



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del D. Lgs. 231/01^(*)

CODICE ETICO

Codice documento: C.ETICO

Tabella delle revisioni/aggiornamenti del presente documento

Rev.	Data	Descrizione modifiche ed aggiornamenti
00	28/11/2017	Prima emissione
01	03/05/2019	Revisione

Questo documento e tutti i suoi allegati è di proprietà della Cantina di Rauscedo s.c.a.: ogni divulgazione e riproduzione o cessione di contenuti a terzi deve essere autorizzata dalla Cantina di Rauscedo s.c.a. in forma scritta.

^(*) Modello sviluppato ai sensi del Decreto Legislativo n° 231 del 8 giugno 2001 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Organizzazioni e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300"

INDICE

1.	Premessa	4
2.	Definizioni	5
3.	Principi etici.....	6
3.1	Legalità	6
3.2	Correttezza.....	6
3.3	Trasparenza	6
3.4	Tracciabilità.....	6
3.5	Riservatezza.....	6
3.6	Prevenzione e gestione dei conflitti di interesse	7
3.7	Rispetto della dignità della persona	7
3.8	Rispetto dell'ambiente e delle generazioni future	7
3.9	Contesto sociale	7
3.1	Qualità e sicurezza dei prodotti.....	7
4.	Disposizioni generali	8
4.1	Ambito di applicazione	8
4.2	Efficacia giuridica del Codice	8
4.3	Diffusione del Codice Etico.....	9
4.4	Segnalazione delle violazioni	9
4.5	Revisioni ed aggiornamenti del Codice	9
5.	Regole di condotta	10
5.1	Corporate Governance	10
5.1.1.	Nomina e comportamenti degli Organi sociali	10
5.1.2.	Relazioni con i soci	10
5.1.3.	Trasparenza della contabilità aziendale.....	10
5.1.4.	Controllo interno.....	11
5.2	Relazioni con il personale	11
5.2.1.	Libera scelta del lavoro	11
5.2.2.	Selezione e reclutamento	11
5.2.3.	Rifiuto del lavoro minorile.....	11
5.2.4.	Gestione e valutazione del personale.....	12
5.2.5.	Contratti e stipendi.....	12
5.2.6.	Crescita professionale.....	12
5.2.7.	Rappresentanza e diritto alla contrattazione collettiva	13
5.2.8.	Tutela della privacy	13
5.2.9.	Discriminazione e molestie	13
5.3	Regole di condotta nei confronti di terzi	13
5.2.10.	Clienti finali	13
5.2.11.	Fornitori.....	14
5.2.12.	Intermediari	14
5.2.13.	Pubblica Amministrazione e Istituzioni Pubbliche.....	15
5.2.14.	Partiti politici e organizzazioni sindacali	16
5.4	Regole di comportamento negli affari	16
5.4.1.	Conflitto di interessi	16
5.4.2.	Relazioni con la concorrenza.....	16
5.5	Sicurezza e salvaguardia della salute e delle condizioni di lavoro	16
5.6	Whistleblowing.....	17
6.	Il rispetto dei principi etici e il Sistema Sanzionatorio e Disciplinare	18
6.1	Organi Sociali e componenti dell'Organismo di Vigilanza.....	18
6.2	Personale Dipendente.....	18
6.3	Terzi Soggetti	18



C.ETICO

CODICE ETICO

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001

1. Premessa

Cantina di Rauscedo s.c.a. (in seguito, anche la “Società”) è una società cooperativa agricola dedicata alla raccolta, trasformazione, conservazione e commercializzazione delle uve e dei relativi prodotti.

Nell’ambito delle sue attività e nella conduzione dei suoi affari Cantina di Rauscedo assume, come principi ispiratori, il rispetto della legge e delle normative del territorio in cui opera, nonché delle norme interne, in un quadro di legalità, correttezza, trasparenza, riservatezza e rispetto della dignità della persona. L’adozione di un modello organizzativo basato sullo standard internazionale BRC per la sicurezza alimentare persegue lo scopo di conciliare la ricerca della competitività sul mercato con il rispetto delle normative sulla concorrenza e di promuovere, in un’ottica di responsabilità sociale e di tutela ambientale, il corretto e responsabile utilizzo delle risorse, nonché la crescita personale e lavorativa di tutti i propri Soci e Collaboratori.

L’adozione del presente Codice etico rappresenta un ulteriore passo verso la definizione ed implementazione dei più alti standard qualitativi in tutte le attività gestite e promosse dalla Cantina di Rauscedo. Il Codice assicura una definizione chiara dei principi su cui si fonda l’operato di ogni persona della Cantina di Rauscedo e costituirà l’elemento base della cultura aziendale, nonché lo standard di comportamento di tutti i destinatari dello stesso nella conduzione delle attività e degli affari aziendali, andando a integrare il Sistema BRC per la sicurezza alimentare che la Società ha adottato e il Modello di organizzazione, gestione e controllo sviluppato ai sensi del D.Lgs 231/2001.

I principi espressi nel presente Codice rappresentano una guida che la Cantina di Rauscedo ha voluto sviluppare per affrontare coerentemente ed efficacemente le sfide future. La Società ritiene infatti che, nella conduzione delle attività aziendali, l’assunzione di comportamenti etici rappresenti un elemento fondamentale per la sua crescita e affermazione anche nel lungo periodo.

La Cantina di Rauscedo riconosce che i comportamenti non etici compromettono il rapporto di fiducia tra la Società ed i suoi portatori di interessi (“stakeholders”) e favoriscono l’assunzione di atteggiamenti prevenuti e l’instaurazione un clima ostile nei confronti dell’impresa, nocivo degli interessi della Società stessa.

