



BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

TENUTE PICCINI

2023



TEMI SOCIALI

COMUNITÀ LOCALE

SICUREZZA ALIMENTARE, NEI LUOGHI DI LAVORO E PER L'AMBIENTE

DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ

ANTICORRUZIONE



1. Temi sociali

L'attenzione riposta da Tenute Piccini Spa nell'ambito dei temi sociali ricalca l'idea di rispetto e attenzione rivolta alle persone all'interno dell'azienda.

In particolare, la tutela degli aspetti sociali si concretizza attraverso l'implementazione di specifiche azioni con un doppio obiettivo: da un lato, garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori

che quotidianamente operano nel perimetro aziendale e, dall'altro, instaurare con le comunità locali collaborazioni positive.

2. Comunità locale

Con riferimento alla comunità locale, Tenute Piccini Spa si adopera per condividere sul territorio i frutti dell'attività di impresa attraverso iniziative di collaborazione e/o di supporto verso alcune tipologie di stakeholders, principalmente Onlus e associazioni sportive.

TIPOLOGIA DI STAKEHOLDER	INTERESSE DELLO STAKEHOLDER
ONLUS	BENEFICENZA, SENSIBILIZZAZIONE E SUPPORTO SOGGETTI SVANTAGGIATI
ASSOCIAZIONI SPORTIVE	SPONSORIZZAZIONE E SUPPORTO ECONOMICO ALL'ATTIVITÀ SPORTIVA

TABELLA 29 - TIPOLOGIA E INTERESSE NELLA COMUNITÀ LOCALE

Il legame con il territorio riveste un ruolo di fondamentale importanza per la società, consapevole che la propria crescita e il raggiungimento dei propri obiettivi passano anche attraverso lo sviluppo dei luoghi in cui opera. In

particolare, la società si è distinta in merito alla promozione di diverse attività a livello locale, supportando iniziative volte alla beneficenza e alla socialità.

3. Onlus

Di seguito si riportano le attività svolte dalla società, nel corso degli anni, nei confronti degli stakeholders d'interesse



BAMBINI DELLE FATE SPA

È un'impresa sociale che dal 2005 si occupa di assicurare sostegno economico a progetti e percorsi di inclusione sociale gestiti da partner locali a beneficio di famiglie con autismo e altre disabilità.

Tenute Piccini si impegna a versare un contributo economico tutti mesi al fine di supportare la reintroduzione ed educazione al lavoro di soggetti svantaggiati, sia ragazzi che adulti.



FONDAZIONE DYNAMO CAMP ONLUS

La missione di Dynamo Camp è sostenere il diritto alla felicità dei bambini affetti da patologie gravi o croniche. A Dynamo Camp i bambini malati sono semplicemente bambini, la vera cura è ridere e la medicina è l'allegria.

Tenute Piccini svolge attività di beneficenza per l'acquisto di prodotti della fondazione al fine di supportare l'associazione nell'adempimento del suo obiettivo sociale.



AIL SIENA ONLUS

La missione di Ail Siena Onlus è quella di finanziare progetti di studio clinico e biologico sulle malattie del sangue e migliorare la cura e l'assistenza dei pazienti.

Tenute Piccini svolge attività di beneficenza volta a supportare l'associazione nella sua raccolta fondi per la ricerca e lotta alle malattie del sangue.



ARS ET VINUM II EDIZIONE

È stata fatta una donazione di alcuni prodotti per un'asta il cui ricavato è stato suddiviso tra l'associazione "Durante e dopo di noi" (per l'aiuto di ragazzi diversamente abili) e l'associazione "Il cane guida Lions" (per l'addestramento di cani da donare a persone ipovedenti e non vedenti).



FONDAZIONE CIAI

Sponsorizzazione prodotti per evento celebrativo per il decennale della Fondazione.

4. Associazioni Sportive

Tenute Piccini si impegna economicamente per aiutare le associazioni a supportare i ragazzi che si impegnano agonisticamente contribuendo alla realizzazione di indumenti sportivi, alla manutenzione dei campi e in generale al supporto economico diretto.



Tenute Piccini contribuisce economicamente attraverso sponsorizzazione all'attività dello sci club, anche al fine di realizzare indumenti tecnici come Giacche da sci per i ragazzi della squadra agonistica.



Sponsorizzazione volta a supportare l'associazione sportiva nel suo operato giornaliero (manutenzione campi, creazione indumenti sportivi).



