



OPITERGIUM VINI Società Agricola Cooperativa

Via Dalmazia, 2
31046 Oderzo (TV)

tel.: +39 0422 712342
fax: +39 0422 713164

info@cantinaoderzo.it
www.cantinaoderzo.it

cod.- titolo

POL - RS POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

Documento

categoria

POL - Politiche

Indice

| | | |
|------|---|---|
| 1. | INTRODUZIONE | 2 |
| 2. | IMPEGNI GENERALI | 2 |
| 3. | Area: GESTIONE DEL LAVORO | 2 |
| 3.1. | Libertà di occupazione..... | 2 |
| 3.2. | Libertà di associazione e contrattazione collettiva | 2 |
| 3.3. | Abitazione..... | 3 |
| 3.4. | Bambini e giovani lavoratori | 3 |
| 3.5. | Retribuzioni..... | 3 |
| 3.6. | Ore lavorative | 3 |
| 3.7. | Discriminazione e pari opportunità | 4 |
| 3.8. | Lavoro regolare | 4 |
| 3.9. | Disciplina e rimostranza | 4 |
| 4. | Area: SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO | 5 |
| 4.1. | Formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro..... | 5 |
| 4.2. | Emergenza e sicurezza antincendio..... | 5 |
| 4.3. | Macchinari e veicoli | 5 |
| 4.4. | Materiali pericolosi..... | 5 |
| 4.5. | Salute dei lavoratori..... | 6 |
| 4.6. | Pulizia e igiene | 6 |
| 5. | Area: AMBIENTE..... | 6 |
| 5.1. | Rifiuti..... | 6 |
| 5.2. | Materie prime..... | 7 |
| 5.3. | Acqua | 7 |
| 5.4. | Inquinamento..... | 7 |
| 5.5. | Energia e clima..... | 7 |
| 5.6. | Energia rinnovabile..... | 8 |
| 5.7. | Biodiversità | 8 |
| 5.8. | Approvvigionamento del fornitore..... | 8 |
| 6. | Area: ETICA NEGLI AFFARI..... | 8 |
| 6.1. | Etica negli affari | 8 |
| | Appendice 1: Convenzioni (C) e Raccomandazioni (R) dell'ILO | 9 |

Cronologia emissioni

| 00 | 31/07/2023 | Emissione |
|------|------------|-------------|
| rev. | data | descrizione |

Per approvazione

| | | |
|----------------|----------------|-------|
| Corrado Cester | Presidente CdA | |
| nome e cognome | ruolo | firma |

1. INTRODUZIONE

La OPITERGIUM VINI Società Agricola Cooperativa, preso atto del proprio ruolo nell'ambito della comunità economica e sociale in cui opera, intende caratterizzarsi come operatore Socialmente Responsabile e fornire il proprio contributo all'obiettivo generale dello Sviluppo Sostenibile.

A tal fine la OPITERGIUM VINI Società Agricola Cooperativa ha definito la presente Politica ed attua un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, parte integrante della propria Organizzazione e Gestione.

2. IMPEGNI GENERALI

La OPITERGIUM VINI Società Agricola Cooperativa s'impegna a:

- rispettare la normativa cogente attinente alle seguenti aree tematiche della Responsabilità Sociale:
 - Gestione del Lavoro;
 - Salute e Sicurezza sul Lavoro;
 - Ambiente;
 - Etica negli Affari;
- rispettare i principi contenuti nella Dichiarazione Universale dei Diritti Umani (www.un.org);
- implementare in ogni parte il Codice ETI - Ethical Trading Initiative (www.ethicaltrade.org);
- rispettare i codici di condotta dei propri clienti in materia di Responsabilità Sociale;
- diffondere i principi di Responsabilità Sociale verso i propri fornitori (Soci conferitori inclusi) e verificarne il rispetto.

La OPITERGIUM VINI Società Agricola Cooperativa s'impegna altresì a:

- monitorare e riesaminare periodicamente lo stato di attuazione e le prestazioni conseguite dal Sistema rispetto alla presente politica ed ai relativi obiettivi attuativi stabiliti;
- fissare obiettivi per il miglioramento dell'efficacia del Sistema in relazione alla presente Politica;
- fornire le risorse necessarie alla corretta attuazione del Sistema ed al conseguimento del miglioramento pianificato.

I suddetti impegni, per singola area tematica, sono di seguito esplicitati.

