Il presente Codice Etico (di seguito, il "Codice Etico" o "Codice") è stato elaborato dalla "Società agricola Ratti di Pietro Ratti s.s." in breve "CANTINA RATTI", con sede in la Morra (CN) Via Annunziata n.7, affinché i principi generali, i valori e le condotte che costituiscono l'elemento fondamentale della cultura aziendale siano chiaramente definiti e costituiscano lo standard di comportamento di tutte le parti interessate (stakeholders), come di seguito definiti, nella conduzione delle rispettive attività.

Preliminarmente si evidenzia che la Cantina RATTI riconosce e promuove il rispetto del principio sancito dall'art. 41 della Costituzione, in base al quale l'iniziativa economica privata "non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana".

I destinatari del presente Codice Etico sono tutti i "portatori di interesse" (stakeholders) della Cantina ivi inclusi i dipendenti, i clienti consumatori finali, i clienti committenti, i partner commerciali, i consulenti, i fornitori e la pubblica amministrazione, la collettività e tutti i soggetti coinvolti, in modo diretto e/o indiretto, nelle attività poste in essere dalla stessa.

Il Codice sarà ampiamente diffuso all'interno della struttura e comunicato esternamente, anche tramite il sito web aziendale. La Cantina RATTI si impegna altresì ad adottare ogni ulteriore disposizione affinché i principi e le prescrizioni del Codice possano essere puntualmente divulgati e applicati.

L'obiettivo della Cantina RATTI è quindi quello di perseguire l'eccellenza nel mercato in cui opera, attraverso uno sviluppo sostenibile, salvaguardando l'ambiente e la sicurezza delle persone coinvolte tramite la coerenza di un comportamento rispettoso dell'etica sociale, mirato a ottenere la soddisfazione e ad assicurare valore aggiunto per il dipendente, per il cliente e, in generale, per la comunità.

La Cantina RATTI si impegna ad operare secondo:

- la norma Equalitas
- le leggi ed i regolamenti nazionali
- il contratto collettivo nazionale applicabile per i lavoratori dipendenti dall'attività
- le disposizioni degli enti statali vigilanti in materia di rapporti di lavoro

In caso di materie regolate sia dalla norma Equalitas, sia da leggi nazionali ed internazionali vigenti, l'Organizzazione intende rispettare la normativa più favorevole al dipendente.

In linea con lo standard Equalitas, Cantina RATTI si impegna a operare secondo i principi di sostenibilità ambientale, sociale ed economica.

1. *Integrità e Trasparenza*

- CANTINA RATTI opera con onestà e trasparenza in tutte le attività.
- CANTINA RATTI comunica in modo chiaro e veritiero con i clienti, fornitori e stakeholders. L'Organizzazione adotta una politica di comunicazione onesta, veritiera, documentata e, in generale, conforme ai principi dell'International Chamber of Commerce (ICC) Consolidated Code of Advertising and Marketing Communications Practice.
- Tutte le informazioni a disposizione della Cantina RATTI sono trattate nel rispetto della riservatezza e della privacy dei soggetti interessati in conformità e nel rispetto del GDPR Reg. UE 2016/679.

- Cantina RATTI mette a disposizione di tutti gli stakeholders strumenti di segnalazione, anche in forma riservata o anonima, come strumento di contrasto a potenziali violazioni del codice etico o della politica aziendale, nonché alla conformità dei requisiti igienico sanitari, di origine e qualità delle materie prime e del prodotto finito, alla tutela dell'ambiente e alla sicurezza dei lavoratori.

2. *Sostenibilità Ambientale*

- CANTINA RATTI adotta pratiche agricole sostenibili per minimizzare l'impatto ambientale.
- CANTINA RATTI promuove l'uso efficiente delle risorse naturali e la riduzione dei rifiuti.

