



CODICE ETICO

CODICE ETICO

STATO DELLA REVISIONE

REVISIONE N.	DATA DI AGGIORNAMENTO	PAGINE REVISIONATE	MOTIVO
0	12/05/2016	---	Prima emissione
1	22/12/2017	---	Nuova emissione
2	07/07/2023	---	Specificati meglio i requisiti di lavoro obbligato, relazione con protocolli di clienti, politiche in ambito di sostenibilità
3	01/09/2024	---	Politica Whistleblowing. Standard Equalitas

DISTRIBUZIONE

- ORIGINALE
 COPIA CONTROLLATA N.
 COPIA NON CONTROLLATA

DESTINATARIO:

REDAZIONE data
 firma

VERIFICA data
 firma

APPROVAZIONE data
 firma

SENSI VIGNE E VINI SRL

CODICE ETICO

Rev. n. 3
01/09/2024

Pagina
3 di 22

INDICE

INDICE	3
1. PREMESSA	4
2. OBIETTIVO	5
3. PRINCIPI GENERALI	6
3.1 ONESTÀ	6
3.2 CORRETTEZZA IN CASO DI POTENZIALI CONFLITTI DI INTERESSE	6
3.3 RISERVATEZZA	6
3.4 VALORE DELLE RISORSE UMANE E ASPETTI NORMATIVI SPECIFICI PER IL LAVORO	7
3.4.1 LAVORO MINORILE	7
3.4.2 LAVORO OBBLIGATO	7
3.4.3 CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE	8
3.4.4 DISCRIMINAZIONE	9
3.4.5 PROCEDURE DISCIPLINARI	10
3.4.6 ORARIO DI LAVORO	10
3.4.7 RETRIBUZIONE	11
3.5 VALORE DELL'AMBIENTE	12
3.6 EQUITÀ DELL'AUTORITÀ	12
3.7 INTEGRITÀ E TUTELA DELLA PERSONA	12
3.8 TRASPARENZA, COMPLETEZZA E VERITÀ DELL'INFORMAZIONE	13
3.9 ESECUZIONE E RINEGOZIAZIONE DEI CONTRATTI	13
3.10 POLITICA PER QUALITÀ, SICUREZZA E AMBIENTE	13
3.11 RISPETTO DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LAVORO	16
3.12 CONCORRENZA LEALE	17
3.13 UTILIZZO DELL'ACCESSO AZIENDALE ALLA RETE INTERNET	17
3.14 DIVIETO DI ATTIVITÀ TERRORISTICHE O EVERSIVE DELL'ORDINE DEMOCRATICO	17
4. PREVENZIONE DEI REATI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	17
5. PREVENZIONE DEI REATI SOCIETARI	18
6. PREVENZIONE DEI DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE	18
6.1 DIVIETO DI PORNOGRAFIA MINORILE E DETENZIONE DI MATERIALE PORNOGRAFICO	18
7. COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA IN MATERIA DI ATTUAZIONE E RISPETTO DEL CODICE ETICO	19
7.1 COMUNICAZIONE E FORMAZIONE	19
7.2 SEGNALAZIONI DEI SOGGETTI COINVOLTI	20
7.3 RELAZIONE ANNUALE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	21
8. WHISTLEBLOWING POLICY	21

1. PREMESSA

L'introduzione di un "codice etico" quale strumento di deontologia aziendale, rappresenta oggi con certezza la chiave per lo sviluppo della competitività ed il successo di ogni realtà imprenditoriale. A tale Codice fa riferimento la **Sensi Vigne & Vini s.r.l.**, azienda a conduzione familiare che produce, imbottiglia e vende vino nel rispetto della tradizione vitivinicola. La famiglia Sensi partecipa in modo attivo in ogni aspetto della gestione aziendale e collabora con i propri impiegati per il beneficio reciproco. La gestione aziendale è orientata allo sviluppo e all'innovazione e si cerca di coniugare questi aspetti con la tradizione vitivinicola sia della Famiglia Sensi che della Toscana. **Sensi Vigne & Vini s.r.l.**, si impegna a rispettare le seguenti norme/leggi:

- *le leggi e i regolamenti nazionali (per i quali si rimanda ai singoli capitoli della presente sezione);*
- *il contratto collettivo nazionale applicabile per i lavoratori dipendenti dall'attività;*
- *le disposizioni degli enti statali vigilanti in materia di rapporti di lavoro.*

Il codice etico ha la funzione di guidare i dipendenti e la proprietà verso la tenuta di un comportamento, sia nelle attività interne che esterne all'azienda stessa, in grado di promuovere l'immagine del loro operato come esempio di correttezza e serietà nel mondo, favorendo la distinzione del nome aziendale e attraendo la fiducia degli operatori e quindi favorendo lo sviluppo dell'Azienda a vantaggio di tutte le persone coinvolte.

A questo scopo è necessario capire come un comportamento, se non allineato a questo insieme di dettami, possa arrecare un danno grave e di primaria importanza per l'Azienda e che la stessa non può permettersi e non vuole subire. Inoltre è importante capire che in un mondo in cui comunicare sembra molto facile, che la comunicazione è un aspetto molto delicato e nonostante i mezzi che tutti abbiamo a disposizione, è necessario fare molta attenzione a come si comunica e cosa si comunica. In poche parole: il primo prodotto che una azienda vende è la fiducia e la prima forma di comunicazione è il comportamento. Tutti i collaboratori devono quindi comprendere e rispettare i requisiti del presente codice e farne propri i principi fondamentali in modo che diventino gli elementi cardine di tutti i comportamenti dato che è proprio dalle azioni dei collaboratori aziendali che deriva la reputazione di Sensi.

Sensi Vigne & Vini s.r.l. non tollererà comportamenti scorretti o che non rispettino i principi del presente codice ed ad ogni infrazione seguiranno le decisioni ritenute più appropriate.

Oltre alle indicazioni del presente documento **Sensi Vigne & Vini s.r.l.** si impegna a rispettare i requisiti dello standard Equalitas, in materia di sostenibilità ed eventuali protocolli che i propri clienti possono richiedere, informando il personale aziendale circa gli elementi fondamentali di tali protocolli.

2. OBIETTIVO

L'obiettivo aziendale nel redigere il presente codice etico è di enfatizzare le aspettative del dipendente, del consumatore e di tutte le parti interessate in merito ai corretti comportamenti in termini di integrità morale nei rapporti lavorativi, comprendendo tra questi anche le pratiche commerciali con i clienti ed i fornitori al fine di garantire una corretta condotta etica.