La reputazione e la credibilità della Società rappresentano delle risorse aziendali fondamentali e la loro preservazione è uno degli obiettivi dell’adozione del presente Codice etico. In nessun modo la convinzione di agire a vantaggio o nell’interesse della Cantina di Rauscedo può giustificare, nemmeno in parte, l’adozione di comportamenti in contrasto con i principi e i contenuti del Codice.

2. Definizioni

Nel presente documento e nei relativi allegati si utilizzano espressioni ricorrenti, che di seguito vengono definite per maggiore chiarezza:

- **“CCNL”**: Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile ai dipendenti della Società.
- **“Codice Etico”**: il documento, ufficialmente voluto e approvato dal vertice della Società quale esplicazione della politica aziendale, che contiene i principi generali di comportamento - ovvero, raccomandazioni, obblighi e/o divieti - a cui i Collaboratori devono attenersi e la cui violazione è sanzionata.
- **“Collaboratori esterni”**: tutti i collaboratori esterni complessivamente considerati, quali consulenti, partner, fornitori.
- **“D. Lgs. 231/2001”** o **“Decreto”**: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Organizzazioni e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”*, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, e successive modificazioni ed integrazioni.
- **“Collaboratori”**: Organi di amministrazione (Amministratori e Sindaci), Dipendenti, mandatari, procuratori, *outsourcer* e altri soggetti con cui la Società entri in contatto nello svolgimento di relazioni d'affari.
- **“Dipendenti”**: tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato.
“Giovane”: qualsiasi dipendente d’età superiore a quella di un bambino (come definito sopra) ma di età inferiore ai 18 anni.
- **“Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001”** o **“Modello organizzativo”** o semplicemente **“Modello”**: il Modello di organizzazione, gestione e controllo ritenuto dagli Organi Sociali idoneo a prevenire i Reati e, pertanto, adottato dalla Società, ai sensi degli articoli 6 e 7 del Decreto Legislativo, al fine di prevenire la realizzazione dei Reati stessi da parte del Personale apicale o subordinato, così come descritto dal presente documento e relativi allegati.
- **“Organi Sociali”**: il Consiglio di Amministrazione e/o il Collegio sindacale, in funzione del senso della frase di riferimento.
- **“Organismo di Vigilanza”**, **“Organismo”** od **“OdV”**: l’Organismo previsto dall’art. 6 del Decreto Legislativo, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello di organizzazione, nonché sull’aggiornamento dello stesso.
- **“Personale”**: tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro, inclusi i lavoratori dipendenti, interinali, i collaboratori, gli *“stagisti”* ed i liberi professionisti che abbiano ricevuto un incarico da parte della Società.
- **“Segnalazione”**: qualunque notizia avente ad oggetto presunti rilievi, irregolarità, violazioni, comportamenti e fatti censurabili rispetto a quanto contenuto nel Codice etico e nel Modello Organizzativo.
- **“Società”**: con questo termine, con iniziale maiuscola, si fa riferimento alla Cantina di Rauscedo.
- **“Stakeholder”**: persona, fisica o giuridica, che intrattiene rapporti con la Società a qualsiasi titolo.

3. Principi etici

3.1 Legalità

I Collaboratori sono tenuti al rispetto delle leggi e, in generale, delle normative vigenti nei Paesi in cui operano. Deve essere garantito, inoltre, da parte loro il rispetto della normativa aziendale, in quanto attuazione di obblighi normativi.

Per poter attuare coerentemente le citate norme e leggi, i Collaboratori devono conoscerle e comprenderle: qualora esistessero dei dubbi su come procedere, il Collaboratore deve rivolgersi all'Organismo di Vigilanza della Società che fornirà le informazioni necessarie.

Con il fine di sensibilizzare i propri Collaboratori sulle problematiche attinenti la legalità e il Codice Etico, la Cantina di Rauscedo assicura programmi di formazione e azioni di sensibilizzazione continua. La Società ha inoltre adeguato il proprio Modello di organizzazione ai parametri e requisiti disposti dagli articoli 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001, nell'ottica di poter garantire il rispetto del principio di legalità.

3.2 Correttezza

I Collaboratori sono tenuti a rispettare le regole deontologiche, peritali e professionali applicabili alle operazioni compiute per conto della Società. Nella stessa ottica è richiesto ai Collaboratori il rispetto della normativa aziendale, in quanto attuazione di obblighi deontologici, peritali o professionali e in quanto formalizzazione delle condotte attese da parte della Società. Coloro che ricoprono posizioni di responsabilità sono tenuti inoltre ad assumere una condotta esemplare e a promuovere la cultura del comportamento etico e conforme alle regole.

L'adozione del Modello di organizzazione e il suo adeguamento ai parametri e requisiti disposti dagli articoli 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001, nonché la definizione ed implementazione del presente Codice Etico, garantiscono il rispetto del principio di correttezza da parte della Cantina di Rauscedo.

3.3 Trasparenza

I Collaboratori sono tenuti a rispettare la trasparenza, intesa come chiarezza, completezza e pertinenza delle informazioni, evitando situazioni ingannevoli nelle operazioni compiute per conto della Società.

3.4 Tracciabilità

Tutte le azioni e le operazioni della Società devono avere una registrazione adeguata e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento. Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

3.5 Riservatezza

I Collaboratori assicurano la riservatezza delle informazioni di carattere tecnico, tecnologico, commerciale, finanziario, patrimoniale, bancario, che siano state apprese, anche se occasionalmente, durante l'esecuzione delle operazioni compiute per conto della Cantina di Rauscedo.