Tenute Piccini contribuisce economicamente attraverso sponsorizzazione al fine di supportare l'associazione sportiva locale.



Tenute Piccini contribuisce economicamente attraverso sponsorizzazione al fine di supportare l'associazione sportiva locale.



Tenute Piccini si impegna economicamente per aiutare l'associazione a supportare i ragazzi del circolo tennis che praticano sport a livello agonistico, contribuendo alla realizzazione di indumenti e borsoni.



Sponsorizzazione per contribuire all'attività quotidiana dell'associazione sportiva.



Sponsorizzazione volta al sostegno della fondazione che si occupa di supportare i servizi erogati da Comuni e Associazioni di volontariato alle fasce più deboli della popolazione.



Tenute Piccini contribuisce economicamente attraverso la sponsorizzazione al fine di supportare l'associazione sportiva locale.



La società ha contribuito economicamente attraverso la sponsorizzazione al fine di supportare l'iniziativa.



La società ha contribuito economicamente all'acquisto di un'ambulanza.



Sicurezza alimentare, nei luoghi di lavoro e per l'ambiente

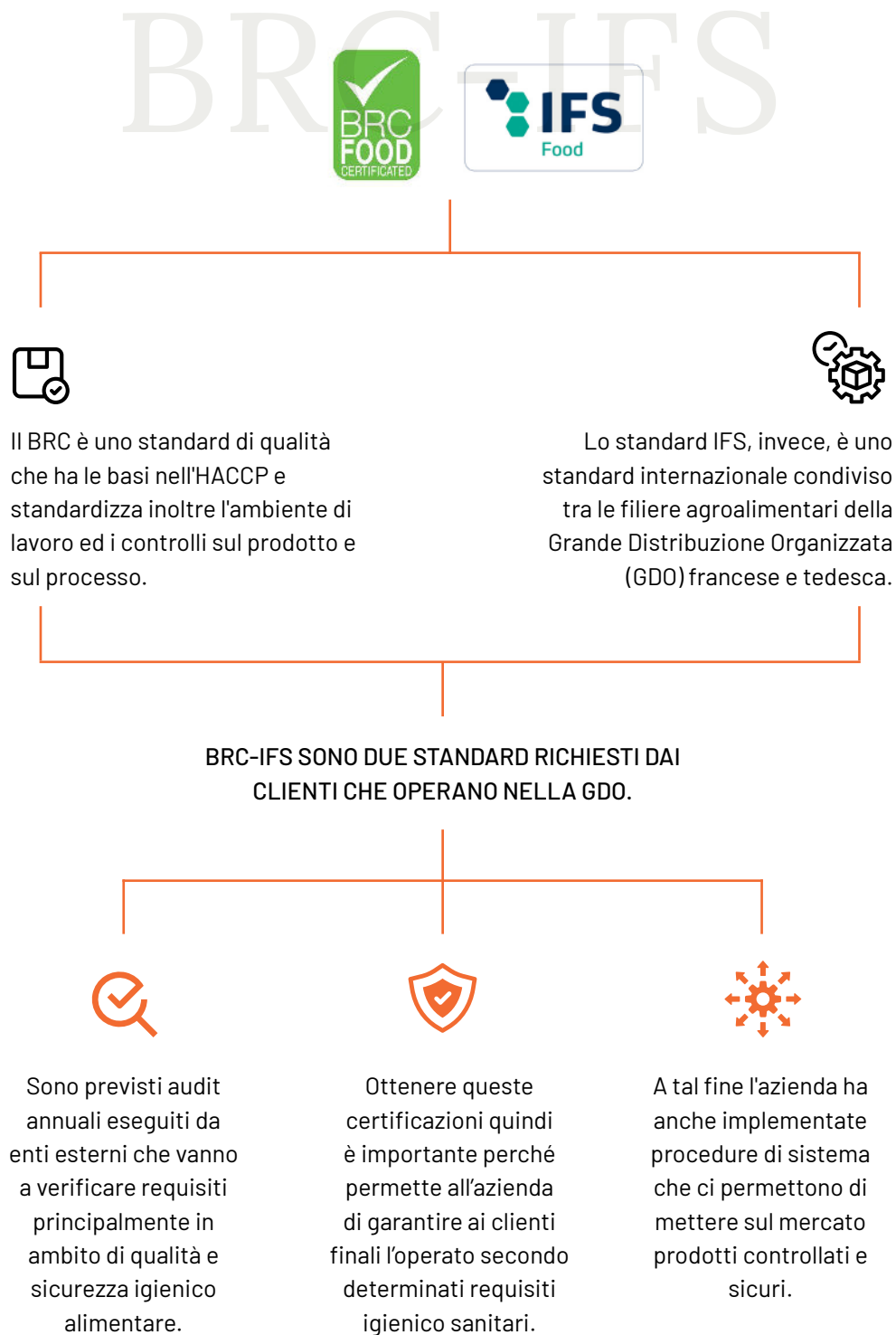
Tenute Piccini spa da decenni è dotato di sistemi per la gestione degli aspetti legati alla qualità del prodotto, alla sicurezza alimentare, alla sicurezza delle persone nei luoghi di lavoro e alla tutela dell'ambiente.

