



CODICE ETICO
SERRE SRL

REV.	DATA	DESCRIZIONE AGGIORNAMENTO	REDAZIONE	VERIFICA ED APPROVAZIONE
00	16.01.2019	Prima stesura		



CODICE ETICO

Rev. n° 00
16/01/2019
Pagina 2 di 6

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 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.

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 avuto 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.



CODICE ETICO

Rev. n° 00
16/01/2019
Pagina 3 di 6

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	6
8. SI FORNISCE LAVORO REGOLARE	6
9. NON SONO CONSENTITE PRATICHE CRUDELI O INUMANE.....	6

Fonte dei contenuti: Ethical Trading Initiative (ETI)



CODICE ETICO

Rev. n° 00
16/01/2019
Pagina 4 di 6

1. IL LAVORO È SCELTO IN MODO LIBERO

1.1 Non c'è lavoro forzato, con vincoli o effettuato in modo non volontario da detenuti.

1.2 Non si richiede ai lavoratori di "depositare" somme di denaro o lasciare i documenti d'identità col loro datore di lavoro, e i lavoratori sono liberi di lasciare il loro datore di lavoro a seguito di un adeguato preavviso.

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

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

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

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

2.4 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.

3.2 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.

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

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

3.5 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

4.1 Non ci sarà alcuna ulteriore assunzione di lavoro.

4.2 Le ditte svilupperanno, adotteranno e contribuiranno a politiche e programmi per provvedere alla transizione dei bambini già impiegati al lavoro, onde metterli nella posizione di frequentare la

scuola e mantenere un adeguato livello di educazione finché non saranno più bambini. Le definizioni di “bambino” e “lavoro minorile” sono qui in calce.

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

4.4 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

5.1 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.

5.2 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.

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

6. LE ORE DI LAVORO NON SONO ECCESSIVE

6.1 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,

6.2 L’orario di lavoro, con l’esclusione degli straordinari, dovrà essere definito da contratto e non dovrà eccedere le 48 ore settimanali.*

6.3 Tutti gli straordinari saranno volontari. Lo straordinario sarà usato in modo responsabile, tenendo in considerazione quanto segue: l’entità, la frequenza e le ore lavorate dai singoli lavoratori e dalla forza lavoro nel suo complesso. Non sarà usato per sostituire un impiego regolare. Lo straordinario sarà sempre remunerato con una paga superiore alla norma che si raccomanda non sia mai meno del 125% della retribuzione normale.

6.4 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.

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; e
- il datore di lavoro può dimostrare che si tratta di circostanze eccezionali, come un picco inaspettato della produzione, incidenti o emergenze.



CODICE ETICO

Rev. n° 00
16/01/2019
Pagina 6 di 6

6.6 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

7.1 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

8.1 Per quanto sia possibile il lavoro effettuato deve essere secondo riconosciuti rapporti di lavoro stabiliti nell'ambito della legge e consuetudini nazionali.

8.2 Gli obblighi 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 evitati tramite l'uso di appalti di lavoro, subappalti o accordi di lavoro a domicilio o tramite programmi di apprendistato senza una vera intenzione di impartire alcuna formazione o di fornire impiego regolare, né tali obblighi saranno evitati tramite l'uso eccessivo di contratti di lavoro a termine.

9. NON SONO CONSENTITE PRATICHE CRUDELI O INUMANE

9.1 L'abuso fisico o le misure disciplinari fisiche, la minaccia di abuso fisico, il tormento a carattere sessuale o d'altro tipo, l'abuso verbale e altre forme di intimidazione saranno proibite.

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 coprono le stesse tematiche, si applicherà la disposizione che offra maggiore protezione.