I Collaboratori sono tenuti a trattare dati e informazioni aziendali esclusivamente nell'ambito e per i fini delle proprie attività lavorative e, comunque, a non divulgare (comunicare, diffondere o pubblicare

in alcun modo) informazioni sensibili senza l'esplicito consenso degli interessati e informazioni riservate senza l'autorizzazione della Società. Tale principio di riservatezza ha carattere assoluto e non richiede che le informazioni siano state previamente qualificate in modo formale come riservate.

3.6 Prevenzione e gestione dei conflitti di interesse

La cantina di Rauscedo previene o gestisce eventuali conflitti di interesse fra i propri soci, dipendenti, amministratori, collaboratori e la Pubblica Amministrazione, che coinvolgano l'attività stessa dell'ente. Al fine di prevenire e gestire correttamente eventuali situazioni di conflitto di interesse, anche solo potenziali, al momento di assegnazione dell'incarico o di avvio del rapporto di lavoro richiede ai propri amministratori, dipendenti e collaboratori a vario titolo di sottoscrivere un'apposita dichiarazione che esclude la presenza di condizioni di conflitto di interesse tra singolo e Società, o, in caso di esistenza di tali condizioni, ne chiarisca la natura.

3.7 Rispetto della dignità della persona

I Collaboratori rispettano i diritti fondamentali delle persone tutelandone l'integrità morale e garantendo loro eguali opportunità. Pratiche crudeli o inumane sono vietate, così come è vietato utilizzare in alcun modo il lavoro dei Bambini.

Nelle relazioni interne ed esterne non sono ammessi comportamenti che abbiano un contenuto discriminatorio basato su opinioni politiche e sindacali, religione, origini razziali o etniche, nazionalità, età, sesso, orientamento sessuale, stato di salute e in genere qualsiasi caratteristica intima della persona umana.

3.8 Rispetto dell'ambiente e delle generazioni future

Nello svolgimento delle proprie attività e delle relazioni con clienti, fornitori partner e collaboratori della Cantina di Rauscedo si preoccupa che esse vengano intraprese tenendo conto dei costi e degli impatti ambientali e sociali, per rendere minimi gli effetti negativi che potrebbero ricadere sulla comunità e sulle generazioni future.

3.9 Contesto sociale

La Cantina di Rauscedo si impegna ad essere una realtà integrata nel tessuto sociale ove opera e desidera adempiere alle proprie responsabilità nei confronti della comunità che la ospita, nella convinzione che le capacità di dialogo e di interazione con la società civile rappresentano un valore fondamentale dell'azienda. La Società rispetta i diritti culturali, economici e sociali delle comunità locali in cui opera e si impegna a contribuire, ove possibile, alla loro realizzazione.

3.1 Qualità e sicurezza dei prodotti

La Cantina di Rauscedo si impegna a perseguire la propria missione aziendale attraverso l'offerta di servizi o prodotti di qualità, a condizioni competitive e nel rispetto di tutte le norme cogenti. L'ente assicura l'immissione nel mercato di servizi o prodotti conformi alle leggi nazionali e comunitarie in materia, attivando tutti i controlli necessari a garantire ai consumatori sicurezza e qualità.

4. Disposizioni generali

4.1 Ambito di applicazione

Il presente Codice contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società nei confronti degli "stakeholders" (dipendenti, fornitori, clienti, partner, Pubblica Amministrazione, ecc.). All'osservanza del Codice Etico sono tenuti altresì:

- Gli Organi Sociali, i quali devono conformare tutte le decisioni e le azioni al rispetto del Codice, diffonderne la conoscenza e favorirne la condivisione da parte del personale e terzi soggetti che operano a interesse e vantaggio della Società; devono inoltre costituire, attraverso il proprio comportamento, un modello di riferimento per tutti i Collaboratori;
- I Dipendenti, i quali sono tenuti ad agire nel rispetto del Codice e a segnalare all'organismo di Vigilanza eventuali infrazioni;
- I fornitori di beni e servizi, i quali devono essere opportunamente informati delle regole di condotta contenute nel Codice e uniformare i propri comportamenti per tutta la durata del rapporto contrattuale con la Società.

I soggetti tenuti al rispetto del Codice vengono definiti, nel contesto di questo Codice Etico, collettivamente "Collaboratori".

L'immagine e la reputazione della Società può essere danneggiata dai comportamenti dei propri fornitori o consulenti. Per questo è importante che anch'essi si attengano al Codice Etico.

**PILLOLE
ETICHE**

4.2 Efficacia giuridica del Codice

I principi etici che saranno enunciati nel presente Codice Etico sono rilevanti ai fini della prevenzione dei reati ex D. Lgs. 231/2001 e costituiscono un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

Le norme del Codice Etico costituiscono parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti della Cantina di Rauscedo ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 c.c. (Diligenza del prestatore di lavoro), art. 2105 c.c. (Obbligo di fedeltà) e art. 2106 c.c. (Sanzioni disciplinari). Il presente Codice Etico costituisce inoltre un insieme di norme disciplinari ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 della L. 20/05/1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori). Esso si aggiunge pertanto alle disposizioni disciplinari contenute nei vigenti CCNL eventualmente applicati.

Il presente Codice Etico costituisce inoltre un insieme di norme di carattere contrattuale che integrano il contenuto del rapporto (di mandato) che lega la Società ai membri degli Organi sociali, come delineato dalle vigenti leggi civili.