3. *Responsabilità Sociale*

- CANTINA RATTI rispetta i diritti dei lavoratori e garantisce condizioni di lavoro sicure e dignitose.
    - L'Organizzazione non tollera né sostiene alcuna forma illegale di reclutamento e organizzazione della manodopera, lavoro forzato e traffico di esseri umani, pratiche e comportamenti inaccettabili, comprendendo, tra le altre fattispecie, punizioni fisiche e mentali, abuso fisico e verbale, bullismo, mobbing, molestie sessuali, minacce, stalking e trattamenti disumani.
- Il lavoro è scelto in modo libero
    - Non c'è lavoro forzato, con vincoli o effettuato in modo non volontario da detenuti.
    - Non richiede ai lavoratori di "depositare" somme di denaro o lasciare i documenti d'identità al loro datore di lavoro, e i lavoratori sono liberi di lasciare il loro datore di lavoro a seguito di un adeguato preavviso.
- CANTINA RATTI rispetta la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva
    - La Cantina assicura il rispetto delle leggi applicabili in materia di diritto del lavoro, garantendo altresì l'applicazione di contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni maggiormente rappresentative. Infatti, 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.
    - I lavoratori hanno il diritto, senza distinzione, di iscriversi a un sindacato o di formare un sindacato di propria scelta e di contrattare collettivamente.
    - CANTINA RATTI adotta un atteggiamento aperto nei confronti delle attività dei sindacati e delle attività organizzative dei medesimi.
    - I rappresentanti dei lavoratori non soffrono alcuna discriminazione e hanno il diritto di svolgere le loro funzioni di rappresentanza sul posto di lavoro.
    - Laddove la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva siano limitati dalla legge, il datore di lavoro facilita, e non ostacola, lo sviluppo di mezzi paralleli per l'associazione e la contrattazione libera e indipendente.
- CANTINA RATTI garantisce condizioni di lavoro sicure e igieniche
    - Si fornisce un ambiente di lavoro senza pericoli e igienico, tenendo in considerazione le prevalenti nozioni dell'industria e su qualsiasi specifico rischio. Sono in atto misure adeguate a prevenire incidenti e danni alla salute, riducendo, per quanto ragionevolmente possibile, le cause dei rischi inerenti all'ambiente di lavoro, valutando i rischi di esposizione ai fattori di pericolo per la sicurezza e la salute del personale: tale analisi è riportata in apposito documento (DVR - Documento di Valutazione dei Rischi).

- I lavoratori ricevono addestramenti periodici e documentati sulla salute e sicurezza sul posto di lavoro e tale addestramento viene ripetuto per i nuovi assunti e ogni qualvolta i lavoratori cambino reparto.
- I lavoratori hanno accesso a servizi sanitari puliti e acqua potabile.
- La Cantina RATTI ha individuato le responsabilità, le risorse e le procedure per la gestione ed il miglioramento continuo dell'attività di protezione e prevenzione in conformità al D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.

❖ CANTINA RATTI non fa ricorso a lavoro infantile

- L'Organizzazione non tollera né sostiene alcuna forma di lavoro infantile diretto e indiretto e stabilisce meccanismi di verifica dell'età al momento dell'assunzione e, a fronte del rilevamento di bambini-lavoratori, adotta tempestivamente azioni di rimedio.
- I giovani di età inferiore ai 18 anni non saranno impiegati per lavoro notturno o in condizioni pericolose. Inoltre, i giovani lavoratori possono lavorare solo fuori dall'orario scolastico.
- Queste politiche e procedure saranno conformi ai provvedimenti degli standard applicabili dettati dall'lLO ("International Labour Organisation", Organizzazione Internazionale del Lavoro).

❖ CANTINA RATTI paga salari sufficienti per vivere

- Le paghe e benefici pagati per una settimana lavorativa standard corrispondono, come minimo, agli standard di legge nazionali o agli standard di riferimento per I 'industria, qualunque dei due sia il maggiore.
- A tutti i lavoratori sono fornite chiare informazioni per iscritto sulle condizioni di lavoro per quanto riguarda la retribuzione prima dell'assunzione e sui particolari della propria retribuzione per il periodo in oggetto ogni volta che sono pagati.
- Non saranno permesse deduzioni dalle paghe come misura disciplinare senza I 'espresso consenso del lavoratore interessato. Tutte le misure a carattere disciplinare dovranno essere registrate.

