sempre conforme alla legge.

Il Codice Etico si propone di assistere i destinatari a scegliere il comportamento che dagli stessi deve essere tenuto o la decisione che deve essere presa anche in quei casi o circostanze nei quali non è la legge che può dare precise indicazioni. Lo stesso Codice Etico, peraltro, non risolve tutte le situazioni e i possibili dubbi, ma riferendosi ai principi in esso descritti i destinatari sono posti nella condizione di tenere comportamenti comunque coerenti con l'interesse dell'Azienda. Ove, tuttavia, residuino margini di incertezza i destinatari dovranno rivolgersi ai superiori, alla dirigenza o agli organi di controllo a seconda dei casi e, se ciò non fosse possibile, porsi le seguenti domande sul comportamento o la scelta che intendono adottare:

- È legale? È etico?
- Potrei spiegarlo senza imbarazzo ai miei clienti e ai miei fornitori?
- Quali sarebbero gli effetti se la notizia divenisse di dominio pubblico?

In ogni caso, prima di compiere una scelta non disciplinata dalla legge o dal Codice Etico, ci si dovrà interrogare su quali saranno gli effetti di tale scelta sull'immagine e reputazione commerciale dell'Azienda.

Nel caso in cui i destinatari ritengano di essere costretti dagli eventi o dalle circostanze, ad esempio per evitare un imminente male maggiore, ad adottare un comportamento o una decisione che pur ritengono in conflitto con il presente Codice Etico, essi ne dovranno spontaneamente e motivatamente rendere conto ai superiori, alla dirigenza o agli organi di controllo a seconda dei casi.

CANTINA VALLEBELBO	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001</b>	Revisione 4
		15/10/2020
	<b>Codice Etico</b>	Pagina 7 di 16

## **7. Segnalazione di violazioni**

Tutti i destinatari del Codice Etico hanno il dovere di segnalare le violazioni all'Organismo di vigilanza. L'Azienda si impegnerà per tutelare la riservatezza della segnalazione. La segnalazione delle violazioni deve essere fatta per iscritto; inoltre, deve essere intesa non solo come un obbligo, ma anche percepita come un importante meccanismo di miglioramento.

## **8. Sanzioni.**

Le violazioni del Codice Etico comporteranno sanzioni disciplinari a seconda della gravità, fino al licenziamento; ovvero la risoluzione del contratto di collaborazione o fornitura, oltre al risarcimento del danno.

## **9. Formazione e miglioramento del Codice Etico.**

L'Azienda assegna al Codice Etico il compito di descrivere il modo in cui vuole lavorare e rapportarsi con tutti i soggetti che a diverso titolo partecipano alla sua iniziativa economica.

Il Codice Etico è materia di specifica e ripetuta formazione in favore dei destinatari, cui si richiede un attivo e costante contributo per rendere le disposizioni sempre più complete ed efficienti.

L'azienda riesamina e valuta almeno annualmente, in concomitanza con il riesame della direzione, il presente Codice Etico.

## **B. RAPPORTI CON SOGGETTI SPECIFICI**

### **1. Rapporti con la Pubblica Amministrazione**

I rapporti con la Pubblica Amministrazione, nazionale o comunitaria, centrale o periferica, e con i soggetti da essa incaricati devono essere condotti nel rispetto della normativa vigente e dei seguenti principi.

E' obbligo che i rapporti con i funzionari o i dipendenti pubblici o gli incaricati di pubblico servizio siano corretti, trasparenti e leali, evitando ogni forma di collusione o di inganno.

E' fatto divieto di offrire o promettere, in qualsiasi forma, anche indiretta, denaro, doni, beni o servizi e in genere qualsiasi favore o utilità a funzionari pubblici, incaricati di pubblico servizio e a qualsiasi altro soggetto operante per conto della Pubblica Amministrazione, fatti salvi gli omaggi di modica entità tali da non determinare un tentativo di corruzione. Dovranno essere segnalate ai superiori, alla dirigenza o agli

CANTINA VALLEBELBO	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001</b>	Revisione 4
		15/10/2020
	<b>Codice Etico</b>	Pagina 8 di 16

organi di controllo eventuali richieste, dirette o indirette, anche solo inopportune da parte di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio.

E' fatto altresì divieto di rendere in qualsiasi forma e per qualsiasi ragione false informazioni, anche ove informazioni complete e veritiere possano rappresentare un apparente svantaggio per l'Azienda. La collaborazione con i predetti soggetti impone sincerità ed onestà in ogni e qualsiasi circostanza, sia essa collegata alle fasi di controllo delle autorità ispettive, alla tutela di interessi legittimi dell'Azienda o all'ottenimento e all'impiego di contributi pubblici, nazionali o comunitari, di qualsiasi natura e importo.