L'osservanza del Codice Etico da parte dei fornitori e degli intermediari integra gli obblighi di adempiere ai doveri di diligenza e buona fede nelle trattative e nell'esecuzione dei contratti in essere con la Società. La violazione delle norme del Codice Etico e dei Protocolli richiamati dal contratto può

costituire, a seconda della gravità, giusta causa di revoca o risoluzione dei contratti con ogni conseguenza di legge, incluso il risarcimento del danno.

4.3 Diffusione del Codice Etico

Ritenendo il Codice Etico uno strumento fondamentale per il buon funzionamento della Società e cosciente che solo attraverso una sua applicazione coerente da parte di tutti i livelli aziendali sia possibile assicurarne l'efficacia, la Cantina di Rauscedo promuove la massima diffusione e conoscenza del Codice. In particolare il presente Codice Etico è posto a disposizione del personale interno mediante consegna diretta e pubblicazione sulla rete intranet aziendale e i suoi contenuti trasmessi in specifici incontri. Per quanto riguarda il nuovo personale assunto, il Codice etico è consegnato e illustrato all'atto dell'assunzione.

Gli interlocutori esterni (fornitori, clienti, intermediari, ...) vengono informati dell'adozione del Codice mediante pubblicazione su sito internet aziendale.

Le eventuali modifiche al Codice, introdotte con atto del Consiglio di Amministrazione della Società, sono soggette alle stesse forme di pubblicità previste nel presente articolo del Codice Etico.

4.4 Segnalazione delle violazioni

La Società incoraggia i Collaboratori a segnalare ogni atteggiamento o azione che consideri in violazione, anche solo potenziale, della legge o del Codice, ovvero di altre norme aziendali. Le segnalazioni possono essere effettuate personalmente o in forma anonima, per iscritto o verbalmente. Esse sono trattate con la massima riservatezza, in conformità a quanto previsto dalla legge e dalle disposizioni attuative previste nell'ambito del Modello di gestione, di cui il presente Codice Etico è parte integrante.

La Società non tollera alcuna forma di ritorsione nei confronti di chi effettua una segnalazione in buona fede.

Le regole di comportamento previste dal Codice incidono sul nostro lavoro quotidiano. Ogni qualvolta ci accingiamo a compiere una nuova attività, dobbiamo chiederci non soltanto se essa sia legale e consentita dalla normativa, ma anche se sia conforme allo spirito del Codice. Le violazioni del Codice mettono in pericolo gli affari e la reputazione della Società, per cui non esitate a comunicare apertamente e a segnalare comportamenti

**PILLOLE
ETICHE**

4.5 Revisioni ed aggiornamenti del Codice

La revisione del Codice è approvata dal Consiglio di Amministrazione su proposta dell'Amministratore Delegato, sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza. La proposta è formulata tenuto conto della valutazione degli Stakeholder con riferimento ai principi e contenuti del Codice, anche promuovendone il contributo attivo e la segnalazione di eventuali carenze.

5. Regole di condotta

5.1 Corporate Governance

5.1.1. Nomina e comportamenti degli Organi sociali

Le nomine dei componenti degli Organi Sociali devono avvenire mediante procedure trasparenti.

Gli Organi Sociali agiscono e deliberano con cognizione di causa e in autonomia, perseguendo l'obiettivo della creazione di valore per la Società nel rispetto dei principi di legalità e correttezza. Allo stesso modo, le decisioni dei componenti degli Organi Sociali devono essere autonome, ovvero basarsi sul libero apprezzamento e perseguire l'interesse della Società nel pieno rispetto delle leggi.

L'indipendenza del giudizio è un requisito delle decisioni degli Organi Sociali e, pertanto, i componenti devono garantire la massima trasparenza nella gestione delle operazioni in cui abbiano interessi particolari. In tali circostanze dovranno rispettarsi le norme di legge e la normativa aziendale in materia.

In particolare, i componenti dell'organo amministrativo sono tenuti individualmente a svolgere il proprio incarico con serietà, professionalità e presenza, permettendo così alla Società di trarre beneficio dalle loro competenze.

5.1.2. Relazioni con i soci

La Cantina di Rauscedo promuove la trasparenza e l'informazione periodica nei confronti dei soci, nel rispetto delle leggi e delle norme vigenti. I soci stessi verranno adeguatamente e puntualmente informati in merito a qualunque azione o scelta che possa avere effetti o conseguenze nei confronti dei loro investimenti. La loro consapevole e informata partecipazione alle decisioni societarie verrà promossa dalla Cantina di Rauscedo con azioni costanti e mirate. Gli interessi di tutti i soci vengono promossi e tutelati rifiutando qualunque interesse particolare o di parte.

La Società favorisce:

- La regolare partecipazione dei Consiglieri di Amministrazione alle Assemblee;
- Il regolare funzionamento delle assemblee nel rispetto del diritto di ciascun Socio di ottenere precisazioni, esprimere la propria opinione e formulare proposte.

Verrà promossa inoltre la massima riservatezza delle informazioni inerenti operazioni straordinarie. I Destinatari coinvolti dovranno mantenere riservate tali informazioni e non abusarne.

5.1.3. Trasparenza della contabilità aziendale

La Società promuove la massima trasparenza, affidabilità ed integrità delle informazioni inerenti la contabilità aziendale. Ogni operazione e transazione deve essere verificabile, legittima, coerente e congrua ed inoltre correttamente registrata, ed autorizzata.

Tutte le azioni ed operazioni della Società devono avere una registrazione adeguata e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento.

Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa.

I Destinatari che venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni o negligenze sono tenuti a riferire i

fatti all'Organismo di Vigilanza.

