

MORANDO	Codice Etico	Ed. 01 Rev. 03 Data: 24/01/2024
	A.5.5	Pagina 1 di 11

INTRODUZIONE

La Casa Vinicola Morando ritiene che il capitale umano sia la vera forza che caratterizza l'azienda.

Pertanto la società, che ha sempre improntato sulla correttezza, la collaborazione e la trasparenza, il rapporto con il proprio personale, essendo consapevole dell'importanza della continua valorizzazione di questa risorsa, ha deciso di implementare il proprio sistema applicando i principi della norma Equalitas.

La società si è resa conto da tempo che fra i requisiti che un prodotto o un servizio deve possedere non vi è solo la capacità di soddisfare un determinato bisogno ad un certo prezzo, con condizioni di fornitura ed assistenza elevati. Il mercato stesso chiede sempre di più evidenze documentabili non solo sul "cosa" si produce, ma anche sul "come" questo prodotto/servizio viene prodotto. In sintesi un impegno concreto e certificabile sul rispetto dei **principi etici e sostenibili** applicati al processo di produzione intesi in particolare come rispetto di tutte ciò che viene utilizzato, dall'ambiente, alle risorse umane, a quelle economiche.

L'Organizzazione promuove quindi una politica aziendale finalizzata a prevenire, contrastare e rimediare casi di **corruzione, concussione, estorsione e appropriazione indebita**.

Inoltre 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 e catena di approvvigionamento. Tali misure prevedono analisi su genuinità del prodotto eseguite su materie prime e prodotti finiti. Inoltre ai fornitori è richiesta la compilazione di questionari in merito a questi temi. Per quanto riguarda la correttezza delle informazioni riportate sulle etichette di prodotto finito, l'organizzazione si avvale della consulenza da parte di società od enti specificatamente competenti sull'argomento.

Per ottenere la valorizzazione di tutte le risorse utilizzate, la Casa Vinicola Morando, promuove attività di coinvolgimento e **motivazione del personale** interno ed esterno (per i processi in outsourcing), onde conseguire il raggiungimento degli obiettivi prefissati in un ambiente dinamico e partecipato.

La società intende mantenere e sviluppare un **clima aziendale sereno** per garantire un ambiente di lavoro collaborativo ed una buona soddisfazione del personale, interno ed esterno, monitorando tale indicatore periodicamente mediante incontri e corsi di formazione sulle varie tematiche.

Il personale, interno ed esterno, viene coinvolto in **incontri e corsi di formazione**, effettuati, secondo un piano prestabilito previsto nel SGI aziendale ed in specifica procedura, sia da personale interno che da professionisti esterni.

MORANDO	Codice Etico	Ed. 01 Rev. 03 Data: 24/01/2024
	A.5.5	Pagina 2 di 11

La società interviene sulla struttura e sulle attrezzature per individuare gli aspetti di miglioramento da un punto di vista produttivo mantenendo elevati **standard di sicurezza** per il personale e nel rispetto dell'ambiente, aggiornando il parco macchine e le attrezzature aziendali, al passo con l'evoluzione tecnologica.

La Casa Vinicola Morando intende **coinvolgere tutti i fornitori** per sensibilizzarli alla realizzazione dei principi legati alla normativa etica e possibilmente coinvolgerli verso il rispetto dei principi descritti nello standard Equalitas. La scelta dei fornitori viene effettuata infatti, in base alla capacità di soddisfare sia i requisiti relativi alla qualità del prodotto/servizio approvvigionato, sia sulla responsabilità sociale attuata dal fornitore stesso a seguito di un'attenta valutazione e di un costante monitoraggio.

A tutto ciò si deve aggiungere la credibilità e la trasparenza nei confronti di tutte le **parti interessate** rappresentate da:

- 🌀 clienti, fornitori e subfornitori
- 🌀 dipendenti e collaboratori
- 🌀 enti locali (comuni, provincia, regione, CCIAA, ...)
- 🌀 enti di controllo statali (direzione provinciale del lavoro, agenzia per l'impiego, INPS, INAIL, ASL, Valoritalia, ecc.)
- 🌀 sindacati
- 🌀 associazioni di categoria (Unione Industriale, ...)
- 🌀 associazioni varie ed O.N.G. (UIV, ...)
- 🌀 residenti confinanti

La Casa Vinicola Morando si impegna a rispettare tanto i **requisiti** previsti dagli standard Equalitas, IFS e BRC, quanto le leggi nazionali vigenti e tutti gli strumenti internazionali espressamente indicati dalla norma stessa.

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

In merito alle buone pratiche di **comunicazione** l'azienda intende garantire una comunicazione dimostrabile, verificabile e trasparente sulle tematiche della sostenibilità e sulle caratteristiche del prodotto che immette sul mercato.

