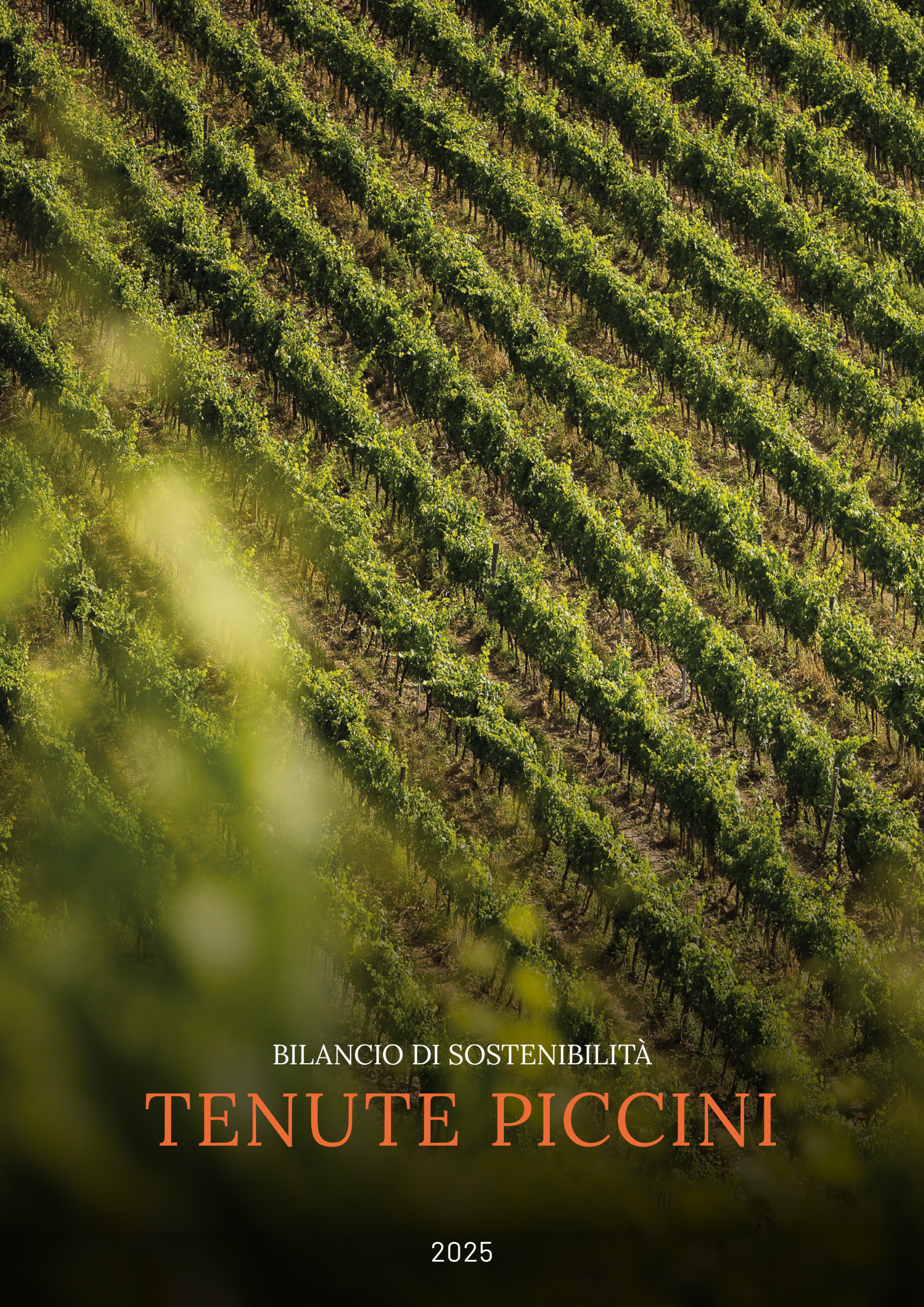


BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

TENUTE PICCINI

2025

INFORMAZIONI SOCIALI

- FORZA LAVORO PROPRIA
- LAVORATORI NELLA CATENA DEL VALORE
- LE COMUNITÀ INTERESSATE
- CONSUMATORI E UTILIZZATORI FINALI

1. Forza lavoro propria

Le politiche ed i processi di coinvolgimento

Il Gruppo Tenute Piccini disciplina le policy relative alla propria forza lavoro attraverso l'implementazione di strumenti quali il Codice Etico, il Modello 231, la Politica della Qualità, la Politica della Sostenibilità e la procedura di whistleblowing.

In particolare, Tenute Piccini spa, in qualità di società controllante e capogruppo del Gruppo Tenute Piccini, definisce le linee guida in materia di governance, compliance e gestione aziendale, garantendo un modello operativo coerente all'interno del Gruppo.

Il Codice Etico rappresenta l'impegno nel condividere e comunicare i propri principi di etica aziendale. Il Modello 231 e la procedura di Whistleblowing, quindi, stabiliscono procedure operative che regolano le attività aziendali per prevenire reati come corruzione, concussione, violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, reati ambientali, fiscali e societari.