5.1.4. Controllo interno

La Società è dotata di un sistema dei controlli interni¹ che contribuisce al miglioramento dell'efficienza ed efficacia dei processi aziendali, nonché al contenimento dei rischi delle operazioni aziendali. I Destinatari, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione, dell'attuazione e del corretto funzionamento dei controlli inerenti le aree operative o le attività loro affidate.

5.2 Relazioni con il personale

Le persone sono elemento indispensabile per l'esistenza della Società: la dedizione e la professionalità del management e dei dipendenti sono valori e condizioni determinanti per conseguire gli obiettivi della Cantina di Rauscedo. Per questo la Società si impegna a sviluppare le capacità e le competenze del management e dei dipendenti, affinché, nell'ambito della prestazione lavorativa, l'energia e la creatività dei singoli trovi piena espressione per la realizzazione del proprio potenziale, e a tutelare le condizioni di lavoro sia nella protezione dell'integrità psico-fisica del lavoratore sia nel rispetto della sua dignità.

5.2.1. Libera scelta del lavoro

La Società rifiuta in modo netto il lavoro forzato, con vincoli o effettuato in modo non volontario da detenuti e non impone alcun vincolo che leghi i dipendenti alla Società stessa, come il deposito di somme di denaro o dei documenti d'identità: a seguito adeguato preavviso ogni dipendente è libero di terminare il rapporto di lavoro con la Società.

5.2.2. Selezione e reclutamento

I Destinatari promuovono il rispetto dei principi di eguaglianza e di pari opportunità nelle attività di selezione e reclutamento del personale, rifiutando qualunque forma di favoritismo, nepotismo o clientelismo.

I rapporti di lavoro sono formalizzati con regolare contratto, rifiutando qualunque forma di lavoro irregolare. La Cantina di Rauscedo si impegna a offrire, nel pieno rispetto della normativa di legge e contrattuale in materia, a tutti i lavoratori le medesime opportunità di lavoro, facendo in modo che tutti possano godere di un trattamento normativo e retributivo equo basato esclusivamente su criteri di merito e di competenza, senza discriminazione alcuna.

I Destinatari favoriscono la massima collaborazione e trasparenza nei confronti del neoassunto, affinché quest'ultimo abbia chiara consapevolezza dell'incarico attribuitogli.

5.2.3. Rifiuto del lavoro minorile

La Cantina di Rauscedo rifiuta il lavoro minorile e si impegna ad evitare accuratamente l'assunzione di

¹ Il sistema dei controlli interni è inteso come l'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative che mirano ad assicurare il rispetto delle strategie aziendali e il conseguimento dell'efficacia e dell'efficienza dei processi aziendali, della salvaguardia del valore delle attività e protezione delle perdite, dell'affidabilità e integrità delle informazioni contabili gestionali, della conformità delle operazioni con la legge, la normativa di vigilanza, le disposizioni interne dell'ente.

bambini al lavoro, oltre che a sviluppare, prendere parte e contribuire a politiche e programmi che provvedano alla transizione di bambini già impiegati al lavoro, onde metterli nella posizione di attendere e restare in un adeguato livello di educazione finché non siano più bambini. Bambini e giovani di età inferiore ai 18 anni non saranno impiegati per lavoro notturno o in condizioni pericolose. Le politiche e procedure della Cantina di Rauscedo si uniformeranno ai provvedimenti degli standard del rilevante ILO (*“International Labour Organisation”*, l’Organizzazione Internazionale del Lavoro).

5.2.4. Gestione e valutazione del personale

La Cantina di Rauscedo rifiuta qualunque forma di discriminazione nei confronti dei propri dipendenti e collaboratori, favorendo processi decisionali e valutativi basati sui criteri oggettivi comunemente condivisi.

La società auspica che i Destinatari, ad ogni livello, si impegnino a mantenere in azienda un clima di reciproco rispetto della dignità, dell’onore e della reputazione di ciascuno. La Cantina di Rauscedo interverrà per impedire atteggiamenti interpersonali ingiuriosi, discriminatori o diffamatori.

L’impegno quotidiano di tutti noi può dare risultati solo se tutte le persone che hanno a che fare con la Società possono lavorare in un clima di rispetto e di uguaglianza. Per questo nel Codice etico si dà moltissima importanza alle regole che riguardano il personale.

**PILLOLE
ETICHE**

5.2.5. Contratti e stipendi

Per quanto possibile, il lavoro garantito dalla Cantina di Rauscedo sarà effettuato secondo riconosciuti rapporti di lavoro stabiliti nell’ambito della legge e consuetudini nazionali.

In questo senso le obbligazioni nei confronti dei dipendenti in base alle leggi sul lavoro o sull’assistenza sociale e regole emananti dal rapporto di lavoro a carattere regolare non saranno evase tramite l’uso di contratti di subappalto o accordi per lavoro a domicilio o tramite programmi d’apprendistato dove non vi sia alcuna intenzione di impartire alcuna specializzazione o fornire impiego regolare, né saranno tali obbligazioni evase tramite l’uso eccessivo di contratti di lavoro a termine.

Le paghe e benefici pagati per una settimana lavorativa standard corrispondono, come minimo, agli standard di legge nazionali o agli standard di “benchmark” per l’industria, qualunque dei due sia il maggiore. A tutti i dipendenti saranno fornite comprensibili informazioni per iscritto sulle condizioni di lavoro con riguardo alle paghe prima di venire assunti e sui particolari della propria paga per il periodo in oggetto ogni volta che sono pagati. Deduzioni dalle paghe come misura disciplinare non saranno permesse senza l’espreso consenso del dipendente interessato. Tutte le misure a carattere disciplinare saranno registrate.

