


TERRE DEL BAROLO	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d. lgs. 231/2001	Ed.04 rev.04
		Data: 15/07/2024
	CODICE ETICO PG-MXXXX-004	Pagina 1 di 15

Codice Etico

STATO DI REVISIONE E MODIFICHE			
N. Revisione	Data revisione	Pagina/e modificate	Note
00	12/06/2017		Prima emissione del documento
01	17/04/2023	3, 10, 12, 13	Integrazione sostenibilità Equalitas
02	13/12/2023	5	D.Lgs. 24/2023 Whistleblowing
03	08/04/2024	3.1	Smart working
04	15/07/2024	2.2, 3.2, 6	Rapporto con amministratori, Doveri dei dipendenti, Rapporti con i fornitori

	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d. lgs. 231/2001	Ed.04 rev.04
		Data: 15/07/2024
	CODICE ETICO PG-MXXXX-004	Pagina 2 di 15

INDICE

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
 - 2.1 Rapporti dei soci verso la Cooperativa
 - 2.2 Rapporti con gli amministratori
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

A. PRINCIPI GENERALI

TERRE DEL BAROLO	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d. lgs. 231/2001	Ed.04 rev.04
		Data: 15/07/2024
	CODICE ETICO PG-MXXXX-004	Pagina 3 di 15

1. Destinatari ed 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.

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 od 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 sostenibilità, la liceità e la trasparenza di ogni decisione ed iniziativa.

L’Azienda persegue i principi del presente Codice Etico anche attraverso la condivisione degli stessi con le parti interessate 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.

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 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.

TERRE DEL BAROLO	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d. lgs. 231/2001	Ed.04 rev.04
		Data: 15/07/2024
	CODICE ETICO PG-MXXXX-004	Pagina 4 di 15

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 quando prescritto dalla legge, 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.

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 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.

È fondamentale 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 perciò rifiutato e solo apparente. Il vero vantaggio dell’Azienda, infatti, deriva dal suo concreto successo nel

TERRE DEL BAROLO	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d. lgs. 231/2001	Ed.04 rev.04
		Data: 15/07/2024
	CODICE ETICO PG-MXXXX-004	Pagina 5 di 15

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 od 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:

- E' legale? È etico?
- Potrei spiegarlo senza imbarazzo alla mia famiglia od ai miei amici?
- Sarei orgoglioso se fosse pubblicato su un quotidiano?

Nel caso in cui i destinatari ritengano di essere costretti dagli eventi o dalle circostanze, ad esempio per evitare un imminente male maggiore, a 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 o agli organi di controllo a seconda dei casi.

7. Segnalazione di violazioni

Tutti i destinatari del Codice Etico hanno il dovere di segnalarne le violazioni ai superiori o agli organi di controllo a seconda dei casi. La segnalazione delle violazioni deve essere intesa non solo come un obbligo, ma anche percepita come un importante meccanismo di miglioramento. La Società ha implementato un sistema di segnalazioni *whistleblowing* nel rispetto delle previsioni del D.Lgs. 24/2023, come descritto nella Sezione 8.9 della Parte Generale del Modello di Organizzazione e Gestione e nella apposita procedura ivi richiamata cui si rimanda.

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.

TERRE DEL BAROLO	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d. lgs. 231/2001	Ed.04 rev.04
		Data: 15/07/2024
	CODICE ETICO PG-MXXXX-004	Pagina 6 di 15

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.

B. RAPPORTI CON SOGGETTI SPECIFICI

1. Rapporti con la Pubblica Amministrazione

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

È 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.

È fatto assoluto 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, salvo gli omaggi che rientrano nelle normali prassi e che rientrano nel modico valore. Dovranno essere segnalate ai superiori, alla dirigenza o agli organi di controllo eventuali richieste, dirette o indirette, anche solo inopportune da parte di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio.

È 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 ed all’impiego di contributi pubblici, nazionali o comunitari, di qualsiasi natura e importo.

2. Rapporti con i soci

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.

È assicurata la partecipazione dei soci alle decisioni di loro competenza, fornendo loro con chiarezza e precisione ogni rilevante informazione. La registrazione delle operazioni e delle transazioni

TERRE DEL BAROLO	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d. lgs. 231/2001	Ed.04 rev.04
		Data: 15/07/2024
	CODICE ETICO PG-MXXXX-004	Pagina 7 di 15

aziendali deve essere tempestiva e veritiera, ne deve essere garantita la conservazione, nonché la possibilità di accedervi secondo modalità che rispettino la normativa applicabile. 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.