Nel rispetto di tali valori l'azienda ha proceduto alla stesura del presente "Codice Etico", come allegato al **Modello di Organizzazione e Gestione ai sensi dell'Art. 6 D.Lgs. 231/2001** (M.O.G) con l'obiettivo di continuare a diffondere i principi e gli standard di comportamento affinché essi rappresentino i caposaldi della propria attività aziendale. Tali elementi trovano la loro concreta applicazione in tutte le relazioni che la società intrattiene nei confronti di terzi, tra i quali dipendenti, collaboratori esterni, clienti e fornitori.

Il Codice etico non motivato esclusivamente dall'aderenza ad una normativa vigente, ma soprattutto responsabilità morale verso una tradizione professionale tramandata negli anni, coerenza verso risorse umane e rispetto dell'ambiente. Coerentemente con i fini prefigurati, il Codice Etico **Sensi Vigne & Vini s.r.l.** è stato articolato in cinque capitoli:

- *un capitolo dedicato ai "principi generali di comportamento", in cui vengono forniti dei principi generali di comportamento cui devono attenersi i Dipendenti, gli Organi Sociali, gli Agenti Commerciali, i Consulenti, i Collaboratori Esterni e i Partner di Sensi Vigne & Vini s.r.l.;*
- *tre capitoli ("Prevenzione dei reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione", "Prevenzione dei reati societari" e "Prevenzione dei delitti contro la Personalità Individuale") dedicati allo specifico comportamento richiesto a Dipendenti, Organi Sociali, Agenti Commerciali, Consulenti, Collaboratori Esterni e Partner di Sensi Vigne & Vini s.r.l. per evitare di incorrere in quelle fattispecie di reato penale:*
 - > previste dal D. Lgs. n. 231/2001;*
 - > in relazione alle quali è risultata l'esistenza di teoriche/potenziali aree di rischio dalle analisi propedeutiche all'introduzione del Modello di organizzazione, gestione e controllo delle attività ex D. Lgs. n. 231/2001, di cui il Codice Etico costituisce parte integrante;*
- *un capitolo relativo alle modalità di attuazione del Codice Etico.*

Ulteriore motivazione alla redazione di un proprio codice etico è quello di fissare i principi che dovrà indirizzare l'azienda verso un cammino di sviluppo sostenibile che secondo **Sensi Vigne & Vini s.r.l.** dovrà tenere in considerazione temporaneamente di 3 elementi:

- salvaguardia dell'ambiente ed efficienza nell'utilizzo di materiali e risorse;
- adeguati comportamenti etico-sociali e coinvolgere anche le risorse umane nello sviluppo aziendale, garantendo loro diritti ed un'adeguata remunerazione;
- creazione di un adeguato valore aggiunto, tale elemento che potrebbe essere considerato ridondante,

secondo il credo aziendale, deve svilupparsi insieme agli altri elementi in quanto il suo venire meno, sarebbe un elemento insostituibile per lo sviluppo aziendale ed il perseguimento degli altri elementi dello sviluppo sostenibile.

Si sottolinea, infine, che il presente Codice Etico è ispirato da un'ideale di cooperazione in vista di un reciproco vantaggio delle parti coinvolte, nel rispetto del ruolo di ciascuno. **Sensi Vigne & Vini s.r.l.**, pertanto, richiede che ogni soggetto coinvolto agisca nei suoi confronti in base a principi e regole conformi ad un'analoga condotta etica.

3. PRINCIPI GENERALI

3.1 Onestà

Sensi Vigne & Vini s.r.l. ha come principio imprescindibile il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti. Conseguentemente, nell'ambito della loro attività professionale, i Dipendenti e gli Organi Sociali di **Sensi Vigne & Vini s.r.l.**, nonché i suoi Agenti Commerciali, Consulenti, Collaboratori Esterni, Partner, fornitori e clienti, e chiunque abbia rapporti con essa, sono tenuti a osservare con diligenza le leggi ed i regolamenti vigenti. In nessuna circostanza il perseguimento dell'interesse di **Sensi Vigne & Vini s.r.l.** può giustificare una condotta non onesta ai sensi del presente paragrafo.

Sensi Vigne & Vini s.r.l. non inizierà o proseguirà nessun rapporto con chi non intenda allinearsi a questo principio. I Dipendenti e gli Organi Sociali **Sensi Vigne & Vini s.r.l.** devono essere a conoscenza delle leggi e dei comportamenti conseguenti; qualora esistessero dei dubbi su come procedere nell'ambito delle loro attività, possono chiedere chiarimenti all'**Organismo di Vigilanza** odvsensi@sensivini.com che provvederà prontamente ad informare adeguatamente gli interessati.

3.2 Correttezza in caso di potenziali conflitti di interesse

Nell'esercizio di ogni attività devono sempre essere evitate situazioni, anche solo potenziali, **di conflitto di interesse**, ossia situazioni in cui un Dipendente, un membro degli Organi Sociali, un Agente Commerciale, un Consulente, un Collaboratore Esterno o un Partner persegua un interesse diverso da quello proprio di **Sensi Vigne & Vini s.r.l.** e dal bilanciamento degli interessi dei soggetti coinvolti o tragga personale vantaggio da opportunità d'affari dell'impresa.

3.3 Riservatezza

Sensi Vigne & Vini s.r.l. garantisce la **riservatezza delle informazioni in suo possesso** e si astiene dall'effettuare ricerche di dati riservati, fatta eccezione per i casi in cui abbia ricevuto espressa e consapevole

autorizzazione e le ricerche siano state effettuate in conformità alle norme giuridiche vigenti. In particolare, i Dipendenti, gli Organi Sociali, gli Agenti Commerciali, i Consulenti, i Collaboratori Esterni e i Partner di **Sensi Vigne & Vini s.r.l.** sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate acquisite in relazione all'attività di **Sensi Vigne & Vini s.r.l.** con finalità non connesse con l'esercizio della propria attività.

3.4 Valore delle risorse umane e aspetti normativi specifici per il lavoro

Sensi Vigne & Vini s.r.l. considera i Dipendenti e Collaboratori Esterni un fattore determinante per il suo successo e, conseguentemente, tutela e promuove il **valore delle risorse umane** al fine di incrementare e migliorare il patrimonio e la competitività delle competenze di ogni collaboratore o dipendente nel rispetto delle condizioni di salute e sicurezza del luogo di lavoro secondo quanto previsto dal sistema M.O.G..