La Cantina di Rauscedo si impegna a mantenere le ore di lavoro dei propri dipendenti conformi alle leggi nazionali e agli standard di riferimento per l’industria, qualunque delle due offra maggiore protezione. In qualsiasi caso, al dipendente non verrà richiesto con regolarità di lavorare in eccesso di 48 ore settimanali e gli/le sarà concesso come minimo un giorno di pausa ogni 7 giorni di media. Lo straordinario sarà volontario, non sarà in eccesso di 12 ore per settimana, non verrà richiesto con regolarità e sarà sempre retribuito con pagamento superiore alla norma.

5.2.6. Crescita professionale

Ogni Collaboratore ha uguale diritto a una crescita professionale basata sulla valorizzazione Collaboratore ha uguale diritto a una crescita professionale basata sulla valorizzazione delle proprie competenze professionali, delle capacità personali e dell'apporto conferito e a una formazione professionale e culturale adeguata. Per questo la Cantina di Rauscedo promuove la crescita professionale e culturale dei Destinatari mediante opportuni strumenti e piani formativi e individua i migliori percorsi di crescita all'interno della Società.

5.2.7. Rappresentanza e diritto alla contrattazione collettiva

La Cantina di Rauscedo riconosce il valore di un'azione in forma organizzata dei Destinatari, tramite proprie rappresentanze identificate secondo processi democratici, e si impegna a favorire l'esercizio di tale diritto, garantendo la disponibilità al dialogo con rappresentanti eventualmente individuati dai Destinatari.

In particolare la Cantina di Rauscedo riconosce il valore dell'azione sindacale e favorisce la partecipazione alla contrattazione collettiva nazionale e aziendale. I dipendenti hanno dunque il diritto, senza distinzione, ad iscriversi a un sindacato o di formare un sindacato di propria scelta e di contrattare collettivamente. I Rappresentanti dei dipendenti non soffrono alcuna discriminazione e hanno il diritto di effettuare le loro funzioni di rappresentanza nel posto di lavoro.

Nel caso in cui la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva dovessero essere limitati dalla legge, la Cantina di Rauscedo di lavoro facilita, e non ostacola, lo sviluppo di mezzi paralleli per l'associazione e la contrattazione indipendente e libera.

5.2.8. Tutela della privacy

Ogni Collaboratore ha diritto alla riservatezza sulle informazioni che lo riguardano e che non siano strettamente funzionali all'attività professionale. Qualora informazioni sensibili vengano fornite alla Società, il Collaboratore ha diritto di conoscere chi ha la responsabilità del trattamento di tali dati e come sono trattate al fine di mantenerne la riservatezza.

5.2.9. Discriminazione e molestie

La Cantina di Rauscedo aspira ad essere per i suoi dipendenti un luogo di lavoro esente da discriminazioni o molestie illegali. Pertanto, saranno offerte pari opportunità a tutti i dipendenti e a coloro che cercano impiego presso di noi, in linea con le disposizioni di legge applicabili, e non saranno tollerate molestie o condotte suscettibili di creare un'atmosfera ostile sul luogo di lavoro. La Società promuove azioni positive per prevenire o rimuovere situazioni potenziali o oggettive di discriminazione di un Collaboratore o di gruppi di Destinatari sulla base del genere, dell'orientamento sessuale, dell'etnia, della razza, della casta, dello stato matrimoniale, della religione, della nazionalità, dell'appartenenza politica, dell'appartenenza sindacale, dell'età e della disabilità.

5.3 Regole di condotta nei confronti di terzi

5.2.10. Clienti finali

La Cantina di Rauscedo considera il rapporto diretto coi clienti come la chiave di volta per migliorare giorno dopo giorno l'efficienza dei propri servizi e trovare le soluzioni più adatte per ogni tipologia di problema che si possa presentare. Per questo motivo la Società esige dai propri Dipendenti e

Collaboratori esterni l'osservanza delle seguenti disposizioni:

- Mantenimento di rapporti basati su onestà e trasparenza. In questo senso i Destinatari forniscono alla clientela prodotti, servizi, messaggi, comunicazioni e contratti trasparenti e veritieri, evitando formule difficilmente comprensibili, non veritiere e iniziative commerciali illecite o scorrette;
- Promozione della massima cortesia e disponibilità nella gestione dei rapporti con la clientela finale. I Destinatari promuovono il miglioramento continuo della qualità dei prodotti e servizi offerti alla clientela finale.

La soddisfazione dei clienti è ciò per cui lavoriamo ogni giorno. Per non rovinare il nostro stesso lavoro dobbiamo comportarci in modo onesto e trasparente, cortese e disponibile con i clienti, ma anche con i fornitori e intermediari.

PILLOLE
ETICHE

5.2.11. Fornitori

La Cantina di Rauscedo si impegna a ricercare nei fornitori e collaboratori esterni professionalità idonea e impegno alla condivisione dei principi e contenuti del Codice e promuove la costruzione di rapporti duraturi per il progressivo miglioramento della performance nella tutela e promozione dei principi e contenuti del Codice stesso. I processi di selezione e scelta dei fornitori sono quindi improntati ai principi di legalità, correttezza e trasparenza.

Inoltre i Destinatari si impegnano a includere nei contratti la conferma di aver preso conoscenza del Codice e l'obbligazione espressa di attenersi ai principi ivi contenuti, verificando quindi l'osservanza delle condizioni contrattualmente previste.

La scelta del fornitore si basa su criteri oggettivi ed imparziali in termini di qualità, livello innovativo, costo, servizi aggiuntivi rispetto ai servizi e prodotti offerti. Per evitare possibili situazioni di conflitto di interessi, i Destinatari non possono accettare omaggi, regali e simili, se non direttamente riconducibili a normali relazioni di cortesia e di modico valore.