❖ Le ore di lavoro non sono eccessive

- Le ore di lavoro sono conformi alle disposizioni che offrono la massima protezione al lavoratore tra quelle dettate dalla legislazione nazionale, dagli accordi collettivi o dalle successive clausole.
- L'orario di lavoro, con I 'esclusione degli straordinari, dovrà essere definito da contratto e non dovrà eccedere le 48 ore settimanali(*)
- Tutti gli straordinari saranno volontari. Lo straordinario sarà usato in modo responsabile, tenendo in considerazione quanto segue: I '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.
- 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.
- 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.

- 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.

- CANTINA RATTI non pratica alcuna discriminazione
  - Non dovrà esserci alcuna discriminazione nell'assunzione, risarcimento, I ‘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.

- CANTINA RATTI fornisce lavoro regolare
  - Per quanto sia possibile il lavoro effettuato deve essere secondo riconosciuti rapporti di lavoro stabiliti nell'ambito della legge e consuetudini nazionali.
  - 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 I ‘uso eccessivo di contratti di lavoro a termine.

- CANTINA RATTI non consente pratiche crudeli o inumane
  - 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.

CANTINA RATTI rispetta i principi dei seguenti documenti internazionali:

- ILO Convenzioni 1 (Orario di Lavoro – Industria) e Raccomandazione 116 (Riduzione dell’Orario di Lavoro)
- ILO Convenzioni 29 e 105 (Lavoro Obbligato e Vincolato)
- ILO Convenzione 87 (Libertà di Associazione)
- ILO Convenzione 98 (Diritto all’Organizzazione e Contrattazione Collettiva)
- ILO Convenzioni 100 e 111 (Parità di retribuzione, per lavoro uguale, tra manodopera maschile e femminile; Discriminazione)
- ILO Convenzione 102 (Standard Minimi – Sicurezza Sociale)
- ILO Convenzione 131 (Fissare il Salario minimo)
- ILO Convenzione 135 (Convenzione dei Rappresentanti dei Lavoratori)

- ILO Convenzione 138 e Raccomandazione 146 (Età Minima e Raccomandazione)
- ILO Convenzione 155 e Raccomandazione 164 (Sicurezza e Salute sul Lavoro)
- ILO Convenzione 159 (Riabilitazione Professionale ed Impiego delle Persone Disabili)
- ILO Convenzione 169 (Gruppi Indigeni e Tribali)
- ILO Convenzione 177 (Lavoro a domicilio)
- ILO Convenzione 182 (Peggiori forme di lavoro minorile)
- ILO Convenzione 183 (Protezione della Maternità)
- ILO codice pratico per HIV/AIDS ed il Mondo del Lavoro
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- Convenzione Internazionale sui Diritti economici, sociali e culturali
- Convenzione Internazionale sui Diritti civili e politici
- Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti del Bambino
- Convenzione delle Nazioni Unite per eliminare tutte le forme di discriminazione contro le donne
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale

❖ Fermo restando la volontà della Cantina RATTI di riconoscere la centralità dei lavoratori e l'importanza di stabilire e mantenere relazioni basate sulla lealtà e sulla fiducia reciproca, valorizzando per quanto possibile le aspirazioni e le capacità del singolo, anche i collaboratori sono tenuti:

- nei rapporti con i colleghi, a comportarsi in modo corretto, leale e collaborativo, astenendosi da qualsiasi forma di discriminazione e/o vessazione;
- a prendere parte con effettiva attenzione alle iniziative di formazione organizzate dal datore di lavoro;
- a rispettare le indicazioni ricevute al fine di tutelare la salute propria e dei colleghi, tenendo conto della formazione e delle norme di legge applicabili;
- a denunciare senza indugio e senza alcun timore ogni e qualsiasi violazione degli obblighi in materia di sicurezza sul luogo di lavoro al RSPP e RLS, ovvero ai superiori, alla direzione o agli organi di controllo a seconda dei casi;
- a custodire e utilizzare con responsabilità i beni aziendali, siano essi materiali o immateriali, che sono essenziali per l'attività svolta. Bisogna operare con la dovuta diligenza per proteggere le risorse aziendali, adottando comportamenti responsabili e conformi alle procedure operative stabilite per regolamentarne l'uso. È importante evitare utilizzi impropri che possano causare danni, ridurre l'efficienza o essere in contrasto con l'interesse dell'azienda. Allo stesso modo, è responsabilità dei lavoratori non solo proteggere questi beni, ma anche prevenire il loro uso fraudolento o improprio;