3.4.1 Lavoro minorile

Sensi Vigne & Vini s.r.l. non ammette l'utilizzo di lavoro infantile e si impegna ad impiegare solamente personale con età superiore ai 18 anni. E' responsabilità del Responsabile delle risorse umane il monitoraggio della fase di selezione ed assunzione del personale, affinché sia verificato che l'età di ogni nuovo assunto sia superiore ai 18 anni. Inoltre la **Sensi** si impegna a sensibilizzare i propri fornitori affinché gli stessi evitino di ricorrere all'utilizzo di bambini e per garantire ai giovani tra i 16 e i 18 anni eventualmente impiegati condizioni lavorative compatibili con lo sviluppo psicofisico.

Legislazione di riferimento

- Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti del Bambino
- "Età Minima" (L. 157/81)
- "Forme peggiori di lavoro minorile" (L. 148/00)

3.4.2 Lavoro obbligato

Sensi Vigne & Vini s.r.l. si impegna ad evitare il ricorso a qualsiasi forma di coercizione nei confronti del proprio personale, ogni lavoratore è libero di interrompere il proprio rapporto di lavoro con l'azienda in qualsiasi momento. La direzione aziendale considera la soddisfazione e la motivazione al lavoro le uniche "ancore" che devono legare datore di lavoro e lavoratore e ritiene che solo questo meccanismo possa essere la molla verso la produttività del lavoro.

La società applica per il proprio personale tutte le norme previste dalla normativa in vigore e dal CCNL. Per poter rendere pienamente volontaria la prestazione lavorativa, Sensi mette a conoscenza di tutti i lavoratori i loro i diritti e doveri derivanti dal C.C.N.L. e delle altre norme di legge applicabili (es. Statuto dei lavoratori), mantenendo la normativa a disposizione di tutti coloro che vogliono consultarla. Inoltre è stato individuato

nell'RLS aziendale il lavoratore, come previsto dalla norma che ha il compito di informare ed assistere i lavoratori in ambito di sicurezza sul lavoro. I lavoratori sono liberi di lasciare il luogo di lavoro alla fine del turno lavorativo. La società non fa uso di guardie o altre forme di controllo sui lavoratori. La vigilanza privata viene utilizzata al solo scopo della vigilanza notturna sulla struttura aziendale. I lavoratori sono a conoscenza delle regole riguardanti il preavviso di licenziamento necessario per ricevere l'ultima retribuzione (come indicato nel C.C.N.L. di riferimento). La società non richiede in nessun caso al personale assunto di lasciare al momento dell'inizio del rapporto di lavoro:

- > *depositi di qualsiasi tipo, in denaro o natura;*
- > *originali di documenti se non quelli necessari e previsti dalla legge.*

Sensi Vigne & Vini s.r.l. contrasta l'utilizzo di lavoro nero, caporalato o qualsiasi forma contrattuale che comporti la violazione o l'elusione degli obblighi di legge. Tutti i lavoratori sono regolarmente assunti secondo quanto previsto dalla normativa vigente. Il Responsabile delle risorse umane ha il compito di rispettare la normativa vigente, controllando e assicurando la corretta applicazione degli obblighi derivanti dalle leggi ai rapporti di lavoro instaurati.

Sensi Vigne & Vini s.r.l. ripudia inoltre ogni forma di abuso e molestia nei confronti dei propri collaboratori indipendente dalla motivazione per cui tali comportamenti potrebbero essere giustificati.

Legislazione di riferimento

- "Lavoro forzato" (L. 274/34)
- "Abolizione del lavoro forzato" (L. 447/67)
- L. 300/70 – Statuto lavoratori
- C.C.N.L.

3.4.3 Contrattazione collettiva e libertà di associazione

Sensi Vigne & Vini s.r.l. garantisce a tutti i lavoratori il diritto di aderire a qualsiasi sindacato e la possibilità di eleggere rappresentanti sindacali, garantendo tutti i diritti previsti dalla vigente normativa in materia e dal C.C.N.L.. La società garantisce la contrattazione collettiva applicando interamente il C.C.N.L.. Nel caso di dover effettuare delle deroghe al C.C.N.L., la società provvede a concordare tali deroghe con le rappresentanze sindacali.

La società garantisce la libera elezione di rappresentanti sindacali, assicurando loro la possibilità di comunicare con gli iscritti sul luogo di lavoro, la partecipazione ad assemblee e riunioni.

La società previene qualsiasi forma di discriminazione nei confronti di iscritti o rappresentanti del sindacato. Il Responsabile del personale ha il compito di verificare il rispetto della normativa vigente in materia, per

assicurare la corretta applicazione degli obblighi derivanti dalle leggi nei rapporti con le rappresentanze sindacali e nell'applicazione della contrattazione collettiva.

Legislazione di riferimento

- “Libertà sindacale e protezione del diritto sindacale” (L. 367/58)
- “Diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva” (L. 367/58)
- “Rappresentanti dei Lavoratori” (L. 157/81)
- L. 300/70 – Statuto lavoratori
- C.C.N.L.

3.4.4 Discriminazione

Sensi Vigne & Vini s.r.l. rifiuta ogni forma di discriminazione e garantisce pari opportunità ed equità di trattamento a tutti i lavoratori, indipendentemente da **razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale e politica, età**. Pertanto la società provvede a:

- *effettuare la selezione tenendo in esclusiva considerazione elementi oggettivi come abilità, esperienza ed istruzione rapportati alle funzioni da ricoprire*
- *corrispondere la retribuzione ad ogni lavoratore in base alle mansioni svolte da ciascuno nel rispetto di quanto previsto nel C.C.N.L.*
- *garantire la formazione e l'addestramento a tutti in funzione delle necessità personali e delle esigenze organizzative e gestionali della società*
- *effettuare le promozioni in funzione delle abilità dei singoli e delle necessità organizzative e gestionali*
- *effettuare i pensionamenti in base alle norme vigenti in materia*
- *effettuare eventuali licenziamenti solo nei casi consentiti dalla legge ed in ogni caso mai per motivi discriminatori.*

Inoltre la società favorisce l'accesso delle lavoratrici, anche con l'applicazione delle forme di sostegno alla maternità, previste dalla legge e dal contratto collettivo.

La società garantisce, in caso di richiesta da parte del lavoratore, la possibilità di usufruire di ferie o permessi e di concordare turni di lavoro, compatibilmente con le esigenze produttive, in considerazione di particolari necessità religiose.

La società è consapevole delle differenze tra le culture e le religioni e garantisce a ciascun lavoratore il rispetto dei propri principi, fedi ed opinioni di qualsiasi natura purché queste non siano in contrasto con la normativa vigente.