Qualora i Destinatari ricevano da un fornitore proposte di benefici per favorirne l'attività, devono immediatamente sospenderne il rapporto e segnalare il fatto all'Organismo di Vigilanza.

La violazione dei principi di legalità, correttezza, trasparenza, riservatezza e rispetto della dignità della persona sono giusta causa di risoluzione dei rapporti con i fornitori.

5.2.12. Intermediari

I processi di selezione e scelta degli Intermediari sono improntati ai principi di legalità, correttezza e trasparenza. Gli Intermediari sono destinatari di messaggi, comunicazioni e contratti trasparenti, che evitino formule difficilmente comprensibili o favoriscano pratiche commerciali scorrette.

I contratti con gli Intermediari devono prevedere l'obbligo di rispettare il Codice, nonché clausole di risoluzione e risarcimento danni in caso di violazione di tali regole di condotta. Sarà cura dei Destinatari verificare il rispetto di tali obblighi, segnalando eventuali violazioni all'Organo di Vigilanza.

La violazione dei principi di legalità, correttezza, trasparenza, riservatezza e rispetto della dignità della persona sono giusta causa di risoluzione dei rapporti con gli Intermediari.

Qualora i Destinatari ricevano da un Intermediario proposte di benefici per favorirne l'attività, devono immediatamente sospenderne il rapporto e segnalare il fatto all'Organismo di Vigilanza.

Non è ammessa alcuna forma di donazione ovvero qualunque tipo di beneficio o utilità a favore degli Intermediari che possa, anche solo potenzialmente, essere intesa come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia.

È in ogni caso vietata agli Intermediari qualunque forma di donazione, beneficio, utilità o promessa di tali vantaggi, rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile alla Società.

È in particolare vietata agli Intermediari qualsiasi forma di regalo ovvero qualunque tipo di beneficio o utilità o promessa a revisori, membri di organi rappresentativi di enti o a loro familiari, con lo scopo di influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio.

I Destinatari che venissero a conoscenza di violazioni, omissioni, falsificazioni o negligenze da parte di Intermediari, o di uno dei loro collaboratori, nell'ambito dello svolgimento del rapporto di affari, sono tenuti a segnalare i fatti all'Organismo di Vigilanza.

5.2.13. Pubblica Amministrazione e Istituzioni Pubbliche

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e le Pubbliche Istituzioni, i Destinatari promuovono rapporti leciti e corretti improntati alla massima trasparenza e tracciabilità e rifiutano qualunque forma di promessa od offerta di pagamenti o beni per promuovere o favorire qualsiasi interesse o vantaggio. Tali rapporti sono riservati esclusivamente alle funzioni e posizioni competenti, nel rispetto dei programmi approvati e delle procedure aziendali. La Società non dovrà farsi rappresentare, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, da un consulente o da un soggetto "terzo" quando si possano creare conflitti d'interesse.

La Pubblica Amministrazione è, prima ancora che un controllore, uno dei nostri principali collaboratori e con essa occorre mantenere un comportamento particolarmente corretto e trasparente. Ciò ci permette di lavorare meglio e con più efficacia.

**PILLOLE
ETICHE**

Non è consentito ai Destinatari o Intermediari offrire denaro o doni a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione e delle Pubbliche Istituzioni, o a loro parenti, salvo che si tratti di doni o utilità d'uso di modico valore. Qualora i Destinatari ricevano richieste o proposte di benefici da pubblici funzionari devono immediatamente sospendere il rapporto e segnalare il fatto all'Organismo di Vigilanza.

Quando è in corso una qualsiasi trattativa d'affari, richiesta o rapporto con la Pubblica Amministrazione e le Pubbliche Istituzioni, i Destinatari non devono cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte, comprese quelle dei funzionari che trattano o prendono decisioni, per conto della Pubblica Amministrazione e delle Pubbliche Istituzioni. Non vanno inoltre intraprese (direttamente o indirettamente) le seguenti azioni:

- Esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare Dipendenti della Pubblica Amministrazione a titolo personale;
- Offrire o in alcun modo fornire omaggi;

- Sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti.

Nel caso specifico dell'effettuazione di una gara, si dovrà operare nel rispetto delle leggi vigenti e della corretta pratica commerciale.

La Cantina di Rauscedo utilizza i contributi, le sovvenzioni o i finanziamenti ottenuti dall'Unione Europea, dallo Stato o da altro Ente Pubblico, anche se di modico valore e/o importo, per le finalità per cui sono stati richiesti o concessi.

5.2.14. Partiti politici e organizzazioni sindacali

La Società è completamente estranea a qualunque partito politico ed organizzazione sindacale. In tal senso, la Società non sovvenziona finanziariamente in alcun modo tali forme organizzative o associative e non sostiene eventi, manifestazioni, congressi con finalità di propaganda politica o sindacale.

5.4 Regole di comportamento negli affari

5.4.1. Conflitto di interessi

I Destinatari, nello svolgimento delle proprie attività, eviteranno con cura di essere coinvolti in transazioni od affari dalle quali possa derivare una situazione di conflitto di interessi. Ciascun Collaboratore deve, infatti, svolgere la propria attività lavorativa nell'esclusivo e sereno interesse della Società, evitando qualunque situazione di conflitto tra attività economiche personali (proprie, di familiari entro il quarto grado o conviventi) ed interessi aziendali dalle quali possa derivare nocumento per le attività della Società o illecito vantaggio a favore proprio o di familiari o conviventi.