## **2. Rapporti con i soci/azionisti**

La *governance* dell'Azienda e i criteri di attribuzione di deleghe e procure devono essere certi e trasparenti, nonché improntati a principi di competenza e capacità, sincerità e fiducia nei rapporti con i soci/azionisti, evitando ogni conflitto di interessi anche solo potenziale.

E' assicurata la partecipazione dei soci/azionisti alle decisioni di loro competenza, fornendo loro con chiarezza e precisione ogni rilevante informazione. La registrazione delle operazioni e delle transazioni aziendali deve essere tempestiva e veritiera, ne deve essere garantita la conservazione, nonché la possibilità di accedervi secondo modalità che rispettino la normativa applicabile e lo Statuto. Deve essere sempre assicurata la corretta redazione, in conformità alle disposizioni normative e regolamentari applicabili, delle scritture contabili e del bilancio, nonché delle eventuali ulteriori relazioni, prospetti e comunicazioni sociali, assicurandone la veridicità, la loro regolare conservazione e la possibilità di accesso a quanti ne abbiano diritto.

E' vietato compiere scelte che possano compromettere il valore reale ed effettivo dell'Azienda e la sua continuità, nonché rappresentarla falsamente. Gli amministratori, i dirigenti e quanti svolgano comunque ruoli di gestione e rappresentanza sono tenuti a operare con fedeltà ed efficienza, collaborando lealmente con gli organi di vigilanza, siano essi interni o esterni, pubblici o privati.

I soggetti incaricati di svolgere attività di vigilanza interna (quali, ad es., sindaci, revisori e organismo di vigilanza in genere) sono selezionati secondo criteri di competenza professionale e probità, nonché di reale ed effettiva indipendenza.



CANTINA VALLEBELBO	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001</b>	Revisione 4
		15/10/2020
	<b>Codice Etico</b>	Pagina 9 di 16

## **2.1 Rapporti dei soci verso la Cooperativa**

I soci sono tenuti al rispetto degli obblighi contenuti nello Statuto; essi sono tenuti altresì a comportarsi con correttezza, probità e trasparenza, collaborando lealmente con gli organi della Cooperativa.

## **2.2 Rapporti con i soci amministratori**

I soci che in Azienda rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione o che, anche di fatto, esercitano la gestione e il controllo sono tenuti ad operare nel rispetto delle norme e dei principi fissati nel codice etico, garantendo in particolare la riservatezza delle informazioni ottenute nell'esercizio delle loro funzioni, anche una volta terminato il loro mandato.

Gli amministratori partecipano alla gestione dell'Azienda, cooperando in modo leale e perseguendo il solo interesse generale dell'Azienda, evitando con il loro comportamento di gettar discredito sulla stessa.

## **3. Rapporto di lavoro**

### **3.1 Rapporti con i dipendenti**

L'Azienda premia l'impegno e le capacità di coloro che lavorano nel suo interesse. Garantisce un ambiente di lavoro sicuro, in grado di tutelare la salute fisica e psichica dei lavoratori, nel rispetto delle norme di legge applicabili. Compatibilmente con le caratteristiche della produzione, il luogo di lavoro deve essere altresì confortevole, garantendo adeguate condizioni di igiene, microclima, rumore, aerazione ed illuminazione.

I rapporti di lavoro devono essere costituiti in modo regolare, nel rispetto delle norme di legge, garantendo tutti i diritti che l'ordinamento assicura ai lavoratori. In particolare, ai lavoratori deve essere garantita la corresponsione di un salario adeguato e l'adempimento di tutti gli oneri contributivi che la legge pone a carico dei datori di lavoro. La selezione del personale è effettuata in base a principi di imparzialità, professionalità e pari opportunità, evitando qualsiasi forma di discriminazione che non sia giustificata dalle esigenze legate alle mansioni cui il lavoratore deve essere assegnato.