- ad agire nel rispetto dei principi di veridicità, accuratezza affidabilità, integrità e trasparenza, affinché sia tutelata la reputazione della Cantina RATTI sia nell'ambito interno sia nell'ambito all'esterno. Tali principi dovranno essere rispettati anche nello svolgimento dell'attività di gestione contabile al fine di consentire la corretta pianificazione delle proprie strategie operative in base alla sua reale situazione economica e patrimoniale;
- nel rispetto della massima trasparenza delle informazioni inerenti tutte le azioni ed operazioni della Cantina, a predisporre un'adeguata verifica del processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento, evitando qualsiasi forma di omissione, falsificazione e/o irregolarità.

4. *Qualità e Sicurezza*

- CANTINA RATTI si impegna a produrre vini di alta qualità, rispettando rigorosi standard di sicurezza alimentare.
- CANTINA RATTI monitora costantemente i processi per garantire la conformità alle normative vigenti.

5. *Innovazione e Miglioramento Continuo*

- CANTINA RATTI promuove l'innovazione e la ricerca per migliorare continuamente i prodotti e processi.
- CANTINA RATTI si adopera nello sviluppo, divulgazione e valorizzazione delle denominazioni del territorio.
- CANTINA RATTI incoraggia la formazione e lo sviluppo professionale dei nostri dipendenti.

6. Etica e Legalità

- CANTINA RATTI rispetta tutte le leggi e i regolamenti vigenti in ciascuno dei Paesi in cui opera. Tutte le parti interessate della Cantina RATTI sono tenute al rigoroso rispetto di tutti gli obblighi normativi nazionali e comunitari e di quelli vigenti in ciascuno dei Paesi in cui la Stessa agisce nonché dei regolamenti, delle procedure e delle istruzioni aziendali. La Cantina non potrà avviare, intrattenere o proseguire rapporti di qualsiasi natura con soggetti che non rispettano questo principio.
- CANTINA RATTI combatte ogni forma di corruzione e comportamento non etico.

La Cantina RATTI assicura che i dati e le informazioni inerenti alle proprie attività, trasformazioni economiche e misurazione delle performance siano veritieri, corretti e accurati.

L'Azienda adotta le necessarie misure per non essere coinvolta in fenomeni di falsificazione di informazioni o dati, anche finalizzati alla frode, nell'ambito delle proprie attività, strutture, performance, supply chain.

Inoltre, la Cantina RATTI attua misure (rif. Rapporto di formazione) per contrastare e rimediare ai fenomeni quali: casi di corruzione, concussione, estorsione e appropriazione indebita.

- I fornitori vengono scelti in base alle loro competenze, privilegiando quelli che assicurano alti standard di affidabilità, qualità e attenzione alla sostenibilità. Questo per migliorare l'efficienza dei rapporti tra l'azienda fornitrice e la Cantina, e per facilitare la gestione di eventuali criticità, come il richiamo o il ritiro di prodotti, richieste straordinarie e urgenti di fornitura di prodotti o servizi, ecc. La cantina RATTI non intrattiene rapporti, né diretti né indiretti, con soggetti sospettati di appartenere a organizzazioni criminali o comunque operanti al di fuori della legalità.

7. Coinvolgimento degli Stakeholder

- CANTINA RATTI mantiene un dialogo aperto e costruttivo con tutti i suoi stakeholders, valutando e rispondendo alle loro esigenze e aspettative in modo proattivo.
- CANTINA RATTI sostiene lo sviluppo delle comunità locali attraverso iniziative sociali e culturali.

