



CODICE ETICO
SERRE SRL

REV.	DATA	DESCRIZIONE AGGIORNAMENTO	REDAZIONE	VERIFICA ED APPROVAZIONE
00	16.01.2019	Prima stesura		
01	21.09.2021	Aggiornamento per integrazioni		
02	15.04.2024	Aggiornamento per integrazione punti <i>(in corsivo)</i>		

PREMESSA

SERRE SRL ritiene fondamentale definire con chiarezza i valori e il ruolo sociale con i quali è in grado di contribuire ai processi di coesione, inclusione e sostenibilità complessiva del territorio e delle comunità di riferimento.

L'azienda si impegna a rispettare le normative previste 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 normative in ambito di contrattualistica del lavoro, secondo quanto disposto dallo Statuto dei lavoratori e dalle normative nazionali, europee e/o di ordine superiore.

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 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.

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

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 riguardo agli obiettivi dell'azienda.

In particolare in relazione all'adozione del sistema di gestione etico l'azienda sottoscrive il suo impegno a:

- ✓ Non utilizzare e non favorire il lavoro minorile;
- ✓ Non ricorrere a lavoro forzato o obbligato di nessun tipo;
- ✓ Rispettare le norme e leggi in materia di sicurezza dei lavoratori;
- ✓ Rispettare il diritto di tutto il personale di aderire alle organizzazioni sindacali e associazioni di categoria;
- ✓ Non effettuare alcun tipo di discriminazione evitando trattamenti differenziati in base a razza, ceto sociale, origine nazionale, nascita, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe comportare la discriminazione;
- ✓ Conformarsi all'orario di lavoro stabilito dal CCNL e dagli eventuali accordi sindacali;
- ✓ Rispettare e favorire il rispetto del salario minimo definito dai contratti collettivi di lavoro;

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.

Sommario

1.	IL LAVORO È SCELTO IN MODO LIBERO	4
2.	LA LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E IL DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA SONO RISPETTATI	4
3.	LE CONDIZIONI DI LAVORO SONO SICURE E IGIENICHE	4
4.	NON SI FARÀ RICORSO A LAVORO MINORILE	4
5.	SI PAGANO SALARI SUFFICIENTI PER VIVERE.....	5
6.	LE ORE DI LAVORO NON SONO ECCESSIVE	5
7.	NON SI PRATICA ALCUNA DISCRIMINAZIONE	5
8.	SI FORNISCE LAVORO REGOLARE.....	6
9.	RISERVATEZZA DELLE INFORMAZIONI	6
10.	LEGALITA', ANTICORRUZIONE E PRATICHE CONCORRENZIALI	6
11.	NON SONO CONSENTITE PRATICHE CRUDELI O INUMANE.....	6
12.	MODALITA' DI SEGNALAZIONE	6
13.	COMUNICAZIONE TRASPARENTE	7
14.	SELEZIONE, VALORIZZAZIONE PROFESSIONALE E FORMAZIONE.....	7
15.	COMPORTEMENTO ETICO NEI RAPPORTI CON I TERZI	7

Fonte dei contenuti: Ethical Trading Initiative (ETI) e manuale Equalitas (Sostenibilità nella filiera vitivinicola ver. 04)



CODICE ETICO

Rev. n° 02
15/04/2024
Pagina 4 di 8

1. IL LAVORO È SCELTO IN MODO LIBERO

La Serre S.r.l. applica per il proprio personale tutte le norme previste dal CCNL, per poter rendere pienamente volontaria la prestazione lavorativa di ogni dipendente ed informa tutti i lavoratori dei loro diritti e doveri secondo quanto dichiarato nei rispettivi contratti di lavoro e dalle norme di legge applicabili. Inoltre è stato eletto un RLS, figura aziendale che è stata individuata dai dipendenti come rappresentate con il compito di informare ed assistere i lavoratori in abito di sicurezza sul luogo di lavoro. I lavoratori sono a conoscenza in merito al periodo di preavviso in caso di licenziamento necessario per ricevere l'ultima retribuzione come indicato nei rispettivi CCNL. La società non richiede in nessun caso al proprio personale di:

- *Depositare alcuna somma di denaro o lasciare documenti identificativi al datore di lavoro*
- *Non c'è alcun tipo di lavoro forzato (L 274/34) o effettuato in modo non volontario*

2. LA LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E IL DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA SONO RISPETTATI

Tutti i dipendenti hanno eguale diritto di aderire a qualsiasi sindacato e la possibilità di eleggere eventuali rappresentanti sindacali, garantendo pur sempre i diritti previsti dai rispettivi CCNL e dalla normativa vigente. L'azienda Serre S.r.l e con essa il datore di lavoro adotta un atteggiamento aperto nei confronti delle attività dei sindacati stessi e delle attività organizzative dei medesimi. L'azienda previene in tutti i modi qualsiasi tipo di discriminazione nei confronti degli iscritti o rappresentanti del sindacato

I lavoratori hanno il diritto, senza distinzione, di iscriversi a un sindacato o di formare un sindacato di propria scelta e di contrattare collettivamente.

Il datore di lavoro adotta un atteggiamento aperto nei confronti delle attività dei sindacati e delle attività organizzative dei medesimi.

I rappresentanti dei lavoratori non soffrono alcuna discriminazione e hanno il diritto di svolgere le loro funzioni di rappresentanza sul posto di lavoro.

Laddove la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva siano limitati dalla legge, il datore di lavoro facilita, e non ostacola, lo sviluppo di mezzi paralleli per l'associazione e la contrattazione libera e indipendente.

3. LE CONDIZIONI DI LAVORO SONO SICURE E IGIENICHE

Si fornirà un ambiente di lavoro senza pericoli e igienico, tenendo in considerazione le prevalenti nozioni dell'industria e su qualsiasi specifico rischio. Si prenderanno misure adeguate a prevenire incidenti e danni alla salute che derivano da, sono connessi a, o avvengono nel corso del lavoro, riducendo, per quanto ragionevolmente possibile, le cause dei rischi inerenti all'ambiente di lavoro.

I lavoratori riceveranno addestramenti periodici e documentati sulla salute e sicurezza sul posto di lavoro e tale addestramento verrà ripetuto per i nuovi assunti e ogniqualvolta i lavoratori cambino reparto.

I lavoratori avranno accesso a servizi igienici puliti e acqua potabile, e se applicabile, si forniranno attrezzature igienico-sanitarie dove poter conservare il cibo.

Laddove fornito, l'alloggio sarà senza pericolo e adeguato alle necessità basilari dei lavoratori.

L'azienda in osservanza del codice assegnerà la responsabilità per la salute e sicurezza sul lavoro a un rappresentante dell'alta dirigenza.

4. NON SI FARÀ RICORSO A LAVORO MINORILE

Non ci saranno nuove assunzioni di lavoro minorile.

Le aziende svilupperanno o parteciperanno e contribuiranno a politiche e programmi che prevedano la transizione di qualsiasi bambino trovato a svolgere lavoro minorile per consentirgli di frequentare e mantenere un'istruzione di qualità fino a quando non sarà più un bambino; "bambino" e "lavoro minorile" sono definiti nelle appendici.

I bambini e i giovani di età inferiore ai 18 anni non saranno impiegati per lavoro notturno o in condizioni pericolose.

Queste politiche e procedure saranno conformi ai provvedimenti degli standard applicabili dettati dall'ILO ("International Labour Organisation", Organizzazione Internazionale del Lavoro).

5. SI PAGANO SALARI SUFFICIENTI PER VIVERE

Le paghe e benefici pagati per una settimana lavorativa standard corrispondono, come minimo, agli standard di legge nazionali o agli standard di riferimento per l'industria, qualunque dei due sia il maggiore. A tutti i lavoratori saranno fornite chiare informazioni per iscritto sulle condizioni di lavoro per quanto riguarda la retribuzione, prima dell'assunzione e sui particolari della propria retribuzione per il periodo in oggetto ogni volta che sono pagati.