La società non accetta che siano posti in essere comportamenti sia fisici che verbali, che diano luogo a qualsiasi forma di violenza fisica o morale nei confronti di qualsiasi lavoratore. Il Responsabile del personale controlla

il rispetto della normativa, in modo da garantire che non venga attuata alcuna forma di discriminazione nei rapporti di lavoro instaurati.

Al fine di consentire a chiunque sia oggetto di discriminazione di difendersi e di denunciare la discriminazione subita, **Sensi Vigne & Vini s.r.l.** ha attivato apposite procedure, responsabilità e canali di comunicazione come descritto al paragrafo 7.2.

Legislazione di riferimento

- “Uguaglianza di retribuzione” (L. 741/56)
- “Discriminazione (impiego e professione)” (L. 405/63)
- “Reinserimento professionale e occupazione (persone disabili)”
- Convenzione delle Nazioni Unite per eliminare tutte le forme di discriminazione contro le donne
- D. Lgs. 151/01 – T.U. disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità
- C.C.N.L.

3.4.5 Procedure disciplinari

Sensi Vigne & Vini s.r.l. non ammette l'utilizzo di qualsiasi pratica disciplinare al di fuori della legge e del C.C.N.L. e soprattutto di tutte quelle pratiche (siano esse punizioni corporali, coercizioni mentali o fisiche, abusi verbali) che possano ledere l'integrità fisica e morale dei propri dipendenti.

Sensi Vigne & Vini s.r.l. ammette l'utilizzo delle sanzioni disciplinari nell'ottica del mantenimento di buoni rapporti tra i lavoratori, tra questi e i loro superiori e nei confronti dei clienti. L'eventuale ricorso a procedure disciplinari viene attuato in accordo a quanto previsto dallo Statuto dei Lavoratori (Legge 300/70), dalle leggi 604/66 e 108/90 e dagli articoli del C.C.N.L. applicato in azienda relativi al c.d. “Codice Disciplinare”.

Il Responsabile delle risorse umane verifica la corretta applicazione della normativa sull'applicazione delle procedure disciplinari, assicurando che nessuna sanzione venga effettuata se non nel rispetto della legge e del C.C.N.L. applicato.

Legislazione di riferimento

- “Lavoro forzato” (L. 274/34)
- Norme sui licenziamenti individuali (L. 604/66 e s.m.i. – L. 108/90)
- Statuto lavoratori – Potere disciplinare e licenziamenti disciplinari (L. 300/70)
- C.C.N.L.

3.4.6 Orario di lavoro

Sensi Vigne & Vini s.r.l. applica l'orario di lavoro fissato in sede di contrattazione collettiva nazionale

attualmente pari a 40 ore massime settimanali, prevedendo almeno due giorni di riposo su 7 giorni mentre l'eventuale straordinario è volontario.

In caso di lavoro straordinario, che non supera in alcun caso i limiti fissati dalla normativa, e di lavoro svolto nei giorni festivi esso è retribuito in maniera maggiorata rispetto alle altre ore di lavoro, secondo quanto previsto dal C.C.N.L.

Legislazione di riferimento

- “Convenzione sul diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva”
- C.C.N.L

3.4.7 Retribuzione

Sensi Vigne & Vini s.r.l. garantisce a tutti i dipendenti retribuzioni eque, dignitose e conformi a quanto previsto dal C.C.N.L. La società prevede anche forme di integrazione ai minimi fissati dalla contrattazione collettiva nazionale in funzione delle capacità e della professionalità dimostrata. Inoltre la società, per agevolare i propri dipendenti, segue le pratiche dei propri dipendenti per quanto riguarda: la richiesta per l'ottenimento di assegni familiari, detrazioni e altre forme di integrazione al reddito minimo fissato in sede di contrattazione collettiva nazionale e provvedendo in caso di necessità a fornire anticipi e prestiti ai propri lavoratori. Solo a tal fine la società al momento dell'assunzione richiede al lavoratore le informazioni relative al reddito del coniuge e al numero dei figli a carico.

Nessuna trattenuta sul salario viene effettuata per motivi disciplinari: qualsiasi trattenuta viene effettuata ai soli fini fiscali e contributivi.

Nella busta paga sono esplicitamente indicate tutte le voci relative alle spettanze e alle ritenute effettuate: inoltre l'ufficio del personale è a disposizione del personale per qualsiasi chiarimento in materia.

La retribuzione viene pagata mensilmente entro il 15 del mese successivo al mese di competenza come previsto dal C.C.N.L. (in caso che tale giorno risultasse festivo la consegna della busta paga viene effettuata il primo giorno feriale successivo). Il pagamento viene effettuato tramite bonifico bancario.

La società riconosce il valore e l'utilità ai fini formativi di contratti come stage, apprendistato e formazione lavoro come individuato dalla normativa ricorrendone nei limiti previsti dalla legge.

Legislazione di riferimento

- c 100 “convenzione sull'uguaglianza di retribuzione fra mano d'opera maschile e mano d'opera femminile per un lavoro di valore uguale” - 1951
- l. 300/70 – statuto lavoratori
- CCNL

3.5 Valore dell'ambiente

Sensi Vigne & Vini s.r.l. considera il rispetto dell'Ambiente come determinante per la sua crescita nel contesto in cui opera e, conseguentemente, tutela e promuove la minimizzazione dei suoi impatti ambientali al fine di incrementare e migliorare la consapevolezza di ogni collaboratore o dipendente al rispetto delle procedure definite dal sistema M.O.G., anche imbottigliando prodotti in linea bio o vegan.

La Direzione aziendale promuove ed investe le proprie risorse anche per ridurre gli impatti ambientali ed a tale scopo le attività che vengono perseguite sono:

- Promuove l'efficienza dell'impiego delle risorse energetiche impiegate e la produzione attraverso fonti rinnovabili;
- Smaltire i reflui di lavorazione secondo quanto previsto dalle normative vigenti e le autorizzazioni ambientali, prevedendo la loro depurazione;
- Riduzione degli sprechi dei materiali, privilegiano sempre il riuso degli stessi e il corretto stoccaggio e smaltimento dei rifiuti prodotti;
- Ridurre gli sprechi di risorse idriche, compatibilmente al rispetto degli adempimenti di sicurezza alimentare che devono sempre essere garantiti;
- Privilegiare la riduzione di consumi di sostanze chimiche, anche attraverso la produzione di vini biologici e senza solfiti aggiunti.

3.6 Equità dell'autorità

Sensi Vigne & Vini s.r.l. si impegna affinché l'esercizio dell'autorità all'interno di relazioni gerarchiche sia sempre ispirato a criteri di equità e correttezza e non implichi la realizzazione di abusi di alcun genere. In particolare, **Sensi Vigne & Vini s.r.l.** assicura che l'autorità non si trasformi in esercizio del potere lesivo della dignità ed autonomia del Dipendente o del Collaboratore Esterno e che le scelte di organizzazione del lavoro salvaguardino il valore dei Dipendenti o Collaboratori Esterni.