La gestione dei rapporti di lavoro con i dipendenti avviene secondo criteri di merito ed equità, informandosi a correttezza e lealtà reciproche. Deve essere garantita la formazione completa e continua dei lavoratori in relazione alle mansioni loro assegnate, prestando una particolare attenzione a quei lavoratori che possono avere esigenze formative particolari (in via esemplificativa, ma non esaustiva, per ragioni di lingua o cultura, disabilità etc.); la crescita professionale dei propri dipendenti è uno degli elementi ritenuti

CANTINA VALLEBELBO	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001</b>	Revisione 4
		15/10/2020
	<b>Codice Etico</b>	Pagina 10 di 16

fondamentali dall'azienda. I lavoratori non possono essere discriminati per ragioni di sesso, età, religione e opinioni politiche, etnia o per qualsiasi altra ragione che sia comunque ingiustificatamente discriminatoria. L'ambiente di lavoro deve essere sereno, evitando qualsiasi forma di vessazione fisica o psichica a danno dei lavoratori (c.d. *mobbing*). E' tutelata la privacy dei dipendenti, conservando e trattando i dati solo per le ragioni e in conformità alle disposizioni previste dalla legge.

Al fine di garantire la salute e il benessere dei propri lavoratori, l'azienda stimola i propri dipendenti alla massima prevenzione anche per tutelarli a fronte di possibili rischi connessi alle attività aziendali.

I rapporti con le rappresentanze sindacali devono essere improntati a collaborazione e rispetto reciproci, vietando comportamenti vessatori o comunque ritorsivi nei confronti dei dipendenti che abbiano correttamente assolto al proprio dovere – previsto al prossimo punto 3.2 – di denunciare le violazioni degli obblighi di legge o del Codice Etico riscontrate sul luogo di lavoro.

Il responsabile del personale è tenuto ad agire anche per il rispetto del Codice Etico in base a principi di imparzialità, equità e correttezza, verificando l'eventuale violazione delle disposizioni contenute nella presente sezione, adottando le opportune misure atte a far cessare tali violazioni e sanzionando i responsabili.

Le nuove assunzioni dovranno essere gestite con criteri di scelta obiettivi, valutando i curricula nel rispetto dell'equità di genere, privilegiando quando possibile l'impiego giovanile.

### **3.2 Doveri dei dipendenti**

Tutti i dipendenti, di qualsiasi livello, devono rispettare la legge, il Codice Etico ed il Regolamento Interno e segnalarne le violazioni all'Organismo di vigilanza.

In particolare i dipendenti che abbiano poteri direttivi all'interno dell'Azienda sono tenuti ad evitare situazioni di conflitto di interesse che possano compromettere la loro capacità di assumere decisioni nel reale interesse dell'azienda e, in generale, di tenere comportamenti corretti avuto riguardo agli obiettivi dell'azienda. Nel caso si verifichi una situazione di conflitto di interesse, sono tenuti a darne immediata comunicazione all'Organismo di vigilanza.

I dipendenti sono tenuti altresì a prendere parte con effettiva attenzione alle iniziative di formazione del datore di lavoro.

CANTINA VALLEBELBO	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001</b>	Revisione 4
		15/10/2020
	<b>Codice Etico</b>	Pagina 11 di 16

A tutela della salute propria e dei colleghi devono rispettare le indicazioni ricevute, tenendo conto della formazione e delle norme di legge applicabili e sono tenuti a denunciare senza indugio e senza alcun timore ogni e qualsiasi violazione degli obblighi in materia di sicurezza sul luogo di lavoro al responsabile interno del servizio di prevenzione e protezione e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, ovvero all'Organismo di vigilanza.

Nei rapporti con i colleghi, il lavoratore è tenuto a comportarsi in modo corretto, leale e collaborativo, astenendosi da qualsiasi forma di discriminazione e/o vessazione.

#### **4. Rapporti con i collaboratori**

I collaboratori sono tenuti contrattualmente al pieno rispetto del Codice Etico. In particolare i collaboratori che abbiano poteri direttivi devono evitare situazioni di conflitto di interesse che possano compromettere la loro capacità di assumere decisioni nell'interesse dell'Azienda. Essi sono inoltre tenuti a far rispettare, nei limiti delle proprie mansioni, le disposizioni contenute nel Codice Etico, considerando che per l'Azienda esse sono prioritarie e prevalenti rispetto ad ogni altro interesse o vantaggio. Devono rispettare le indicazioni ricevute a tutela della salute propria e degli altri lavoratori presenti, tenendo conto delle norme di legge applicabili.

L'Azienda garantisce un ambiente di lavoro sicuro, in grado di tutelare la salute fisica e psichica dei collaboratori che forniscano prestazioni professionali senza vincolo di subordinazione, nel rispetto delle norme di legge applicabili. Compatibilmente con le caratteristiche della produzione, il luogo di lavoro deve essere altresì confortevole, garantendo adeguate condizioni di igiene, microclima, rumore, aerazione ed illuminazione.