3. Area: GESTIONE DEL LAVORO

3.1. Libertà di occupazione

- Sono evitate tutte le forme di lavoro forzato da intendersi: *ogni lavoro o servizio imposto sotto minaccia di sanzioni e per il quale la persona non si è offerta spontaneamente.*
- Il lavoro straordinario è strettamente volontario.
- Il lavoro non è subappaltato a strutture carcerarie o altre strutture che assumono lavoratori carcerati.
- Sono stabiliti rapporti di fornitura esclusivamente con agenzie per il lavoro autorizzate, che rispettano la normativa vigente ed i codici di condotta adottati.

3.2. Libertà di associazione e contrattazione collettiva

| | | | | |
|--|---|------|------------|--------|
| Sistema Gestione Responsabilità Sociale | POL - RS POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE | 00 | 31/07/2023 | 2 di 9 |
| | codice - titolo | rev. | data | pag. |

- Assunzioni, promozioni, trasferimenti e altri accordi di lavoro non sono influenzati dal coinvolgimento o dall'affiliazione di un lavoratore con un sindacato.
- I lavoratori, compresi i rappresentanti dei lavoratori, non sono sottoposti a provvedimenti disciplinati per l'attività sindacale svolta.
- I lavoratori sono liberi di formare o unirsi ad organizzazioni sindacali e di negoziare collettivamente con la Direzione.
- Sono sostenuti i diritti dei lavoratori rispetto alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva.

3.3. Abitazione

- I lavoratori scelgono liberamente la propria abitazione, l'alloggio aziendale se proposto è solo un'opzione.
- Gli alloggi proposti ai lavoratori sono conformi alla normativa vigente specificatamente in materia di sicurezza e stato igienico-sanitario.
- Il prezzo degli alloggi aziendali è pari o inferiore alla media locale e uguale per tutti i lavoratori.

3.4. Bambini e giovani lavoratori

- Non sono impiegati lavoratori di età inferiore a quella consentita dalla normativa vigente (lavoro minorile).
- Il rapporto di lavoro con i lavoratori non maggiorenni sono gestiti in conformità alla normativa vigente.
- In caso di scoperta di lavoro minorile la situazione è risolta nel migliore interesse del minore e della sua famiglia.

3.5. Retribuzioni

- Le retribuzioni riconosciute ai lavoratori rispondono almeno alle retribuzioni minime previste dalla normativa vigente e sono sufficienti per soddisfare le esigenze di base dei lavoratori e dar origine ad una quota di reddito discrezionale.
- Il lavoro straordinario è pagato almeno in conformità alla normativa vigente.
- Il lavoro non è retribuito a cottimo.
- Le retribuzioni riconosciute ai lavoratori includono tutte le prestazioni previdenziali ed assicurative previste dalla normativa vigente.
- Le ferie annuali, il congedo per malattia, il congedo di maternità e paternità e qualsiasi altra forma di congedo sono riconosciute ai lavoratori in conformità alla normativa vigente.

3.6. Ore lavorative

- Le ore lavorate classificate ordinarie rispondono alla normativa vigente.
- Durante l'orario di lavoro sono riconosciute ai lavoratori tutte le pause previste dalla normativa vigente.
- È riconosciuto ai lavoratori almeno un giorno libero alla settimana.
- Le ore lavorate classificate straordinarie non superano i limiti stabiliti dalla normativa vigente.

- Le ore lavorate classificate straordinarie sono volontarie e nessuna sanzione è comminata per un eventuale rifiuto da parte dei lavoratori.

3.7. Discriminazione e pari opportunità

- È evitata ogni forma di discriminazione da intendersi: *ogni distinzione, esclusione o preferenza fondata sulla razza, il colore, il sesso, la religione, l'opinione politica, la discendenza nazionale o l'origine sociale, che ha per effetto di negare o di alterare l'uguaglianza di possibilità o di trattamento in materia d'impiego o di professione; ogni altra distinzione, esclusioni o preferenza che abbia per effetto di negare o di alterare l'uguaglianza di possibilità o di trattamento in materia d'impiego o di professione.*
- È vietata qualsiasi pratica di discriminazione in materia di assunzioni, retribuzioni e benefici, promozione, disciplina, rimostranze, cessazione o prestazioni di vecchiaia sulla base di una delle seguenti condizioni: età, casta, colore, disabilità, genere, orientamento sessuale, stato di salute (inclusi HIV, epatite b), stato civile, nazionalità origine sociale, nazionale o etnica, status di lavoratore migrante, parere politico, religione, affiliazione a sindacati.
- Tutti i lavoratori sono protetti rispetto ad atti di discriminazione.
- È proibito chiedere alle donne candidate il loro stato di gravidanza e di condurre test di gravidanza per determinare l'assunzione o il proseguimento del rapporto di lavoro.