Non saranno permesse deduzioni dalle paghe come misura disciplinare senza l'espresso consenso del lavoratore interessato. Tutte le misure a carattere disciplinare dovranno essere registrate.

6. LE ORE DI LAVORO NON SONO ECCESSIVE

Le ore di lavoro sono conformi alle disposizioni che offrono la massima protezione al lavoratore tra quelle dettate dalla legislazione nazionale, dagli accordi collettivi o dalle successive clausole 6.2-6.6, L'orario di lavoro, con l'esclusione degli straordinari, dovrà essere definito da contratto e non dovrà eccedere le 48 ore settimanali.*

Tutti gli straordinari devono essere volontari. Il lavoro straordinario deve essere utilizzato in modo responsabile, tenendo conto di quanto segue: l'entità, la frequenza e le ore lavorate dai singoli lavoratori e dalla forza lavoro nel suo insieme. Non deve essere utilizzato per sostituire l'occupazione regolare. Lo straordinario sarà sempre retribuito con una tariffa maggiorata, che si raccomanda non inferiore al 125% della normale retribuzione.

Il numero totale delle ore lavorate in qualsiasi periodo di sette giorni non eccederà le 60 ore, con l'eccezione delle circostanze di cui alla successiva clausola 6.5.

Le ore lavorate potranno superare le 60 ore in qualsiasi periodo di sette giorni solo in circostanze eccezionali dove tutti i seguenti requisiti saranno rispettati:

- è consentito dalla legislazione nazionale;
- è consentito dall'accordo collettivo negoziato liberamente con un'organizzazione di lavoratori che rappresenti una porzione significativa della forza lavoro;
- sono state prese appropriate salvaguardie per la tutela della salute e la sicurezza dei lavoratori;
- il datore di lavoro può dimostrare che si tratta di circostanze eccezionali, come un picco inaspettato della produzione, incidenti o emergenze.

I lavoratori devono ricevere almeno un giorno libero in ogni periodo di sette giorni o, dove consentito dalla legislazione nazionale, due giorni liberi per ogni periodo di 14 giorni.

* Gli standard internazionali raccomandano la riduzione progressiva dell'orario di lavoro normale quando appropriato a 40 ore settimanali, senza che alla riduzione dell'orario di lavoro corrisponda alcuna riduzione nella retribuzione dei lavoratori.

7. NON SI PRATICA ALCUNA DISCRIMINAZIONE

Non dovrà esserci alcuna discriminazione nell'assunzione, risarcimento, l'accesso all'addestramento, avanzamento, licenziamento o pensionamento, in base alla razza, casta, nazionalità d'origine, religione, età, disabilità, sesso, stato civile, orientamento sessuale, appartenenza ai sindacati o a partiti politici.

8. SI FORNISCE LAVORO REGOLARE

Per quanto possibile, il lavoro svolto deve basarsi su un rapporto di lavoro riconosciuto stabilito dalla legislazione e dalla prassi nazionali.

Gli obblighi nei confronti dei dipendenti ai sensi delle leggi e dei regolamenti in materia di lavoro o di sicurezza sociale derivanti dal regolare rapporto di lavoro non devono essere evitati mediante il ricorso a contratti di sola manodopera, subappalti o accordi di lavoro a domicilio, o attraverso programmi di apprendistato in assenza di un reale intento impartire competenze o fornire un impiego regolare, né tali obblighi possono essere evitati attraverso l'uso eccessivo di contratti di lavoro a tempo determinato.

9. RISERVATEZZA DELLE INFORMAZIONI

L'azienda ha una seria considerazione per mantenere le informazioni sensibili il più riservate possibile in linea con le normative vigenti in materia. La Serre S.r.l. infatti, assicura e garantisce che tali dati non verranno ricercati in alcun modo attraverso mezzi illegali e che tutte le informazioni in possesso alla 'azienda vengono trattate nel rispetto della riservatezza e della privacy dei soggetti interessati.