3.7 Integrità e tutela della persona

Sensi Vigne & Vini s.r.l. si impegna a tutelare l'integrità morale dei suoi Dipendenti o Collaboratori Esterni garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona. Per questo motivo salvaguarda i lavoratori da atti di violenza psicologica, e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze (per esempio, nel caso di ingiurie, minacce, isolamento o eccessiva invadenza, limitazioni professionali). Non sono ammesse molestie sessuali e devono essere evitati comportamenti e discorsi che possano turbare la sensibilità della persona (per esempio, l'esposizione di immagini con espliciti riferimenti sessuali, allusioni insistenti e continuate). Il Dipendente o il Collaboratore Esterno di **Sensi Vigne & Vini s.r.l.** che ritiene di essere stato oggetto di

molestie o di essere stato discriminato per motivi legati all'età, al sesso, alla sessualità, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose, etc. può segnalare l'accaduto all'Presidente del CDA e all'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. n. 231/2001, che valuteranno l'effettiva violazione del Codice Etico.

3.8 Trasparenza, completezza e verità dell'informazione

I Dipendenti e i Collaboratori Esterni di **Sensi Vigne & Vini s.r.l.** sono tenuti a dare informazioni complete, trasparenti, veritiere, comprensibili ed accurate, in modo tale che, nell'impostare i rapporti con l'azienda, i soggetti coinvolti e chiunque altro entri in contatto con l'azienda siano in grado di prendere decisioni autonome e consapevoli degli interessi coinvolti, delle alternative possibili e delle implicazioni rilevanti. In particolare, nella formulazione di eventuali contratti, **Sensi Vigne & Vini s.r.l.** ha cura di specificare al contraente i comportamenti da tenere in tutte le possibili circostanze, in modo chiaro e comprensibile, nel rispetto dei criteri stabiliti nel sistema di gestione M.O.G..

3.9 Esecuzione e rinegoziazione dei contratti

I contratti e gli incarichi di lavoro devono essere eseguiti in accordo con quanto stabilito consapevolmente dalle parti. A tal riguardo, occorre evidenziare che **Sensi Vigne & Vini s.r.l.** si impegna a:

- *non sfruttare condizioni di ignoranza o di incapacità (anche solo temporanea) delle proprie controparti;*
- *evitare che nei rapporti già in essere, chiunque operi in suo nome e per suo conto, tenti di trarre vantaggio da lacune contrattuali, o eventi imprevisti, per rinegoziare il contratto con il solo obiettivo di sfruttare la posizione di dipendenza o debolezza nelle quali si sia venuto a trovare l'interlocutore.*

3.10 Politica per qualità, sicurezza e ambiente

Sensi Vigne & Vini s.r.l. è convinta che il successo dell'organizzazione sia strettamente correlato ad una gestione integrata dei processi necessari alla realizzazione di quanto richiesto dai Clienti, sia in termini di conformità di prodotto che di servizio e del rispetto della salute e sicurezza dei suoi dipendenti. Obiettivi primari risultano essere:

- 1. Soddisfazione del Cliente:* la chiave del successo risiede nella completa soddisfazione del Cliente a soddisfare al meglio i propri Clienti sia con il prodotto che con il servizio;
- 2. Integrità professionale:* lealtà e correttezza nei rapporti e piena condivisione degli obiettivi aziendali; migliorare la sensibilità, lo spirito di collaborazione e l'attenzione di tutto il personale verso gli aspetti della qualità;
- 3. Rispetto delle leggi:* rispettare le leggi, le norme, i regolamenti, impegni sottoscritti applicabili al

prodotto/servizio, alla Salute e Sicurezza sul Lavoro e all'Ambiente;

4. Riduzione degli infortuni: Riduzione degli infortuni: obiettivo di raggiungere lo zero infortuni e lo zero malattie professionali nell'ottica della prevenzione grazie alla definizione di un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza e di un Modello di Organizzazione e Gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa di cui al D. Lgs. n° 231 del 08/06/01 e s.m.i.

5. Contenimento dei costi: ricercare l'ottimizzazione dei processi aziendali al fine di raggiungere il massimo livello di efficacia ed efficienza;

6. Miglioramento continuo: il miglioramento continuo dei processi e dei prodotti, al fine di mantenere una elevata Competitività.

Sensi Vigne & Vini s.r.l. intende la qualità come rispondenza alle esigenze del Cliente, visto come parte integrante di una combinazione indissolubile, che per il settore si traduce in conformità ed affidabilità del prodotto e prontezza nel servizio e nell'assistenza pre e post vendita. Il coinvolgimento e la formazione del personale, la disponibilità di risorse adeguate (impianti, apparecchiature di prova e materiali), la selezione e la crescita di fornitori qualificati costituiscono il punto di forza per il raggiungimento degli obiettivi della qualità.

Sensi Vigne & Vini s.r.l. ritiene la salute e la sicurezza dei propri dipendenti il primo impegno nella gestione della sua attività: tale obiettivo è perseguito mediante il rispetto della legislazione vigente e delle normative applicabili e grazie alla definizione di procedure e piani di miglioramento atti a scongiurare il possibile accadimento di eventi non desiderati come infortuni e malattie professionali.

Sensi Vigne & Vini s.r.l. ha nominato il Responsabile Servizio Prevenzione Protezione con il compito di monitorare tutti gli aspetti legati alla Salute e alla Sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro identificando e monitorando i fattori di rischio, individuando tutte le misure preventive e protettive per la sicurezza e la salute dei lavoratori e provvedendo all'informazione e formazione dei lavoratori. Inoltre, la società ha dato la possibilità ai lavoratori di eleggere un proprio rappresentante per la sicurezza, con funzioni di controllo e interazione con il Responsabile Servizio Prevenzione Protezione su tutti i fattori di rischio evidenziati, e di verifica sull'effettiva attuazione delle azioni correttive da parte del Responsabile stesso. A tutto il personale è stata consegnata idonea materiale informativa e viene effettuata periodica formazione sugli adempimenti previsti. Il Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione effettua direttamente o mediante docenti specializzati:

- corsi di informazione di carattere generale e specifici per attività a rischio particolare,
- corsi di formazione per i neoassunti e per i lavoratori che eventualmente cambino le proprie mansioni professionali,
- corsi di formazione per gli addetti all'emergenza antincendio e al pronto soccorso.