3.8. Lavoro regolare

- A tutti i lavoratori sono forniti accordi di lavoro regolari e formali che stabiliscano chiaramente i termini e le condizioni di lavoro; sono applicati i contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni maggiormente rappresentative.
- I lavoratori sono assunti con una qualifica coerente con la mansione svolta e sono adeguatamente informati sulle condizioni di impiego.
- I contratti di lavoro a tempo indeterminato, ove applicabili, non sono sostituiti da più contratti consecutivi a breve termine.
- Agli apprendisti, trascorso il periodo previsto dalla normativa vigente, sono riconosciute le retribuzioni previste per i lavoratori a tempo determinato (incluse le prestazioni previdenziali ed assicurative e gli altri benefici).
- Gli apprendistati e i tirocini hanno una durata limitata e sono utilizzati esclusivamente per fornire ai lavoratori le competenze pratiche necessarie per il loro corso di studi o per prepararli a un impiego regolare.

3.9. Disciplina e rimostranza

- Sono proibiti le seguenti pratiche e comportamenti disumani: punizioni fisiche e mentali, abusi fisici e verbali, bullismo, mobbing, molestie sessuali, minacce, stalking ed ogni altra pratica e comportamento disumano.
- I provvedimenti disciplinari sono finalizzati ad un miglioramento delle prestazioni e non sono punitivi.
- Sono vietate multe punitive e detrazioni dalle retribuzioni.
- Tutti i lavoratori possono presentare le proprie rimostranze senza timore di subire sanzioni, licenziamenti o ritorsioni di qualsiasi tipo.

4. Area: SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

4.1. Formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro

- È erogata ai lavoratori un'adeguata formazione in materia di sicurezza e salute che soddisfi i requisiti normativi e affronti i rischi specifici per la salute e la sicurezza.
- Al momento dell'assunzione a tutti i dipendenti è fornita una formazione in materia di salute e sicurezza almeno rispetto ai seguenti argomenti:
 - politica di salute e sicurezza sul lavoro;
 - regole di sicurezza;
 - procedure di emergenza;
 - segnalazione di infortuni, incidenti e malattie;
 - rischi generali per la sicurezza e la salute d'interesse.
- Al momento dell'inizio del lavoro a tutti i dipendenti è erogata una formazione specifica in materia di salute e sicurezza.
- Quando i lavoratori assumono nuove responsabilità o vengono trasferiti è erogata una formazione aggiuntiva in modo da garantirne la sicurezza.
- È erogata ai lavoratori una formazione periodica di aggiornamento e una formazione aggiuntiva in caso di introduzione di nuovi rischi.

4.2. Emergenza e sicurezza antincendio

- È garantita la sicurezza di tutti i lavoratori in caso di eventi di emergenza.
- Sono rispettati la normativa vigente ed i codici applicabili in materia di emergenza e sicurezza antincendio.
- È erogata a tutti i lavoratori una formazione iniziale e continua in materia di gestione delle emergenze e sono condotte esercitazioni.

4.3. Macchinari e veicoli

- Sono individuati, valutati e controllati i rischi per la sicurezza e la salute associati all'utilizzo delle macchine e dei veicoli.
- Sono controllati o eliminati tutti i rischi relativi a macchinari e ai veicoli prima di essere messi in servizio per la prima volta.
- Tutti i lavoratori sono formati in materia di pericoli e precauzioni associati alle macchine e ai veicoli che utilizzano.
- Sono sviluppate procedure di lavoro sicure per tutte le attività con potenziali rischi per la sicurezza dei lavoratori.
- Sono indagati tutti gli incidenti e gli infortuni relativi a macchinari e veicoli (compresi i mancati eventi) e sono attuate le opportune azioni correttive e preventive atte a prevenirne rispettivamente il ripetersi e il verificarsi.

4.4. Materiali pericolosi

- I materiali pericolosi sono trasportati, conservati e utilizzati in condizioni di sicurezza.