8. Bilancio di Sostenibilità

- CANTINA RATTI redige annualmente un Bilancio di Sostenibilità per monitorare e comunicare i progressi. Inoltre, CANTINA RATTI definisce politiche di miglioramento continuo basate sui risultati del bilancio.

TERMINI E DEFINIZIONI

- Definizione di azienda: il complesso di qualsiasi organizzazione ed organismo economico responsabile della implementazione dei requisiti della normativa cogente e volontaria (Equalitas), incluso tutto il personale assunto dall'azienda
- Definizione di personale: tutti gli individui, uomini e donne, direttamente assunti come dipendenti o con altri tipi di contratto, dall'azienda, includendo direttori, esecutivi, manager, supervisori e lavoratori
- Definizione di lavoratore: tutto il personale non dirigente
- Definizione di fornitore/subappaltatore: un'organizzazione che rifornisce l'azienda di beni e/o servizi utilizzati per la produzione dei beni e/o servizi dell'azienda
- Definizione di sub-fornitore: un ente economico della catena di fornitura che, direttamente od indirettamente, procura al fornitore beni e/o servizi utilizzati per la produzione dei beni e/o servizi dell'azienda
- Definizione di azione correttiva e preventiva: un rimedio immediato e continuo ad una non conformità od osservazione dello standard Equalitas
- Definizione di parte interessata: individuo o gruppo interessato a, o che influisce su, l'azione sociale dell'azienda
- Definizione di bambino: qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, a meno che leggi locali sull'età minima prevedano un'età più alta per il lavoro o per la scuola dell'obbligo, nel qual caso si applica l'età più alta applicata in quella località
- Definizione di giovane lavoratore: qualsiasi lavoratore che superi l'età di bambino come sopra definito e inferiore ai 18 anni
- Definizione di lavoro infantile: qualsiasi lavoro effettuato da un bambino con un'età inferiore all'età specificata nella definizione di bambino sopra riportata, ad eccezione di ciò che è previsto dalla Raccomandazione ILO 146
- Definizione di lavoro forzato ed obbligato: ogni lavoro o servizio che una persona non si è offerta di compiere volontariamente, ottenuto da una persona sotto la minaccia di punizione o ritorsione, o sia richiesto come forma di pagamento di un debito

- Definizione di traffico umano: il reclutamento, trasferimento, accoglienza o ricevimento di persone, attraverso sistemi che utilizzano minaccia, forza, altre forme di coercizione o raggiro allo scopo di sfruttamento
- Definizione di azione di rimedio per i bambini: ogni forma di sostegno ed azione necessari a garantire la sicurezza, la salute, l'educazione e lo sviluppo dei bambini, che sono stati sottoposti a lavoro infantile, come sopra definito, ed hanno successivamente terminato tale lavoro
- Definizione di lavoratore a domicilio: una persona che ha un contratto con l'azienda o con un fornitore, sub-fornitore o sub-contrattista, ma che non lavora presso i loro stabilimenti
- Definizione di Rappresentante Equalitas dei lavoratori: un lavoratore scelto per facilitare le comunicazioni con la direzione nelle materie legate allo standard Equalitas , incaricato dal/i sindacato/i riconosciuto/i nelle sedi sindacali e, altrove, da un lavoratore eletto a tal fine dal personale non dirigente
- Definizione di Rappresentante della Direzione: un membro della dirigenza incaricato dall'azienda per assicurare della conformità ai requisiti dello standard, svolto dalla figura del direttore generale
- Definizione di Organizzazione dei Lavoratori: una associazione volontaria di lavoratori organizzati su base continua allo scopo di mantenere e migliorare le condizioni del rapporto di lavoro e dell'ambiente di lavoro
- Definizione Accordo di Contrattazione Collettiva: un contratto di lavoro negoziato tra un datore di lavoro od un gruppo datoriale ed una o più organizzazioni dei lavoratori, che specifichi i termini e le condizioni di assunzione

Il Direttore

Pietro RATTI