È vietato compiere scelte che possano compromettere il valore reale ed effettivo dell'Azienda e la sua continuità, nonché rappresentarla falsamente. Gli amministratori 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 organismi di vigilanza in genere) sono selezionati secondo criteri di competenza professionale e probità, nonché di reale ed effettiva indipendenza.

2.1 Rapporti dei soci verso la Cooperativa

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

2.2 Rapporti con gli 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 e ad essere esempio e riferimento di integrità, liceità e trasparenza verso l'Azienda tutta, 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

TERRE DEL BAROLO	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d. lgs. 231/2001	Ed.04 rev.04
		Data: 15/07/2024
	CODICE ETICO PG-MXXXX-004	Pagina 8 di 15

L'Azienda riconosce 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. L'azienda consente lo svolgimento di attività lavorative attraverso lo smart working, nel pieno rispetto delle normative vigenti. Nello specifico, tale facoltà è riservata agli impiegati per massimo due giornate lavorative al mese, non nella stessa settimana, in quanto viene ribadita l'importanza del lavoro in presenza in un'Azienda di medio/piccole dimensione come la Cantina Terre del Barolo, dove è, e rimane, assolutamente fondamentale lo scambio interpersonale diretto. Lo smart working potrà avvenire esclusivamente su hardware e software aziendali dati in prestito al Dipendente che è responsabile della dotazione temporanea data in uso.

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. L'azienda rispetta la normativa vigente nazionale, delle convenzioni e delle raccomandazioni internazionali, ivi incluse le risoluzioni di organismi internazionali quali l'ILO – International Labour Organization - e l'ONU - United Nations Organization. Si garantisce la tutela della maternità e della paternità, nonché delle persone svantaggiate.

Si applica in modo completo ed imparziale il contratto collettivo nazionale di lavoro a tutti i dipendenti, corrispondendo puntualmente la retribuzione stabilita e versando tutti i relativi contributi previdenziali, assistenziali ed assicurativi. In materia salariale rispetto ai minimi contributivi ci si rifà al CCNL nelle modalità indicate dalla lettera d'assunzione. La Direzione si riserva di effettuare una ulteriore contrattazione personale, con i singoli addetti, concertando specifici benefit a seconda dei ruoli e delle responsabilità.

La selezione del personale è effettuata in base a principi di imparzialità e pari opportunità, evitando qualsiasi forma di discriminazione che non sia giustificata dalle esigenze legate alle mansioni cui il lavoratore deve essere assegnato. Il personale, a seguito di invio o consegna del proprio curriculum, è esaminato tramite colloquio dal Presidente, in collaborazione con il Direttore. In caso di necessità di assunzione, l'Azienda prende in considerazione anche ex dipendenti e i curricula di persone già valutate precedentemente. In caso di esito positivo, l'Azienda predispone un modulo di preassunzione e a questo segue la firma del contratto, facente riferimento al CCNL. L'azienda si impegna a conservare in modo idoneo e nel rispetto delle norme sulla privacy i curriculum cartacei e i dossier personali di ciascun dipendente.

TERRE DEL BAROLO	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d. lgs. 231/2001	Ed.04 rev.04
		Data: 15/07/2024
	CODICE ETICO PG-MXXXX-004	Pagina 9 di 15

Qualora da una delle due parti venga meno la volontà di proseguire il rapporto di lavoro, si procede alla rescissione del contratto. Tale interruzione avviene nel rispetto dei tempi di preavviso. Nel caso di licenziamento, il Datore di Lavoro è tenuto ad inviare lettera raccomandata; nel caso di dimissioni, il dipendente si reca al patronato o consulente del lavoro, i quali invieranno a mezzo PEC comunicazione al datore di lavoro. L'azienda, a seguito dell'interruzione del rapporto di lavoro, si impegna a garantire il rispetto delle norme sulla privacy per il trattamento dei dati personali dell'ex dipendente.

La gestione dei rapporti di lavoro con i dipendenti avviene secondo criteri di rispetto ed equità, ispirandosi 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). L'azienda non utilizza lavoro infantile o lavoro obbligato. 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'azienda auspica un ambiente di lavoro sereno, evitando qualsiasi forma di vessazione fisica o psichica a danno dei lavoratori (c.d. *mobbing*). È tutelata la privacy dei dipendenti, conservando e trattando i dati solo per le ragioni e in conformità alle disposizioni previste dalla legge.

L'Azienda rispetta la libertà di associazione ed il diritto all'elezione i propri rappresentanti sindacali ed alla contrattazione collettiva. 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.

La direzione, nella sua funzione di responsabile del personale, è tenuta 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.