Tali sistemi si arricchiscono continuamente in relazione all'evolversi della normativa e alle nuove esigenze dei vari siti.

Di seguito la lista delle certificazioni di Tenute Piccini Spa su qualità, sicurezza e ambiente ottenute nei vari siti legali e produttivi:

SITO	BRC-IFS	EQUALITAS	BIOLOGICO
CASOLE D'ELSA (SI)	✓	✓	✓
GAIOLE IN CHIANTI (SI)	✓	✓	✓
CASTELLINA IN CHIANTI (SI)	✗	✗	✓
MONTALCINO (SI)	✓	✓	✓
SAN GIMIGNANO (SI)	✗	✗	✓

TABELLA 30 - CERTIFICAZIONI QUALITÀ, SICUREZZA E AMBIENTE





EQUALITAS



LA CERTIFICAZIONE EQUALITAS È UNO STANDARD CHE DEFINISCE I REQUISITI SECONDO I TRE PILASTRI DELLA SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE E SOCIO-ECONOMICA, NELLA FILIERA DEL VINO SOSTENIBILE.



La sua nascita vede l'impegno di varie parti interessate del settore vitivinicolo per una visione condivisa ed omogenea sulla sostenibilità.



È una certificazione rilasciata alle aziende che intraprendono un percorso di Sostenibilità e prevede audit con cadenza annuale su requisiti in ambito ambientale, sociale ed economico.



È una certificazione che attesta tramite ente esterno cosa l'azienda fa in ambito di sostenibilità e rilascia un certificato di "Cantina sostenibile", per accedere a determinati tender del Nord Europa.

BIOLOGICO



LA CERTIFICAZIONE BIOLOGICA, INVECE, ATTESTA SEMPLICEMENTE CHE GLI STABILIMENTI COINVOLTI TRATTANO E MANIPOLANO VINO/UVA BIOLOGICA SECONDO LA REGOLAMENTAZIONE EUROPEA.



Sono presenti pratiche che impediscono contaminazione del prodotto con quello convenzionale.



L'origine, l'acquisto e l'uso di prodotti è conforme al trattamento di prodotto biologico.

Per quanto riguarda la sicurezza alimentare, l'azienda applica, tramite il piano di autocontrollo, un sistema di gestione dei processi strutturato sull'analisi dei rischi legati al 100% dei propri prodotti e monitora tramite gestione dei reclami eventuali problematiche relative alla sicurezza alimentare. Lo spreco alimentare è combattuto anche attraverso la rivendita dei sottoprodotti come vinacce e raspi a distillerie oppure attraverso la rivendita del vino non più consono agli standard qualitativi aziendali agli acetifici. Non si segnalano episodi di non conformità.

L'azienda ha predisposto una procedura gestionale specifica per la tracciabilità di tutti i prodotti in entrata ed in uscita dal proprio processo produttivo come previsto dal Regolamento (CE) 178/2002. Tutte le materie prime vengono prese in carico su apposito gestionale tramite il quale viene registrato e tracciato ogni movimento (fornitore di provenienza, magazzino di arrivo, utilizzo, cliente finale ecc). Anche i fornitori vengono selezionati secondo specifiche di acquisto determinate e valutati con cadenza periodica.

La tracciabilità del prodotto locale, regionale, nazionale e internazionale è totale e garantita in tutte le sue fasi tramite il modello MVV (movimenti dei prodotti vitivinicoli - D.M. del 2 luglio 2013, che recepisce quanto stabilito dal Regolamento 314/2012/UE), Consorzi di Tutela e dalla tracciabilità sul packaging (imballaggi di carta, cartone certificati FSC).

Le informazioni concernenti l'etichettatura richiedono obbligatoriamente informazioni sul luogo di produzione, lo stabilimento dove è stato eseguito l'imbottigliamento, l'indicazione del titolo alcolometrico per bevande che contengono più dell'1,2% di alcool in volume e il pittogramma indicativo del rischio sull'assunzione di alcol in gravidanza.