Nel caso in cui si verificasse una situazione di conflitto, ogni Collaboratore è tenuto a darne immediata comunicazione alla Società.

5.4.2. Relazioni con la concorrenza

Le relazioni con la concorrenza devono essere ispirate a criteri di prudenza e riservatezza al fine di preservare al meglio gli elementi di vantaggio competitivo della Società.

Per tale ragione nessun Dipendente della Società potrà, ad eccezione di persone espressamente e formalmente delegate, intrattenere relazioni di affari con rappresentanti della concorrenza.

5.5 Sicurezza e salvaguardia della salute e delle condizioni di lavoro

La Cantina di Rauscedo favorisce condizioni di lavoro che tutelino l'integrità psico-fisica delle persone, mettendo a disposizione luoghi di lavoro conformi alle vigenti normative in materia di salute e sicurezza. I Destinatari, nell'ambito delle proprie mansioni, partecipano attivamente al processo di prevenzione dei rischi, di salvaguardia dell'ambiente e dell'incolumità pubblica e di tutela della salute e della sicurezza nei confronti di se stessi, dei colleghi e dei terzi. Si prenderanno misure adeguate a prevenire incidenti e danni di salute che derivano da, sono connessi a, o avvengono nel corso del lavoro, riducendo, per quanto sia ragionevolmente possibile, le cause dei rischi inerenti all'ambiente di lavoro.

Nell'ottica di rendere espliciti e trasparenti i principi, i criteri e le modalità con cui i Destinatari, ad ogni livello, prendono qualunque decisione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la Società ha individuato alcune linee guida che si possono riassumere come segue. In ogni attività lavorativa occorre:

- a) Evitare i rischi;
- b) Valutare i rischi che non possono essere evitati;
- c) Combattere i rischi alla fonte;
- d) Adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature e dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
- e) Tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
- f) Sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- g) Programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- h) Prevedere un responsabile della salute e sicurezza sul lavoro che sia parte della direzione della società, tenendo conto delle vigenti leggi;
- i) Dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- j) Impartire adeguate istruzioni ai lavoratori, prevedendo addestramenti periodici e documentati sulla salute e sicurezza sul posto di lavoro, ripetendo tale addestramento per i nuovi assunti e quando i dipendenti cambiano reparto.

I principi appena espressi sono utilizzati dalla Cantina di Rauscedo - e da chi per essa gestisce l'igiene e la sicurezza sui luoghi di lavoro - per prendere le misure necessarie per la protezione della sicurezza e salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e formazione, nonché l'approntamento di un'organizzazione e dei mezzi necessari.

Proteggere la nostra sicurezza e salute sul lavoro è sempre stato e deve continuare ad essere uno dei nostri primi impegni. Non rispettare le regole ci espone ad inutili rischi, senza per questo facilitarci il lavoro.

**PILLOLE
ETICHE**

Tutti i Destinatari devono attenersi a questi principi, in particolare quando devono essere prese delle decisioni o fatte delle scelte e, in seguito, quando le stesse devono essere attuate.

5.6 Whistleblowing

La Cantina di Rauscedo si impegna ad operare in modo etico e chiede e si aspetta dai suoi dipendenti e dirigenti, consulenti, collaboratori, lavoratori interinali e liberi professionisti, soci, partner terzi quali appaltatori, fornitori, ecc., nonché componenti degli organi sociali, un comportamento allineato a:

- Codice Etico;
- Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001;
- Leggi e regolamenti applicabili.

A tal fine, Cantina di Rauscedo struttura regole di whistleblowing (231.P.17 Whistleblowing_00) per garantire un canale certo e confidenziale di informazione su potenziali comportamenti non conformi.

6. Il rispetto dei principi etici e il Sistema Sanzionatorio e Disciplinare

6.1 Organi Sociali e componenti dell'Organismo di Vigilanza

L'osservanza del Codice Etico da parte dei componenti degli Organi Sociali e dell'Organismo di Vigilanza integra ed esplicita gli obblighi di diligenza nell'esecuzione dell'incarico assunto.

La violazione delle norme del Codice Etico e dei Protocolli operativi del Modello di organizzazione di cui al D. Lgs. 231/2001, costituiscono quindi un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di rappresentanza organica, con la conseguente applicazione delle sanzioni previste dalla legge e/o dal Sistema Sanzionatorio e Disciplinare.

6.2 Personale Dipendente

L'osservanza del Codice Etico da parte del personale dipendente integra ed esplicita gli obblighi di fedeltà, lealtà e correttezza nell'esecuzione del contratto di lavoro secondo buona fede ed è pretesa dalla Società anche ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 2104 del codice civile.

In caso di violazione delle norme del Codice e dei Protocolli operativi del Modello di organizzazione, gestione e controllo di cui al D. lgs. 231/2001, si applicheranno le sanzioni previste dal Sistema Sanzionatorio e Disciplinare appositamente approvato.

Le norme del Codice Etico e del Modello di organizzazione costituiscono parti essenziali delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 c.c.

6.3 Terzi Soggetti

L'osservanza del Codice Etico e dei Protocolli operativi del Modello di organizzazione di cui al D. Lgs. 231/2001 da parte dei fornitori e degli Intermediari Destinatarî integra gli obblighi di adempiere ai doveri di diligenza e buona fede nelle trattative e nell'esecuzione dei contratti in essere con la Società.

La violazione delle norme del Codice Etico e dei Protocolli richiamati dal contratto può costituire a seconda della gravità giusta causa di revoca o risoluzione dei contratti con ogni conseguenza di legge, incluso il risarcimento del danno.