- È erogata a tutti i lavoratori una formazione adeguata a gestire, conservare, trasportare e smaltire in condizioni di sicurezza i materiali pericolosi.
- È proibito ai giovani lavoratori, alle madri in gravidanza o in allattamento o altri lavoratori a rischio di lavorare con materiali pericolosi.
- Sono forniti ai lavoratori i DPI adeguati ogni volta che i rischi connessi all'utilizzo di materiali pericolosi non possono essere controllati con altri mezzi.
- I lavoratori che interagiscono con i materiali pericolosi sono adeguatamente informati circa i pericoli connessi a tale interazione.
- I materiali pericolosi sono smaltiti correttamente in conformità alla normativa vigente e nel rispetto dell'ambiente.

4.5. Salute dei lavoratori

- È fornita una pronta assistenza sanitaria per tutte le lesioni e le malattie professionali.
- I lavoratori prima dell'assunzione sono sottoposti agli esami e alle visite mediche previste dalla normativa vigente.
- È protetta la salute dei lavoratori a rischio, quali giovani lavoratori, lavoratrici gestanti, madri che allattano e lavoratori con disabilità e altre condizioni mediche deficitarie.
- I lavoratori sono iscritti ai programmi di assicurazione sociale e di assistenza sanitaria previsti dalla normativa vigente.

4.6. Pulizia e igiene

- È mantenuto un ambiente di lavoro pulito e igienico.
- Sono messi a disposizione dei lavoratori un numero adeguato di servizi igienici adeguatamente mantenuti.
- I lavoratori dispongono con continuità di all'acqua potabile.
- Le aree di preparazione e consumo degli alimenti sono mantenute pulite.
- Le vie di fuga non vengano mai utilizzate per lo stoccaggio temporaneo o permanente di materiali, prodotti o rifiuti.
- Tutte le superfici di lavoro e di transito sono mantenute libere da pericoli di scivolamento e inciampo come perdite di acqua e olio, polvere e detriti.

5. Area: AMBIENTE

5.1. Rifiuti

- Sono attuate adeguate procedure di gestione dei rifiuti atte a proteggere i lavoratori, la comunità e l'ambiente.
- Per quanto possibile è perseguita una riduzione dei volumi dei rifiuti generati.
- Per quanto possibile è perseguito il riutilizzo o il riciclo dei materiali.
- Sono controllati i rischi per la salute e la sicurezza associati ai rifiuti pericolosi.
- È erogata a tutti i lavoratori una formazione adeguata sulle politiche in materia di rifiuti e sulla gestione e lo smaltimento sicuri di rifiuti generici e pericolosi.

5.2. Materie prime

- Le materie prime sono approvvigionate in modo ecologicamente responsabile.
- La responsabilità ambientale e la sostenibilità sono considerate parte integrante del processo decisionale aziendale.
- Sono ridotti al minimo gli impatti sugli ecosistemi, sulla biodiversità e sull'ambiente dei sistemi naturali da cui sono ottenute le materie prime.
- Le risorse naturali e le materie prime utilizzate nei processi e nei prodotti sono conservate.
- Sono ridotti al minimo l'inquinamento, la produzione di rifiuti ed il consumo di energia.
- Sono gestiti i consumi delle materie prime in tutte le attività di produzione, approvvigionamento e sviluppo dei prodotti.
- Sono migliorate con continuità le prestazioni minimizzando la quantità complessiva di materie prime utilizzate, aumentando la percentuale di materie prime di provenienza responsabile e aumentando la percentuale di materiali rinnovabili nei suoi processi e prodotti.

5.3. Acqua

- L'ambiente e la comunità locale sono protetti attraverso un uso responsabile delle risorse idriche.
- L'uso di acqua in tutte le operazioni è ridotto al minimo.
- Tutti i requisiti legali relativi all'uso dell'acqua e allo smaltimento delle acque reflue sono rispettati.
- Le acque reflue sono riutilizzate per altri scopi.
- Sono attuate immediatamente risposte efficaci in caso di emergenza inerenti l'acqua.

5.4. Inquinamento

- L'ambiente è tutelato prevenendo e minimizzando l'inquinamento derivante dalle attività produttive.
- Gli inquinanti che non possono essere eliminati, riciclati o riutilizzati sono trattati prima dello scarico al fine di garantire sia la conformità legale che il minimo impatto ambientale.
- Lo smaltimento o lo scarico di inquinanti ambientali è effettuato in modo conforme a tutti i requisiti legali e minimizzando gli impatti ambientali.
- Le materie prime e componenti sono approvvigionati solo da fornitori che prevengono e minimizzano l'inquinamento.
- L'impatto determinato dalle diverse fonti d'inquinamento è ridotto al minimo (luce, rumore, odori, vibrazioni e altre fonti).
- È fornita una risposta immediata e proattiva a tutti gli incidenti accidentali di inquinamento ed è attuato ogni sforzo per mitigare l'impatto sull'ambiente, sulla comunità e sulla salute e sicurezza dei lavoratori e degli altri membri della comunità.