MORANDO	Codice Etico	Ed. 01 Rev. 03 Data: 24/01/2024
	A.5.5	Pagina 3 di 11

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 raggirò allo scopo di sfruttamento

MORANDO	Codice Etico	Ed. 01 Rev. 03 Data: 24/01/2024
	A.5.5	Pagina 4 di 11

- ☞ 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 della Direzione: un membro della dirigenza incaricato dall'azienda per assicurare della conformità ai requisiti dello standard
- ☞ 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 di 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
- ☞ Definizione di Bilancio di massa: attività di verifica, mediante comparazione, della compatibilità dei flussi materiali in ingresso ed in uscita del sistema di rintracciabilità
- ☞ Definizione di Biodiversità: è definibile come la varietà intraspecifica ed interspecifica degli organismi viventi; comprende anche la diversità ecosistemica, cioè la varietà dei diversi ecosistemi presenti in un determinato territorio
- ☞ Definizione di Carbon Footprint: letteralmente "impronta di carbonio", l'ammontare dell'emissione di CO₂ attribuibile ad un prodotto, un processo o un'Organizzazione e misura l'impatto sui cambiamenti climatici di origine antropica. La Carbon Footprint è espressa in kg (multipli o sottomultipli) di CO₂ equivalente
- ☞ Definizione di Comunicazione: è l'attività per mezzo della quale l'Organizzazione si relaziona con clienti e consumatori e li informa in merito alle proprie iniziative, comprensive dei temi relativi alla sostenibilità
- ☞ Definizione di Efficienza: capacità di evitare sprechi e costi straordinari producendo il massimo di output consentito dagli input, oppure utilizzando la minima quantità di input necessaria per ottenere una determinata produzione
- ☞ Definizione di Filiera: insieme di aziende organizzate e coordinate da un'Organizzazione Capofiliera allo scopo di ottenere uno o più Prodotti Sostenibili
- ☞ Definizione di LCA: acronimo di Life Cycle Assessment, metodo oggettivo di valutazione e quantificazione dei carichi energetici ed ambientali e degli impatti potenziali associati ad un prodotto, un processo o un'attività, lungo l'intero ciclo di vita
- ☞ Definizione di Prezzo Equo: il prezzo pagato ai produttori è equo quando è stabilito in conseguenza di un dialogo trasparente ed è espressione della libera volontà delle parti

MORANDO	Codice Etico	Ed. 01 Rev. 03 Data: 24/01/2024
	A.5.5	Pagina 5 di 11

- Definizione di Rintracciabilità: capacità di ricostruire la storia e la movimentazione di un prodotto attraverso una o più fasi del processo produttivo
- Definizione di Sostenibilità: capacità di mantenere la continuità a lungo termine dell'ambiente e delle attività umane nei loro aspetti socio economici e ambientali
- Definizione di Water Footprint: in base alla norma ISO 14046 consente la misura dei potenziali impatti che un prodotto, un processo o un'Organizzazione hanno sulla risorsa idrica durante il loro ciclo di vita

SCOPO, AMBITO DI APPLICAZIONE E QUADRO NORMATIVO

Scopo del Codice Etico in merito alla gestione delle Risorse Umane è quello di:

- sviluppare, mantenere e rafforzare politiche e procedure per gestire le situazioni, che essa può controllare o influenzare
- dimostrare alle parti interessate che le politiche, le procedure e le prassi sono conformi ai requisiti dello standard Equalitas

Il SGI in merito alla Gestione delle Risorse Umane è applicato alla sede della Casa Vinicola Morando per tutte le attività svolte dalla società ed ai rapporti con tutti i lavoratori.

La Casa Vinicola Morando osserva:

- lo standard 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

La Casa Vinicola Morando inoltre, rispetta anche 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)

MORANDO	Codice Etico	Ed. 01 Rev. 03 Data: 24/01/2024
	A.5.5	Pagina 6 di 11

- ☞ 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

LAVORO MINORILE

La Casa Vinicola Morando non ammette l'utilizzo di lavoro infantile e riconosce lo studio e lo svago come fattori principali dello sviluppo psicofisico degli adolescenti: di conseguenza si impegna ad impiegare solamente personale con età superiore ai 18 anni.

È responsabilità del Responsabile del personale 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 Casa Vinicola Morando si impegna a sensibilizzare e monitorare i propri fornitori per evitare che questi ricorrano 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.

MORANDO	Codice Etico	Ed. 01 Rev. 03 Data: 24/01/2024
	A.5.5	Pagina 7 di 11

LAVORO FORZATO E OBBLIGATO

La Casa Vinicola Morando si impegna ad evitare:

- ☞ il ricorso a qualsiasi forma di coercizione nei confronti del proprio personale

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, la Casa Vinicola Morando mette a conoscenza di tutti i lavoratori i loro i diritti e doveri derivanti dal C.C.N.L. e dalle altre norme di legge applicabili (es. Statuto dei lavoratori), mantenendo la normativa a disposizione di tutti coloro, che vogliano consultarla. Inoltre sono stati individuati negli RLS aziendali i lavoratori, con il compito di informare, istruire ed assistere i lavoratori sui requisiti previsti dalla norma.

- ☞ l'impiego di personale non volontario (es. detenuti politici e non) o comunque impossibilitato a recedere dal rapporto di lavoro (es. per sequestro dei documenti di identità, stipendi non erogati e conservati come cauzioni)

I lavoratori sono liberi di lasciare il luogo di lavoro alla fine del turno lavorativo.