I collaboratori devono essere scelti secondo criteri di competenza e serietà, al fine di garantire un adeguato livello di professionalità nelle prestazioni rese. Deve essere loro garantito il pagamento di un corrispettivo adeguato a fronte della prestazione fornita, evitando pratiche di dilazione ingiustificata dei pagamenti. Nella gestione dei rapporti con i collaboratori debbono essere evitate condotte vessatorie e comunque atte a discriminare per ragioni di sesso, età, religione o opinioni politiche e per qualsiasi altra ragione che sia comunque ingiustificatamente discriminatoria. Devono altresì essere messi a disposizione dei collaboratori le strutture, attrezzature e qualsiasi altro bene sia necessario per il compimento dell'opera o del servizio commissionati. E' tutelata la privacy dei loro collaboratori trattando i dati solo per le ragioni e in conformità alle disposizioni previste dalla legge.

CANTINA VALLEBELBO	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001</b>	Revisione 4
		15/10/2020
	<b>Codice Etico</b>	Pagina 12 di 16

## 5. Rapporti con i concorrenti

L'Azienda rispetta le regole della concorrenza, respinge le pratiche sleali e qualsiasi forma di disonestà, adottando politiche produttive e commerciali rispettose del comparto vitivinicolo, della filiera e dei concorrenti; riconosce altresì come inviolabili i diritti di proprietà industriale e d'autore dei concorrenti ed i loro segreti, rifuggendo qualsiasi iniziativa volta a violarli e particolarmente l'induzione all'infedeltà di dipendenti e/o collaboratori.

L'Azienda, inoltre, favorisce il libero mercato e respinge prassi o accordi di cartello nell'acquisto delle materie prime e nella commercializzazione del prodotto.

Nel raggiungimento degli obiettivi di *mission* aziendale, l'azienda si conforma a principi di correttezza, trasparenza, legalità e liceità al fine di porsi nel modo corretto sul mercato.

## 6. Rapporti con i fornitori

I fornitori sono selezionati in ragione delle loro capacità e devono essere privilegiati coloro che garantiscano elevati standard di affidabilità, al fine di rendere più efficienti i rapporti tra l'impresa fornitrice e l'Azienda, nonché di facilitare la gestione di eventuali criticità (quali, ad esempio, richiamo o ritiro di prodotti, richieste straordinarie ed urgenti di fornitura di prodotti o servizi, etc.).

I fornitori devono altresì essere scelti secondo criteri di competenza, serietà e rispetto delle linee guida di sostenibilità ambientale e socio-economica. Nella gestione dei rapporti con i fornitori debbono essere evitate condotte vessatorie e comunque atte a discriminare per ragioni di sesso, età, religione o opinioni politiche e per qualsiasi altra ragione che sia comunque ingiustificatamente discriminatoria.

I fornitori, ove possibile, debbono essere contrattualmente vincolati a comportamenti etici.

L'Azienda acquista materie prime, servizi, prodotti semilavorati e/o finiti che assicurino il rispetto degli standard di sicurezza, igiene e qualità fissati dalle disposizioni di legge e dei disciplinari di produzione applicabili. In particolare, si impegna a pagare nei termini di legge un corrispettivo congruo per le materie prime, prodotti, servizi richiesti, tenendo conto non solo del prezzo di mercato correntemente praticato, ma anche dei costi minimi di produzione o di fornitura delle prestazioni e rendendosi parte diligente nel progetto di sostenibilità della filiera. Deve essere loro garantito pertanto il pagamento di un corrispettivo adeguato a fronte della prestazione fornita, evitando pratiche di dilazione ingiustificata dei pagamenti

CANTINA VALLEBELBO	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001</b>	Revisione 4
		15/10/2020
	<b>Codice Etico</b>	Pagina 13 di 16

Più in generale l'azienda può prendere a riferimento i "Principi di buone prassi nei rapporti verticali nella filiera alimentare", di cui all'allegato A del Decreto applicativo dell'art 62 del Decreto-Legge 24 gennaio 2012, n. 1, recante Disposizioni urgenti per la concorrenza, lo sviluppo delle infrastrutture e la competitività, convertito con modificazioni dalla Legge 24 marzo 2012, n. 27. Il dipendente o il collaboratore cui vengono offerti denaro o altre utilità o che subisca pressioni o lusinghe affinché un fornitore ottenga trattamenti non congrui o privilegiati è tenuto a darne immediata comunicazione al proprio superiore o all'organo amministrativo.