5.5. Energia e clima

- È ridotta al minimo l'uso di energia generata dai combustibili fossili al fine di ridurre l'impatto sui cambiamenti climatici.
- È migliorata l'efficienza energetica nei diversi utilizzi (illuminazione, funzionamento delle apparecchiature di produzione, ecc.).

- È monitorata e ridotta l'impronta carbonica generata dalle attività aziendali.
- È ridotta la produzione di gas a effetto serra della catena di fornitura.

5.6. Energia rinnovabile

- L'uso di energia rinnovabile è un componente importante della strategia e dei programmi aziendali per la protezione ambientale, compresa la riduzione della impronta carbonica.
- È utilizzata quanta più energia rinnovabile possibile.

5.7. Biodiversità

- Sono stabiliti piani per valutare e minimizzare gli impatti sulla biodiversità dagli edifici, dalle operazioni e dalle attività aziendali.
- Sono valutati gli impatti della catena di approvvigionamento sulla biodiversità e sono stabilite, in collaborazione con i fornitori e le altre parti interessate, azioni atte a ridurre al minimo l'entità.
- Sono ricercate con continuità opportunità di migliorare la gestione responsabile della conservazione della biodiversità.
- Le risorse naturali sono utilizzate in modo responsabile.
- La conservazione della biodiversità è parte integrante del processo decisionale ambientale e sociale aziendale.
- Tutto il personale è coinvolto nelle attività di conservazione della biodiversità e nelle prassi lavorative a sostegno della biodiversità.

5.8. Approvvigionamento del fornitore

- È perseguito l'approvvigionamento etico.
- È richiesto a tutti i fornitori di aderire al Codice ETI - Ethical Trading Initiative.
- La conformità dei fornitori rispetto Codice ETI - Ethical Trading Initiative è monitorata e verificata.
- Verso i fornitori sono attuate azioni di formazione e sensibilizzazione in materia di Codice ETI - Ethical Trading Initiative.
- Si collabora con i fornitori per garantire che vengano intraprese azioni correttive per le non conformità identificate.
- Le prestazioni di responsabilità sociale e ambientale di un fornitore sono considerate in sede di relativa qualifica e scelta.
- Sono migliorate continuamente le prestazioni sociali e ambientali della catena di fornitura.

6. Area: ETICA NEGLI AFFARI

6.1. Etica negli affari

- Sono attuate esclusivamente pratiche commerciali eque.
- Le registrazioni contabili prodotte e le informazioni finanziarie trasmesse sono accurate, fedeli alla realtà e trasparenti.

- I dati e le informazioni inerenti alle attività operative, alle transazioni economiche e alla misurazione delle performance sono veritieri, corretti e accurati.
- È proibito ogni atto di corruzione, concussione, estorsione ed appropriazione indebita.
- Il personale fornisce ed accetta solo regali di valore nominale e solo per favorire l'avviamento nei rapporti commerciali.
- È proibito ogni atto di falsificazione di informazioni o dati.
- Sono protette le proprietà intellettuali e le informazioni aziendali e dei clienti.
- Sono protette le identità dei soggetti che forniscono informazioni circa situazioni contrastanti con l'etica negli affari (protezione degli informatori).
- Le segnalazioni di cattiva condotta etica sono accuratamente investigate e affrontate.
- Il personale collabora alle indagini in materia di etica degli affari condotte dalle autorità preposte.

Appendice 1: Convenzioni (C) e Raccomandazioni (R) dell'ILO

- C1 - Durata del Lavoro Industria.
- C29 - Lavoro forzato - e C105 - Abolizione del lavoro forzato.
- C87 - Libertà sindacale e protezione del diritto sindacale - e C135 - Rappresentanti dei lavoratori.
- C98 - Diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva.
- C100 - Uguaglianza di retribuzione - e C11 - Discriminazione – impiego e professione.
- C102 - Sicurezza Sociale – norme minime.
- C138 e R146 - Età minima.
- C155 e R164 - Sicurezza e Salute sul Lavoro.
- C159 - Reinserimento professionale e occupazionale – persone disabili.
- C181 - Agenzie per l'impiego private.
- C182 - Forme peggiori di lavoro minorile.
- C183 - Protezione della Maternità.
- C190 e R206 - Violenza e Molestie.