3.2 Doveri dei dipendenti

Tutti i dipendenti, di qualsiasi livello, devono rispettare la legge, il CCNL, il Codice Etico, i regolamenti aziendali e segnalarne le violazioni ai superiori o agli organi di controllo a seconda dei casi.

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

TERRE DEL BAROLO	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d. lgs. 231/2001	Ed.04 rev.04
		Data: 15/07/2024
	CODICE ETICO PG-MXXXX-004	Pagina 10 di 15

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 al responsabile del personale.

I lavoratori sono tenuti a conservare in modo appropriato tutti i beni forniti dall'azienda (Badge, chiavi, ecc.). Qualora un dipendente smarrisca o gli sia rubato uno di questi, deve prontamente comunicare l'accaduto al responsabile del personale.

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

A tutela della salute propria e dei colleghi i lavoratori devono rispettare le indicazioni ricevute, tenendo conto della formazione e delle norme di legge applicabili. I dipendenti sono tenuti a denunciare (anche in forma anonima) 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; a segnalare qualsiasi evento discriminatorio o di vessazione fisica o psichica a danno dei propri colleghi ai propri superiori od agli organi di controllo a seconda dei casi.

Come già specificato al punto 7) *Segnalazione di violazioni*, la Società ha implementato un sistema di segnalazioni *whistleblowing* nel rispetto delle previsioni del D.Lgs. 24/2023, come descritto nella Sezione 8.9 della Parte Generale del Modello di Organizzazione e Gestione e nella apposita procedura ivi richiamata cui si rimanda.

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.

TERRE DEL BAROLO	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d. lgs. 231/2001	Ed.04 rev.04
		Data: 15/07/2024
	CODICE ETICO PG-MXXXX-004	Pagina 11 di 15

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. 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. È tutelata la privacy dei loro collaboratori trattando i dati solo per le ragioni e in conformità alle disposizioni previste dalla legge.

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, respingendo 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.

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 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.).

I fornitori debbono essere contrattualmente vincolati a comportamenti etici e sostenibili, regolari, rispettosi delle norme di legge e volti a garantire tutti i diritti che l'ordinamento assicura ai lavoratori. L'azienda non trattiene, né permette che venga fatto da propri fornitori, una qualsiasi parte di salario,

TERRE DEL BAROLO	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d. lgs. 231/2001	Ed.04 rev.04
		Data: 15/07/2024
	CODICE ETICO PG-MXXXX-004	Pagina 12 di 15

indennità retributive, proprietà o documenti del personale, al fine di obbligarlo a lavorare per l'organizzazione stessa.

L'Azienda acquista materie prime, servizi, prodotti semilavorati e/o finiti che assicurino il rispetto degli standard di sicurezza, igiene, qualità e sostenibilità 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, rendendosi parte diligente nel progetto di sostenibilità della filiera.

Il dipendente o il collaboratore cui vengano 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 e sostenibili.

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).

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). È vietata l'intenzionale somministrazione di informazioni false o parziali e comunque qualsiasi attività preordinata a trarre in inganno i certificatori.

TERRE DEL BAROLO	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d. lgs. 231/2001	Ed.04 rev.04
		Data: 15/07/2024
	CODICE ETICO PG-MXXXX-004	Pagina 13 di 15

La scelta dei certificatori deve avvenire in base alla loro affidabilità. È 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 dovuti, ha l'obbligo di segnalare tale richiesta al proprio superiore 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 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. 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 e garantire produzioni sostenibili.

L'Azienda favorisce per il tramite di affidabili istituzioni, pubbliche o private, attività benefiche senza scopo di lucro.

TERRE DEL BAROLO	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d. lgs. 231/2001	Ed.04 rev.04
		Data: 15/07/2024
	CODICE ETICO PG-MXXXX-004	Pagina 14 di 15

I rapporti con organizzazioni o partiti politici devono essere contraddistinti da assoluta trasparenza. È 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, la sicurezza e la sostenibilità 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 proprio per garantire al consumatore quella che viene definita la "genuinità legale": ogni prodotto vitivinicolo non deve subire modificazioni o aggiunte di qualsiasi natura, tali da renderlo qualitativamente scadente od addirittura dannoso per la salute. In sede UE è stato compilato un elenco di pratiche e trattamenti enologici consentiti e, 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 trasformazione e condizionamento, al fine di offrire un elevato standard di sicurezza, genuinità e sostenibilità del prodotto, ponendo inoltre attenzione alle pratiche enologiche espressamente

TERRE DEL BAROLO	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d. lgs. 231/2001	Ed.04 rev.04
		Data: 15/07/2024
	CODICE ETICO PG-MXXXX-004	Pagina 15 di 15

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.

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.

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 concorrenti.