### **7. Rapporti con i distributori**

I distributori debbono essere contrattualmente vincolati a comportamenti etici.

I distributori, italiani o esteri, sono selezionati in ragione delle loro serietà e devono essere privilegiati coloro che garantiscano elevati standard di affidabilità, al fine di rendere più efficienti i rapporti tra il distributore e l'Azienda, nonché a facilitare la gestione di eventuali criticità (quali, ad esempio, richiamo o ritiro di prodotti, richieste straordinarie ed urgenti di fornitura di prodotti o servizi, etc.).

L'Azienda gestisce i rapporti con i distributori secondo principi di lealtà e correttezza, astenendosi da pratiche che possano favorirla slealmente a danno di concorrenti (quale, in via esemplificativa ma non esaustiva, l'offerta o la promessa di vantaggi sproporzionati o illeciti al fine di danneggiare i concorrenti).

Analogamente l'azienda può riferirsi ai principi di buona prassi sopra richiamati.

### **8. Rapporti con i certificatori**

I rapporti con i certificatori sono improntati a principi di lealtà, correttezza e collaborazione. L'Azienda mette a disposizione dei certificatori tutta la documentazione utile a permettere l'accesso alle strutture durante le visite di controllo, nonché agevola ogni attività necessaria ai fini della certificazione (quale, a titolo esemplificativo, l'audizione dei dipendenti). E' vietata l'intenzionale somministrazione di informazioni false o parziali e comunque qualsiasi attività preordinata a trarre in inganno i certificatori.

La scelta dei certificatori deve avvenire in base alla loro affidabilità. E' fatto divieto di ricorrere a certificatori che versino in conflitto di interessi e offrire o promettere denaro o altre utilità e/o favori al fine di ottenere vantaggi o certificazioni non dovute. Il dipendente o collaboratore cui il certificatore abbia richiesto denaro, utilità, favori al fine di certificare l'impresa o di far conseguire vantaggi comunque non

CANTINA VALLEBELBO	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001</b>	Revisione 4
		15/10/2020
	<b>Codice Etico</b>	Pagina 14 di 16

dovuti, ha l'obbligo di segnalare tale richiesta al proprio superiore, alla dirigenza o agli organi di controllo a seconda dei casi.

## **9. Rapporti con i consumatori**

L'Azienda non mette in commercio prodotti adulterati, contraffatti o che presentino comunque alterazioni e/o manipolazioni non consentite dalla legge. La qualità dei prodotti protetti da denominazioni di qualità non può mai essere inferiore o difforme dai requisiti minimi fissati nei disciplinari di produzione applicabili.

I consumatori devono essere informati in termini precisi, chiari e leali sulle caratteristiche dei prodotti. L'etichettatura dei prodotti, così come le campagne pubblicitarie, quale che sia il mezzo attraverso il quale sono realizzate, devono rispettare le disposizioni di legge ed i codici di autodisciplina applicabili. L'Azienda si impegna altresì, anche per il tramite delle associazioni di appartenenza, a sostenere campagne che promuovano un'informazione piena e corretta dei consumatori, onde consentire loro di compiere scelte consapevoli con riguardo al consumo di bevande alcoliche.

L'azienda gestisce con diligenza e correttezza eventuali reclami, in conformità con quanto previsto dalle sezioni applicabili del Manuale Qualità, e stipula adeguate coperture assicurative volte ad indennizzare i possibili danni cagionati per sua colpa.

## **10. Rapporti con l'ambiente e la collettività**

L'Azienda pone la tutela dell'ambiente quale punto di costante attenzione nella pianificazione e nello svolgimento delle attività produttive. In particolare sostiene le politiche tese alla riduzione dell'inquinamento, promuove forme di efficienza e risparmio energetico, rispetta il paesaggio circostante. L'utilizzo di prodotti chimici e biologici che possano essere dannosi per l'ambiente deve avvenire nel rispetto delle disposizioni di legge ed in modo tale da minimizzare i rischi per l'ecosistema circostante. I rifiuti devono essere raccolti nel rispetto delle norme applicabili e conservati, in vista del loro smaltimento, in modo tale da non contaminare l'ambiente.

L'Azienda favorisce per il tramite di affidabili istituzioni, pubbliche o private, attività benefiche senza scopo di lucro, nonché attività di ricerca e/o di formazione su temi di interesse per il settore vitivinicolo.