La normativa di riferimento per la dichiarazione nutrizionale è il Reg. 2021/2117 che introduce l'obbligo dal 08/12/23 di riportare la dichiarazione nutrizionale e l'elenco degli ingredienti nell'etichetta

dei vini spumanti. A partire dalla vendemmia 2024 l'obbligo verrà esteso anche ai vini fermi.

La normativa di riferimento per l'etichettatura ambientale è l'art. 219, comma 5 del D.LGS 152/2006.

Per quanto riguarda, invece, la salute e la sicurezza l'azienda garantisce un ambiente di lavoro sicuro e sano e adotta misure efficaci alla prevenzione di potenziali incidenti e lesioni alla salute dei lavoratori derivanti, associate o possibili nel corso del lavoro, riducendo al minimo, laddove ragionevolmente possibile, le cause di pericoli intrinseci nell'ambiente di lavoro, e tenendo conto degli standard diffusi nel settore e di ogni specifico pericolo.

Vengono definite e rispettate una chiara serie di norme e procedure in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, con particolare riferimento alla fornitura e all'impiego di dispositivi di protezione individuale, all'accesso a servizi igienici puliti e all'accesso all'acqua potabile.

L'azienda nomina un rappresentante responsabile della salute e della sicurezza del personale (RSPP come da D. Lgs. 81/08). A questa persona è affidato il coordinamento delle disposizioni in materia di salute e sicurezza. Tutto il personale riceve una formazione regolare e documentata.

L'azienda, attraverso la professionalità di consulenti esterni, valuta i rischi legati a tutte le mansioni presenti nel processo e determina gli eventuali sistemi di protezione e buone pratiche per ridurre il rischio il più possibile. In base alla mansione inoltre, è previsto per ogni dipendente uno specifico piano di formazione all'assunzione e con aggiornamento a cadenza determinata.

È stato predisposto il Documento di Valutazione dei Rischi (art. 17 comma 1 lettera A, art. 28-29 - Testo Unico D.Lgs. 81/08 e s.m.i. Dlgs. 106/09 correttivo al Testo Unico) che ha l'obiettivo di valutare i rischi connessi all'ambiente di lavoro in base alla tipologia delle mansioni al fine di prevenire incidenti e a tutelare la salute dei lavoratori della Tenute Piccini S.P.A.



Allo scopo di integrare le necessità operative della Tenute Piccini S.P.A. il Documento di Valutazione dei rischi include l'analisi delle attività svolte presso le sedi di seguito elencate:

Stabilimento di Casole d'Elsa
Stabilimento di Castellina in Chianti in Località Piazzole
Stabilimento di San Gimignano in Località Casa alla Terra
Stabilimento di Gaiole in Chianti in Via del Mulinaccio
Stabilimento di Montalcino in Località Torrenieri
Vendita diretta San Gimignano
Vendita diretta Gaiole in Chianti

Il DVR deve essere considerato un primo traguardo e quindi un processo in continuo progresso ed aggiornamento poiché le condizioni ad oggi definite possono e devono essere suscettibili di ulteriori approfondimenti in relazione all'adeguamento tecnologico e cognitivo di cui l'impresa intende avvalersi nel tempo, impiegando risorse economiche (per quanto possibili dalle situazioni contingenti) e per una adeguata formazione del personale utilizzando anche risorse professionali esterne e quanto necessario.

Con cadenza annuale le parti direttamente coinvolte nell'ambito della sicurezza sui luoghi di lavoro (datore di lavoro, responsabile servizio prevenzione e protezione RSPP, medico e RLS) si incontrano per revisionare il DVR e monitorare l'andamento e la tipologia degli infortuni avvenuti sul luogo di lavoro determinando eventuali azioni correttive da implementare.

Ai fini della prevenzione di infortuni ed in ottica di sicurezza per i lavoratori ci sono delle checklist di controllo e monitoraggio anche attraverso visite di persona per verificare aspetti igienico sanitari

ed il rispetto dei requisiti legali. Gli indicatori utilizzati ai fini del monitoraggio sono, tra gli altri, il numero degli infortuni annuali, il numero di giorni di lavoro saltati e il numero lavoratori coinvolti. Sono posti anche controlli sui macchinari preventivi e consuntivi. Talvolta, si ricerca la dinamica dell'infortunio e l'eventuale responsabilità dell'operatore coinvolto. La gestione dell'evento negativo è affidata al supporto e alla consulenza del RSPP.