La società ha individuato, acquistato e fornito gratuitamente ai propri dipendenti i **Dispositivi di Protezione**

Individuale necessari per lo svolgimento in salute e sicurezza del proprio lavoro: il Responsabile Servizio Prevenzione Protezione e i preposti provvedono al costante monitoraggio dell'effettivo utilizzo e al periodico controllo dello stato di usura e dell'adeguatezza.

In caso di usura o inadeguatezza, il Responsabile di Produzione provvede all'immediata sostituzione dei DPI. Il Responsabile Servizio Prevenzione Protezione tiene sotto continuo monitoraggio tutti quei fattori di rischio che possono incidere sulla sicurezza e la salute dei lavoratori e, in collaborazione con il vertice aziendale, provvede alla verifica periodica degli interventi di manutenzione per garantire il corretto funzionamento delle attrezzature e dei dispositivi di sicurezza.

Il Responsabile Servizio Prevenzione Protezione provvede e si coordina con l'RQ aziendale per garantire la disponibilità presso la struttura e l'accessibilità a tutti i lavoratori delle schede tecniche delle attrezzature e le schede di sicurezza dei prodotti chimici.

Legislazione di riferimento

- *D. Lgs. 81/2008 e successive modifiche – Testo Unico sulla salute e sicurezza dei lavoratori*
- *Documenti di valutazione dei rischi e loro allegati*

Sensi Vigne & Vini s.r.l. conscia dell'importanza di prevenire i reati ambientali che comportano la responsabilità amministrativa nel campo di applicazione del D.Lgs. 231/01, riassumibili a titolo esemplificativo negli illeciti riguardanti i seguenti aspetti:

1. *Scarichi idrici;*
2. *Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee;*
3. *Raccolta, trasporto, recupero, smaltimento, commercio ed intermediazione di rifiuti;*
4. *Gestione rifiuti;*
5. *Gestione sostanze lesive per l'ozono;*
6. *Deterioramento habitat*

Sensi Vigne & Vini s.r.l. applica l'analisi del rischio o Risk-Assessment per identificare in maniera puntuale la potenziale sussistenza dei singoli reati, anche ambientali, e valutare il rischio che gli stessi possano essere commessi. La valutazione viene svolta attraverso l'analisi dei processi aziendali. Se necessario, viene utilizzato supporto di personale esterno specializzato.

Gli impegni per la Qualità, per la Salute e Sicurezza e per l'Ambiente vengono tradotti in piani annuali di obiettivi e indicatori misurabili, assegnati ai vari livelli della struttura organizzativa.

La Politica per la Qualità, Salute e Sicurezza è attuata quotidianamente da tutto il personale e sotto la costante attenzione e supervisione del Responsabile Qualità e dell'RSPP; periodicamente (rif. procedura "Riesame Direzione" e procedura "Formazione e Addestramento") la Direzione organizza degli incontri per diffondere

i principi, gli obiettivi e gli impegni per la conduzione aziendale di questi aspetti. La Direzione favorisce l'applicazione, il miglioramento e lo sviluppo del sistema e si adopera affinché i contenuti del manuale, le Procedure e le Istruzioni siano divulgati, compresi e condivisi da tutti i dipendenti e collaboratori.

3.11 Rispetto della salute e della sicurezza sul lavoro

La Sensi Vigne & Vini s.r.l. cura l'adozione delle misure necessarie per assicurare la migliore protezione possibile della salute e della sicurezza nell'ambiente di lavoro e la prevenzione di tutte le potenziali forme di rischio. Inoltre definisce una politica per assicurare la migliore protezione possibile della salute, la sicurezza nell'ambiente di lavoro e la prevenzione da tutte le potenziali forme di rischio nella ottica del miglioramento continuo che l'azienda si pone. Questa politica viene applicata indifferentemente sia ai propri dipendenti che ai dipendenti di imprese esterne, nell'ambito degli interventi di queste ultime presso i siti della Società. Per sviluppare e controllare il rispetto della gestione della Salute e Sicurezza, la Società si avvale di un sistema implementato, fondato sul Documento di Valutazione dei Rischi e alla propria Politica per la Qualità, l'Ambiente e la Sicurezza. Per sviluppare e controllare il rispetto della gestione della Salute e Sicurezza, la Società si avvale di un sistema articolato che prevede:

- 1. un'organizzazione aziendale mirata che individua il livello di responsabilità, la ripartizione dei compiti e il livello di autonomia di ogni posizione organizzativa;*
- 2. l'ente Qualità, Sicurezza ed Ambiente che, in staff con la Direzione, si pone come centro di competenza capace di creare le condizioni per ottenere risultati condivisi e rispondenti ai valori etici aziendali. Si occupa degli aspetti gestionali sviluppando la documentazione necessaria del Sistema di Gestione Integrato Qualità, Sicurezza, (manuale, procedure, istruzioni, moduli) in collaborazione con il Servizio di Prevenzione e Protezione, per gli aspetti legati alla Salute e Sicurezza, e con gli Enti coinvolti.*
- 3. un sistema di procedure gestionali sopra richiamate, derivante dal Documento di Valutazione dei Rischi, che specifica i rischi e indica le modalità operative;*
- 4. un sistema di istruzioni operative, derivante dal sistema di procedure gestionali, che indica, nel dettaglio – qualora sia necessario – le modalità di lavoro svolto in sicurezza.*
- 5. un sistema di registrazioni cartacee ed informatiche, derivante dal sistema di procedure gestionali ed istruzioni operative, che fornisce evidenza oggettiva delle attività eseguite e dei risultati ottenuti.*

Tutti i dipendenti, collaboratori e terzi sono tenuti allo scrupoloso rispetto di tutte le misure richieste dalle procedure e dai regolamenti interni di **Sensi Vigne & Vini s.r.l.**, in tema di Salute e Sicurezza sul lavoro, elaborate ed aggiornate conformemente alla legislazione vigente, in particolare a ciascuno è richiesto di segnalare al diretto superiore osservazioni relative a disfunzioni o possibili miglioramenti.

3.12 Concorrenza leale

Sensi Vigne & Vini s.r.l. intende tutelare il valore della concorrenza leale e pertanto si astiene da comportamenti di tipo collusivo, predatorio o caratterizzante l'abuso di posizione dominante.