Così come l'azienda si impegna a mantenere riservate le informazioni sensibili nei confronti dei dipendenti, anche a quest'ultimo viene richiesto di mantenere una certa riservatezza nei confronti delle informazioni che conosce in occasione delle attività svolte per conto dell'azienda stessa. Infatti, ogni dipendente è tenuto a non divulgare, comunicare, diffondere o pubblicare in alcun modo le informazioni sensibili senza l'esplicito consenso da parte degli interessati o il consenso da parte della Serre S.r.l.

10. LEGALITA', ANTICORRUZIONE E PRATICHE CONCORRENZIALI

L'azienda Serre S.r.l. opera nel pieno rispetto dei regolamenti e delle leggi in vigore sia a livello Europeo che nazionale, coinvolge i dipendenti e gli stessi collaboratori qualora ci fossero delle informazioni utili nonché tiene informati consulenti, fornitori, clienti e chiunque abbia rapporti con l'azienda stessa. Si adopera inoltre per mettere in atto tutte le misure necessarie al fine di prevenire ogni forma di corruzione, concussione o qualsiasi pratica anticoncorrenziale.

11. NON SONO CONSENTITE PRATICHE CRUDELI O INUMANE

È vietato l'abuso o la disciplina fisica, la minaccia di abuso fisico, molestie sessuali o di altro tipo e l'abuso verbale o altre forme di intimidazione.

12. MODALITA' DI SEGNALAZIONE

L'azienda mette a disposizione di tutti i lavoratori una cassetta all'interno della quale ogni individuo ha la possibilità di inserire e fare segnalazioni o suggerimenti attraverso la compilazione di un modulo, in forma anonima e riservata. Tale pratica è finalizzata nel contrastare nella maniera più efficace possibile potenziali violazioni del presente codice etico, della politica aziendale o di eventuali discrepanze tra il personale.

I dipendenti della Serre S.r.l. si impegnano al fine di evitare qualsiasi forma di impedimento della messa in pratica della politica aziendale ed in particolare, comportamento e/o iniziative discriminatorie o qualsiasi forma di molestia sia a livello psicologico che fisico. Il dipendente che dovesse in qualche modo sentirsi oggetto di una delle situazioni precedentemente citate sia a livello sessuale, razziale, relativo al suo stato di salute fisico o psicologico, che abbia come oggetto le sue idee politiche o religiose, può in qualsiasi momento sentirsi libero di segnalarlo attraverso l'apposito modulo in forma anonima e riservata. Il modulo in questione è stato pensato dalla Serre S.r.l. come iniziativa anche per segnalare eventuali episodi di violazione in materia igienico sanitaria sia per quanto concerne l'origine e la qualità delle materie prime impiegate nei processi di produzione che per quanto riguarda il prodotto finito e la tutela dell'ambiente e della sicurezza dei dipendenti sul luogo di lavoro.

13. COMUNICAZIONE TRASPARENTE

L'azienda si impegna nel fornire ogni tipo di informazione in modo completo, comprensibile, trasparente ed accurato, con lo scopo di permettere agli stakeholders di prendere decisioni in modo autonomo e consapevole degli interessi coinvolti, delle alternative possibili e delle conseguenze, si impegna anche a comunicare in modo chiaro e preciso ogni eventuale azione in materia di sostenibilità sia che si rispecchi nelle buone pratiche di produzione sia nel caso in cui sia rivolta all'attenzione per la comunità, ai propri collaboratori e ai consumatori garantendo sempre reddito e lavoro.

14. SELEZIONE, VALORIZZAZIONE PROFESSIONALE E FORMAZIONE

L'Azienda promuove una politica di selezione, valorizzazione e formazione professionale fondata sui principi di eguaglianza e pari opportunità bandendo qualsiasi favoritismo.

La valutazione del personale in sede di selezione avviene in base a criteri oggettivi di trasparenza e di corrispondenza fra le necessità aziendali e le competenze offerte dal candidato. L'Azienda garantisce che il personale venga assunto con una qualifica coerente con la mansione svolta e si assicura che sia adeguatamente informato sulle condizioni di impiego.