La società non fa uso di guardie od 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

- ☞ 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 del personale ha il compito di rispettare la normativa vigente, controllando e assicurando la corretta applicazione degli obblighi derivanti dalle leggi ai rapporti di lavoro instaurati.

SALUTE E SICUREZZA

La società Casa Vinicola Morando ritiene che il diritto alla salute ed alla sicurezza sul luogo di lavoro di ciascun lavoratore sia fondamentale: per questo motivo ritiene importante il pieno coinvolgimento dei lavoratori nello sviluppo di una cultura della sicurezza e salute sul luogo di lavoro.

MORANDO	Codice Etico	Ed. 01 Rev. 03 Data: 24/01/2024
	A.5.5	Pagina 8 di 11

La Casa Vinicola Morando 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.

È stata effettuata un'analisi di tutte le attività lavorative svolte nei propri luoghi 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).

In base a tale analisi sono state individuate le aree e le azioni correttive da effettuare per l'eliminazione o la riduzione del rischio con il relativo programma degli interventi di prevenzione e protezione con indicazione di responsabilità e tempi.

È stato nominato il Responsabile Servizio Prevenzione Protezione con il compito di monitorare tutti gli aspetti legati alla Salute ed 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 relazione al 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 sono state consegnate informative specifiche 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 ed al pronto soccorso

La società ha individuato, acquistato e fornito gratuitamente ai propri dipendenti i Dispositivi di Protezione Individuale (DPI), necessari per lo svolgimento in salute e sicurezza del proprio lavoro: il Responsabile Servizio Prevenzione Protezione ed i preposti provvedono al costante monitoraggio dell'effettivo utilizzo ed al periodico controllo dello stato di usura e dell'adeguatezza.

In caso di usura od inadeguatezza, il Responsabile 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 dell'effettuazione della periodica manutenzione per garantire il corretto funzionamento delle attrezzature e dei dispositivi di sicurezza.

MORANDO	Codice Etico	Ed. 01 Rev. 03 Data: 24/01/2024
	A.5.5	Pagina 9 di 11

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

LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

La Casa Vinicola Morando 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 e 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.

DISCRIMINAZIONE

La Casa Vinicola Morando 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

MORANDO	Codice Etico	Ed. 01 Rev. 03 Data: 24/01/2024
	A.5.5	Pagina 10 di 11

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, la Casa Vinicola Morando ha attivato apposite procedure, responsabilità e canali di comunicazione.

PROCEDURE DISCIPLINARI

La Casa Vinicola Morando 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.

La società ha volontà che anche i propri fornitori rifiutino tali pratiche nei confronti dei loro dipendenti.

La Casa Vinicola Morando 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; tale utilizzo è regolato secondo quanto previsto dallo Statuto dei Lavoratori (Legge 300/70), dalle leggi 604/66 e 108/90, dall'articolo 118 del C.C.N.L.

Tale esercizio è formalizzato in apposita procedura a disposizione di tutto il personale.

Il Responsabile del personale verifica la corretta applicazione della normativa sull'applicazione delle procedure disciplinari, assicurando che nessuna sanzione venga effettuata se non nel rispetto della legge.

ORARIO DI LAVORO

La Casa Vinicola Morando 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.

Il lavoro 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.

PIANO SANITARIO INTEGRATIVO

MORANDO	Codice Etico	Ed. 01 Rev. 03 Data: 24/01/2024
	A.5.5	Pagina 11 di 11

L'Azienda mensilmente, provvede ad effettuare un versamento al fondo FASA (Fondo Assistenza Sanitaria Alimentaristi), a favore dei lavoratori dipendenti con contratto a tempo indeterminato od a termine, ma di durata superiore ai 9 mesi. La copertura sanitaria opera a favore dei dipendenti e dei famigliari fiscalmente a carico, risultanti da stato di famiglia. Al momento dell'assunzione viene comunicata al dipendente l'opportunità di poter usufruire del fondo sanitario e viene consegnato un opuscolo sintetico delle prestazioni fornite e dei centri convenzionati. Tutte le richieste sanitarie sono svolte dai dipendenti, che accedono al sito con un proprio codice personale, rispettando quindi tutte le procedure in tema di Privacy e dati sensibili.

RETRIBUZIONE

La società Casa Vinicola Morando 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 detrazioni ed altre forme di integrazione al reddito minimo fissato in sede di contrattazione collettiva nazionale, e provvedendo, in caso di necessità, ad erogare anticipatamente il T.F.R. spettante, anche a chi è assunto da meno di 8 anni, ed a pagare le ore di permesso non godute.

Solo a tal fine la società al momento dell'assunzione richiede al lavoratore le informazioni relative al reddito del coniuge ed 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 ed 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 10 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 od assegno.

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.

La società rifiuta la stipula di falsi contratti di apprendistato o di qualsiasi contratto o forma che possano portare alla elusione di norme di legge o alla mancata applicazione dei requisiti della norma Equalitas.

Data: _____

Rappresentante della direzione RDD _____