3.13 Utilizzo dell'accesso aziendale alla rete Internet

Sensi Vigne & Vini s.r.l. si impegna ad evitare l'utilizzo dell'accesso aziendale alla rete Internet per motivi non strettamente attinenti alle ragioni lavorative e, in particolare, ne vieta l'utilizzo per venire in possesso di o distribuire materiale pornografico (in particolar modo se relativo a minori di anni 18). Conseguentemente, anche al fine di evitare lesioni all'immagine della società:

- *potranno essere attuate procedure che, mediante appositi "filtri", impediscono ai Dipendenti **Sensi Vigne & Vini s.r.l.** l'accesso ai siti Internet che espongono materiale pornografico;*
- *ai Dipendenti **Sensi Vigne & Vini s.r.l.** è comunque fortemente raccomandato di non accedere a siti Internet che espongono materiale pornografico.*

3.14 Divieto di attività terroristiche o eversive dell'ordine democratico

Sensi Vigne & Vini s.r.l. è contraria a qualsiasi forma di attività realizzata con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico. Pertanto, anche al fine di evitare lesioni all'immagine della società:

- *è vietato ai Dipendenti, ai membri degli Organi Sociali, agli Agenti Commerciali, ai Consulenti, ai Collaboratori Esterni e ai Partner di **Sensi Vigne & Vini s.r.l.** compiere qualsiasi forma di attività che abbia finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;*
- *il Dipendente **Sensi Vigne & Vini s.r.l.** che abbia il fondato sospetto che un suo collega svolga attività con finalità di terrorismo o eversione dell'ordine democratico, deve darne comunicazione immediata alla autorità di pubblica sicurezza nonché al CDA ed all'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. n. 231/2001, che adatteranno ogni iniziativa per collaborare attivamente con la predetta autorità.*

4. PREVENZIONE DEI REATI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Sensi Vigne & Vini s.r.l., al fine di prevenire comportamenti che possano violare la legge ed i regolamenti, vigilerà, nel caso che intrattenga rapporti con la pubblica amministrazione, affinché vengano evitati comportamenti ritenuti scorretti e contrari alla deontologia e quindi all'etica aziendale tra i quali:

- *offrire denaro o doni a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o a loro parenti, sia italiani che di altri paesi;*

- *offrire qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore di valore per ottenere un trattamento più favorevole in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la Pubblica Amministrazione;*
- *quando è in corso una qualsiasi trattativa d'affari, richiesta o rapporto con la Pubblica Amministrazione, cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte, comprese quelle dei funzionari che trattano o prendono decisioni, per conto della Pubblica Amministrazione;*

A fini cautelativi, infine, **Sensi Vigne & Vini s.r.l.**, si impegna a:

- *selezionare i propri Partner tra i soggetti che, per quota di mercato, per specifiche competenze tecniche o per elevata durata della loro pregressa presenza sul mercato, vengono riconosciuti come leader o ai più alti livelli nel mercato di riferimento.*
- *Qualsiasi violazione (effettiva o potenziale) delle norme di condotta incluse nel presente paragrafo, commessa da personale **Sensi Vigne & Vini s.r.l.** da terzi, deve essere segnalata tempestivamente al CDA ed all'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. n. 231/2001.*

5. PREVENZIONE DEI REATI SOCIETARI

Sensi Vigne & Vini s.r.l. è fortemente convinta della necessità di instaurare rapporti con le società di revisione, altri organi di controllo e autorità pubbliche di vigilanza (che svolgono attività di controllo/revisione legalmente attribuite ai soci, ad altri organi sociali o alle società di revisione) improntati alla lealtà, al rispetto della legge e alla reciproca collaborazione al fine di assicurare il rispetto degli interessi dei soggetti coinvolti e garantire il corretto e completo svolgimento delle attività di controllo e revisione. A tal fine, è vietato:

- *agli Amministratori **Sensi Vigne & Vini s.r.l.**, di occultare documenti o utilizzare altri idonei artifici per impedire o ostacolare lo svolgimento delle attività di controllo o revisione legalmente attribuite ai soci, ad altri organi sociali o alle società di revisione;*
- *ai Dipendenti **Sensi Vigne & Vini s.r.l.**, di collaborare con l'eventuale condotta illecita del responsabile della revisione finalizzata ad attestare il falso od occultare informazioni sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della società.*

6. PREVENZIONE DEI DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE

6.1 Divieto di pornografia minorile e detenzione di materiale pornografico

Al fine di evitare che i Dipendenti, i membri degli Organi Sociali e i Collaboratori di **Sensi Vigne & Vini s.r.l.** possano incorrere nei reati di pornografia minorile (art. 600-ter codice penale) e detenzione di materiale

pornografico (art. 600-quater codice penale) e così ledere all'immagine di **Sensi Vigne & Vini s.r.l.**, è loro vietato di:

- *sfruttare i minori di anni 18 per la realizzazione di esibizioni pornografiche o la produzione di materiale pornografico e commerciare il materiale pornografico di cui sopra;*
- *distribuire, divulgare, pubblicizzare il materiale pornografico di cui sopra con qualsiasi mezzo, anche per via telematica;*
- *distribuire o divulgare notizie/informazioni finalizzate all'adescamento o allo sfruttamento sessuale dei minori di anni 18;*
- *consapevolmente procurarsi o disporre di materiale pornografico prodotto mediante lo sfruttamento sessuale dei minori di anni 18.*

Sensi Vigne & Vini s.r.l. si impegna fortemente ad evitare che suoi Dipendenti, membri degli Organi Sociali o Collaboratori possano incorrere nel reato di iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies codice penale) e così ledere all'immagine di **Sensi Vigne & Vini s.r.l.** È pertanto vietato ai Dipendenti, ai membri degli Organi Sociali e ai Collaboratori di **Sensi Vigne & Vini s.r.l.** organizzare o propagandare viaggi finalizzati alla fruizione di attività di prostituzione a danno di minori o comunque comprendenti tali attività. **Sensi Vigne & Vini s.r.l.** dichiara di estendere i divieti di cui ai paragrafi precedenti anche ad ogni genere di attività pornografica nonché ad ogni forma di prostituzione pur se compiute tra persone adulte e consenzienti.

7. COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA IN MATERIA DI ATTUAZIONE E RISPETTO DEL CODICE ETICO

Al fine di garantire l'effettiva attuazione ed il rispetto del presente Codice Etico, all'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. n. 231/2001 sono assegnati i seguenti compiti:

- *sovrintendere alla attività di comunicazione e formazione del Codice Etico;*
- *ricevere ed analizzare le segnalazioni dei soggetti coinvolti in merito a violazioni del Codice Etico;*
- *effettuare dei report annuali ad uso dell'Assemblea dei Soci;*
- *effettuare una relazione annuale (da inserire in un capitolo apposito della Relazione al Bilancio d'Esercizio) sull'attività svolta nell'anno in relazione alla verifica del rispetto del Codice Etico*

7.1 Comunicazione e formazione

Il Codice Etico viene portato a conoscenza dei soggetti coinvolti interni ed esterni tramite le seguenti

specifiche attività di comunicazione:

- la consegna a tutti i Dipendenti **Sensi Vigne & Vini s.r.l.** di copia del Codice;
- la formale dichiarazione di vincolo del Codice Etico sotto il profilo disciplinare per tutti i Dipendenti mediante circolare interna e l'affissione dello stesso nei locali ove si svolge l'attività sociale in luogo accessibile a tutti;
- la predisposizione di sezioni ad esso dedicate nell'Intranet aziendale;
- nella gestione commerciale della **Sensi Vigne & Vini s.r.l.** sarà richiamato l'adozione del Codice;
- la pubblicazione dello stesso sul sito Internet di **Sensi Vigne & Vini s.r.l.**;
- l'inserimento di clausole risolutive espresse nei contratti di fornitura o collaborazione (agenzia, partnership, ...) che facciano esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni del Codice Etico;
- una relazione annuale sull'attività svolta dall'Organismo di Vigilanza da pubblicare in occasione dell'Assemblea dei Soci per l'approvazione del Bilancio d'Esercizio (con l'introduzione di un apposito capitolo nella Relazione al Bilancio relativo all'attività svolta dell'Organismo di Vigilanza).

Al fine di assicurare una corretta comprensione del Codice Etico a tutti i nuovi Dipendenti e Collaboratori di **Sensi Vigne & Vini s.r.l.**, l'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. n. 231/2001 predispone ed effettua, entro la fine del primo trimestre successivo all'inizio della nuova collaborazione anche in considerazione delle indicazioni del Presidente del Consiglio di Amministrazione, iniziative di formazione differenziate secondo il ruolo e la responsabilità dei Dipendenti o Collaboratori.

Sensi Vigne & Vini s.r.l. si impegna a rispettare eventuali protocolli che i propri clienti definiscono e si impegna a formare ed informare il personale aziendale circa gli elementi fondamentali di tali protocolli.

7.2 Segnalazioni dei soggetti coinvolti

Tutti i soggetti coinvolti di **Sensi Vigne & Vini s.r.l.** possono segnalare, per iscritto, anche in forma anonima (odvsensi@sensivini.com), ogni violazione o sospetto di violazione del Codice Etico all'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. n. 231/2001, oppure contattarlo telefonicamente sui numeri presenti in bacheca, che provvede ad una verifica sulla segnalazione, ascoltandone eventualmente l'autore ed il responsabile della presunta violazione. Per eventi che possono comportare dipendenti sarà applicata la procedura specifica P.MOG.02. In merito a tali segnalazioni, l'Organismo di Vigilanza agisce in modo da:

- garantire i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione (finalizzata, cioè, alla realizzazione di una forma di penalizzazione o discriminazione);
- assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

Sensi Vigne & Vini s.r.l. si impegna a mettere in atto eventuali protocolli di comunicazione e segnalazioni di

atti anomali e contrari ai corretti comportamenti etico-sociali che i propri clienti possono definire e si impegna a formare ed informare il personale aziendale circa gli elementi fondamentali di tali protocolli.

7.3 Relazione annuale dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. n. 231/2001, almeno annualmente predisponde un report all'Assemblea dei Soci, contenente:

- *la lista delle attività di comunicazione e formazione effettuate nel corso del semestre di riferimento, ed in particolare l'indicazione della attività di formazione in merito al Codice Etico erogata nei confronti di eventuali nuovi Dipendenti o Collaboratori; le violazioni del Codice Etico riscontrate nel corso del trimestre ed i conseguenti*
- *suggerimenti per l'adozione di provvedimenti contro il responsabile della violazione;*
- *le proposte di rettifica ed integrazione del Codice Etico necessarie per mantenerlo effettivo ed aggiornato.*

L'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. n. 231/2001, in corrispondenza dell'Assemblea dei Soci per l'approvazione del Bilancio d'Esercizio, predisponde una relazione contenente:

- *sintesi di tutte le attività svolte nel corso dell'anno, dei controlli e delle verifiche eseguite;*
- *eventuale aggiornamento del Codice Etico;*
- *altri temi di maggior rilevanza;*
- *piano annuale di attività previste per l'anno successivo.*

8. WHISTLEBLOWING POLICY

Sensi Vigne & Vini s.r.l. si garantisce un ambiente di lavoro sicuro, ispirato al rispetto, alla correttezza ed alla collaborazione, tale da permettere il coinvolgimento e la responsabilizzazione delle persone. La gestione delle risorse umane è fondata sul rispetto della personalità e professionalità di ciascuna persona, garantendone l'integrità fisica e morale. **Sensi Vigne & Vini s.r.l.** ha adottato un sistema di segnalazione in forma riservata, una cassetta chiusa a chiave, posizionata all'esterno delle aree spogliatoio maschile e femminile, per consentire all'intero personale di riferire potenziali violazioni della sicurezza, dell'integrità, della qualità e della conformità legislativa dei prodotti, "whistleblowing".

Il Whistleblowing è uno strumento di derivazione anglosassone attraverso il quale i dipendenti di una organizzazione, pubblica o privata, segnalano a specifici individui o organismi, (compresi organi di polizia e autorità pubbliche) una possibile frode, un reato, un illecito o qualunque condotta irregolare, commessa da altri soggetti appartenenti all'organizzazione. I dipendenti, intesi in senso ampio, normalmente sono le prime

persone che vengono a conoscenza di eventuali situazioni di rischio e, pertanto, sono anche le prime persone in grado di segnalarle tempestivamente all'organizzazione, prima che possano realizzarsi danni. Lo scopo del Whistleblowing è quello di permettere alle organizzazioni di affrontare il problema segnalato il prima possibile, rendendo note situazioni di rischio o di danno e contribuendo alla prevenzione e al contrasto di eventuali illeciti. La gestione virtuosa contribuisce non solo ad individuare e contrastare possibili illeciti e a diffondere la cultura dell'etica e della legalità all'interno delle organizzazioni, ma anche a creare un clima di trasparenza ed un senso di partecipazione e appartenenza, generato dal superamento del timore dei dipendenti di subire da parte degli organi sociali e dei colleghi, o dal rischio di vedere inascoltata la propria segnalazione. L'azienda e tutti i dipendenti hanno accesso ad una procedura di denuncia etica confidenziale apposta in bacheca. Questa procedura spiega nel dettaglio come riferire eventuali problemi che possono verificarsi in relazione all'azienda.