Per la segnalazione di potenziali situazioni di pericolo sul lavoro, l'azienda ha predisposto una procedura apposita per gestire questo aspetto: è stato segnalato il nominativo di un consulente esterno per eventuali comunicazioni. Nel caso i dipendenti volessero comunicare con l'azienda in forma anonima, è disponibile una cassetta per la raccolta di suggerimenti e segnalazioni. Oltre a questo, i dipendenti votano periodicamente un RLS (rappresentante dei lavoratori per la sicurezza), figura preposta alla comunicazione tra operatori e datore di lavoro per le questioni inerenti la sicurezza sui luoghi di lavoro.

Per quanto riguarda i servizi per la salute professionale, l'azienda identifica e valuta tutti i rischi per i lavoratori in collaborazione con il medico competente, l'RLS e l'RSPP redigendo il DVR. Tra i servizi attivi sono presenti: somministrazione dei pasti supervisionata da medico nutrizionista,

attuazione delle misure di protezione e prevenzione previste, visite mediche strutturate in base alle mansioni svolta dal dipendente.

Durante il corso del 2023 non si segnalano decessi o infortuni di grave entità.

Si segnala quanto di seguito:

1

INFORTUNI DI LIEVE ENTITÀ

164.437,05

ORE LAVORATE DA TUTTI I
LAVORATORI DIPENDENTI

43.373

ORE LAVORATE DA TUTTI I
LAVORATORI NON DIPENDENTI



Diversità e pari opportunità

La parità di genere è un obiettivo perseguito dall'azienda.

Non è ammessa alcuna discriminazione nell'assunzione, nella retribuzione, nell'accesso alla formazione, nella promozione, nel licenziamento e nel pensionamento in base a sesso, età, religione, razza, casta, nascita, ceto sociale, disabilità, origine etnica e nazionale, nazionalità, appartenenza a

organizzazioni dei lavoratori, compresi i sindacati, affiliazione o opinioni politiche, orientamento sessuale, responsabilità familiare, stato civile o qualunque altra condizione da cui possa derivare discriminazione.

TABELLA 31 - DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ SUDDIVISA TRA GOVERNANCE E DIPENDENTI

	M	F	Rapporto	<30 anni	>30 anni <50 anni	>50 anni	Altri elementi di di- versità da segnalare
Consiglio di Amministrazione	25%	75%	1:3			100%	/
Collegio Sindacale	100%	0%	1:0				/
Lavoratori dipendenti	63%	37%		11%	62%	27%	/

Per quanto riguarda, invece, il rapporto fra il salario di base e la retribuzione delle donne rispetto agli uomini per ciascuna categoria di dipendenti, si segnala quanto segue:

22%

Le donne, categoria operaio, ricevono una retribuzione di circa il 22% inferiore rispetto a quella degli uomini.

19%

Le donne, categoria impiegato, ricevono una retribuzione di circa il 19% inferiore rispetto a quella degli uomini.

Non si segnalano episodi di discriminazione sulla base di razza, colore, genere, religione, opinione politica, nazionalità od origine sociale, secondo le definizioni dell'OIL, nonché qualsiasi altra forma

di discriminazione che coinvolga stakeholder interni e/o esterni di tutte le attività, nel periodo di rendicontazione.

7. Anticorruzione

L'azienda attua una politica di anticorruzione in tutti i settori della propria attività.

Non sono tollerati comportamenti che comportino per qualunque dipendente o operatore vantaggi personali a discapito dell'azienda. Le decisioni che riguardano il business aziendale sono sempre prese nell'interesse dell'azienda. Le relazioni e le opinioni personali non influenzano i processi decisionali. Per impedire conflitti di interessi, i dipendenti di Tenute Piccini Spa

non dovranno lavorare al di fuori dell'azienda, se non previa autorizzazione scritta; per scongiurare ogni rischio, i dipendenti sono tenuti ad informare la Dirigenza nel caso, anche minimo, di conflitto d'interesse di qualunque tipo. I rischi sono comunque limitati e/o valutati attraverso le corrette politiche di antiriciclaggio e attraverso l'implementazione del modello 231 aziendale.



The background of the page is a dark, textured pattern resembling a topographic map or contour lines. The lines are light gray and flow across the page, creating a sense of depth and movement. They are more concentrated on the left side and become sparser towards the right.

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

TENUTE PICCINI SPA