CANTINA VALLEBELBO	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001</b>	Revisione 4
		15/10/2020
	<b>Codice Etico</b>	Pagina 15 di 16

L'Azienda promuove l'alternanza scuola lavoro e l'introduzione dei giovani al mondo del lavoro rendendosi disponibile verso gli istituti scolastici, anche sotto forma di convenzione scritta, a ricevere studenti per periodi di stage formativi come previsto dagli attuali ordinamenti scolastici.

I rapporti con organizzazioni o partiti politici devono essere contraddistinti da assoluta trasparenza. E' negata l'adesione o qualsiasi sostegno a organizzazioni eversive, razziste o comunque contrarie all'ordine pubblico.

### **11. Rapporti con i media**

L'Azienda sostiene iniziative funzionali al consapevole consumo di bevande alcoliche e non promuove o aderisce a forme pubblicitarie che possano violare la tutela dei consumatori ed in particolare delle categorie più sensibili.

In caso di eventi che concernano la qualità e/o sicurezza dei prodotti l'Azienda impone di fornire informazioni chiare ed esatte, avviando, in quanto occorra, iniziative di comunicazione che agevolino il ritiro dei prodotti dal mercato.

## **C. PRATICHE ENOLOGICHE E DISCIPLINARI DI PRODUZIONE**

### **1. Pratiche enologiche**

I prodotti vitivinicoli vengono immessi nel circuito commerciale prevalentemente dopo essere stati sottoposti a indispensabili trattamenti, prescritti anche dall'UE (e/o dai paesi di destinazione commerciale) proprio per garantire al consumatore quella che viene definita la "genuinità legale": ogni prodotto vitivinicolo non deve subire modificazioni o aggiunte di qualsiasi natura che siano contrarie alla legge e perciò tali da renderlo qualitativamente non conforme a quanto richiesto dalle norme o dichiarato volontariamente, se non addirittura dannoso per la salute. In sede UE è stato compilato un elenco di pratiche e trattamenti enologici consentiti: per l'autorizzazione delle pratiche enologiche, la Commissione UE si è riferita a quelle raccomandate e pubblicate dall'Organizzazione internazionale della Vigna e del Vino (OIV).

L'Azienda rispetta le predette prescrizioni e limita l'utilizzo di sostanze chimiche e biologiche in tutte le fasi di produzione primaria, trasformazione e condizionamento, al fine di offrire un elevato standard di sicurezza e genuinità del prodotto, ponendo inoltre attenzione ai metodi di coltura ed alle pratiche

CANTINA VALLEBELBO	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001</b>	Revisione 4
		15/10/2020
	<b>Codice Etico</b>	Pagina 16 di 16

enologiche espressamente elencate dalla normativa comunitaria, evitandone altre e diverse, se non previamente sperimentate ed autorizzate.

## **2. Rispetto dei disciplinari di produzione**

I vini a denominazione di origine e a indicazione geografica sono riconosciuti e registrati a livello UE.

La loro produzione deve rispettare un insieme di regole (disciplinari di produzione), parametri e caratteristiche obbligatori, volti a garantire la qualità del prodotto e, nel contempo, ad assicurare la protezione del consumatore e del produttore, nel rispetto degli interessi del settore vitivinicolo.

Le denominazioni di origine e le indicazioni geografiche sono protette a livello UE, nei confronti di usi che sfruttino indebitamente la notorietà di detti prodotti.

I principi generali, enunciati in sede UE, sono poi stati ripresi, a livello nazionale, dal decreto legislativo sulle denominazioni di origine e indicazioni geografiche dei vini.

L'Azienda, dunque, opera nel pieno e trasparente rispetto delle norme sopra enunciate, nonché delle specifiche disposizioni che regolamentano le produzioni dei singoli vini che si fregiano della DO o IG, affinché siano completamente rispettate le aspettative dei consumatori, italiani e stranieri, e dei principi che vigono in materia di concorrenza.

Controlli ufficiali, volti ad assicurare il rispetto della normativa sopra citata, nonché dei relativi disciplinari di produzione, completano il quadro utile ad offrire al consumatore prodotti genuini e rispondenti alle caratteristiche ed ai requisiti specifici fissati per ogni vino. L'Azienda si impegna pertanto a collaborare in modo pieno, trasparente e leale, fornendo la documentazione richiesta e permettendo un pieno accesso ai siti produttivi, con coloro, certificatori e/o autorità pubbliche, che sono incaricati di certificare e/o controllare il rispetto dei disciplinari di produzione e delle altre norme applicabili alla DO o IG richiesta.