Tutti i dipendenti neoassunti vengono indirizzati attraverso un percorso di formazione e di collaborazione con i colleghi, nello specifico vengono informati in merito alle mansioni, al contenuto del codice etico e verso gli obblighi a loro carico che derivano dalle normative di riferimento.

L'azienda promuove attività di formazione e aggiornamento continue per incentivare e migliorare lo sviluppo delle competenze nei confronti dei propri dipendenti, aumentare le capacità e le conoscenze per raggiungere gli obiettivi aziendali prefissati, assicurando una corretta ed adeguata gestione della formazione anche sui temi di sostenibilità, ciò è reso possibile attraverso la pianificazione annuale dei corsi di formazioni che vengono previsti per il personale aziendale.

Ai dipendenti dell'azienda Serre S.r.l. viene chiesto di diffondere i valori aziendali mantenendo un atteggiamento propositivo, collaborativo e responsabile nel rispetto di tutte le procedure aziendali, partecipando alle attività di formazione intraprese dall'azienda e rispettando le strutture organizzative e gerarchiche

15. COMPORTAMENTO ETICO NEI RAPPORTI CON I TERZI

FORNITORI

L'azienda fa affidamento su fornitori selezionati attraverso una valutazione interna che viene fatta annualmente mediante una serie di criteri che vengono stabiliti dagli standard BRCGS ed IFS che permettono di analizzare attentamente l'operato dei fornitori stessi e le pratiche da essi in uso. Attraverso questa valutazione l'azienda mette in atto anche una selezione dei fornitori stessi che le consente di determinare quelle che sono le condizioni di acquisto sulla base di parametri e obiettivi come la qualità prima di tutto, l'offerta, il prezzo, l'efficienza, la capacità, il rispetto delle tempistiche e delle normative in atto, infine con il diffondersi sempre più intensamente la voglia di rispettare l'ambiente e l'impegno sociale per questo vengono ad oggi considerati anche gli impegni in campo sostenibile intrapresi dai fornitori aziendali.

Per l'azienda Serre S.r.l. sono valori fondamentali e requisiti di riferimento i seguenti punti:

- *La serietà e la professionalità dell'interlocutore*
- *Che la documentazione in possesso dai fornitori sia conforme alle normative di legge e si basi sulla trasparenza*
- *La disponibilità di mezzi, di capacità, risorse progettuali e il know-how*
- *L'esistenza e la messa in pratica di sistemi di gestione della qualità, della sicurezza alimentare, dell'ambiente e di certificazione dei prodotti secondo le normative in vigore.*

- *L'osservanza delle normative in vigore in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, versamento dei contributi ai dipendenti, nei rapporti di fornitura e approvvigionamento con i clienti.*
- *La sottoscrizione del Codice di condotta dei fornitori*

COMUNITA' LOCALE

L'azienda Serre S.r.l. ha a cuore la comunità locale tanto che è attiva in diversi progetti di valorizzazione del territorio e dei prodotti tipici che nascono nel cuore delle colline del Conegliano-Valdobbiadene, nonché in attività di sostentamento di alcune delle associazioni presenti nel territorio. Al fine di salvaguardare il suo rapporto con la comunità adotta e organizza iniziative che sono volte a favorire delle buone e sane relazioni con la comunità stessa e con tutti i portatori di interesse coinvolti nelle attività aziendali.

“Le disposizioni di questo codice base costituiscono i minimi standard richiesti e non i massimi. Il codice base non dovrebbe essere usato per impedire alle aziende di eccedere tali standard. È inteso che le aziende che adotteranno questo codice base si uniformeranno ai provvedimenti di legge nazionale. Se si dovesse verificare che entrambe, la legge nazionale e il codice base, coprano le stesse tematiche, si applicherà la disposizione che offra maggiore protezione.”

APPENDICE

Bambino: s. m. (f. -a) [da una radice onomatopeica **bamb-*]. – **1.** L'essere umano nell'età compresa tra la nascita e l'inizio della fanciullezza.

Lavoro minorile: per indicare il lavoro esercitato da giovani di età compresa tra i 15 e i 18 anni.