Questi strumenti, che formalizzano i valori, i principi e le regole del Gruppo, promuovono la trasparenza e il rispetto degli standard etici tra collaboratori e stakeholder, minimizzando i rischi di attività illecite. L'impegno per il rispetto dei diritti umani e del lavoro è integrato nelle politiche, allineate ai principi guida delle Nazioni Unite e agli standard dell'OIL e dell'OCSE. Non vi sono mai stati incidenti gravi e/o negativi sui diritti umani.



DIMENSIONE DEI DIRITTI UMANI	SOTTO-DIMENSIONI	POLITICA SÌ/NO	DESCRIZIONE
Condizioni di lavoro	Salute e sicurezza	Sì	Il Codice Etico garantisce un ambiente di lavoro sicuro, sano e, nei limiti del possibile, idoneo a prevenire potenziali incidenti. Inoltre, vengono garantiti fornitura ed impiego di dispositivi di protezione individuale, l'accesso ai servizi igienici e all'acqua potabile. La procedura per la valutazione dei rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori prevede controlli periodici e procedure per l'attivazione di azioni di rimedio qualora fossero individuati pericoli fisici. Fornitura di dispositivi di protezione individuale, rinnovo delle apparecchiature e macchinari all'avanguardia nella sicurezza
	Contrattazione collettiva e orario di lavoro	Sì	Il Codice Etico prevede la libera negoziazione in materia di Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) e rispetta le leggi nazionali e gli standard di settore in materia di orario di lavoro.
	Salari adeguati	Sì	Il Codice Etico prevede retribuzioni ordinarie e straordinarie conformi o superiori ai minimi legali e agli standard di settore
	Equilibrio tra vita professionale e vita privata	Sì	Sistemi di monitoraggio delle "ore straordinarie" Offerta di modalità di lavoro flessibili (smartworking)
Parità di trattamento e di opportunità per tutti	Parità di genere e parità di retribuzione per un lavoro di pari valore	Sì	Il Codice Etico garantisce che non è ammessa alcuna forma di discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, nella promozione e nel pensionamento in base al genere.
	Formazione e sviluppo delle competenze	Sì	Il Gruppo garantisce formazione obbligatorie e facoltativa ad ogni livello della forza lavoro
	Occupazione e inclusione delle persone con disabilità	Sì	Il Codice Etico garantisce che non è ammessa alcuna forma di discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, nella promozione e nel pensionamento per le persone con disabilità
	Misure contro la violenza e le molestie sul luogo di lavoro	Sì	il Modello 231 e la procedura di Whistleblowing stabiliscono procedure per prevenire tali reati
	Diversità	Sì	Il Codice Etico prevede che non sia 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, politiche, orientamento sessuale, responsabilità familiare, stato civile o qualunque altra condizione da cui possa derivare discriminazione.
Altri diritti connessi al lavoro	Lavoro minorile	Sì	Il Codice Etico lo vieta espressamente
	Lavoro forzato	Sì	Il Codice Etico lo vieta espressamente
	Tratta di esseri umani	Sì	Il Codice Etico lo vieta espressamente

Il Gruppo promuove una gestione delle risorse umane basata su principi di equità, trasparenza e rispetto della persona, vietando ogni forma di discriminazione diretta o indiretta e favorendo un ambiente inclusivo e rispettoso.

Le policy incluse nel Codice Etico affrontano tematiche come la libertà di associazione, la contrattazione collettiva, il divieto di discriminazione, la retribuzione equa, la salute, la sicurezza dei lavoratori, e le questioni ambientali e sociali.

1. Per quanto riguarda il divieto di discriminazione, questa non è ammessa 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.

2. Il Codice Etico del Gruppo esplicitamente vieta ogni forma di sfruttamento, inclusi il lavoro forzato, obbligatorio e minorile, promuovendo un ambiente lavorativo rispettoso dei diritti fondamentali.

3. Le politiche del Codice Etico del Gruppo promuovono attivamente l'inclusione di persone appartenenti a gruppi a rischio di vulnerabilità all'interno della propria forza lavoro. Questo impegno si traduce in azioni concrete volte a garantire pari opportunità di accesso all'occupazione, nonché un ambiente di lavoro equo e rispettoso.

   Questi documenti sono accessibili tramite i vari siti web aziendali per garantire trasparenza e piena condivisione con i dipendenti e gli stakeholder.

4. Il Gruppo garantisce la protezione sociale dei dipendenti attraverso misure obbligatorie previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) e dalla normativa vigente. Ciò include il versamento dei contributi previdenziali all'INPS, che coprono pensione, malattia, maternità/paternità, disoccupazione (NASpI) e cassa integrazione. Inoltre, assicura la tutela contro infortuni e malattie professionali tramite l'INAIL, offrendo indennizzi in caso di invalidità.

5. Il Trattamento di Fine Rapporto (TFR) viene regolarmente accantonato per garantire un sostegno economico ai dipendenti alla fine del rapporto di lavoro. Il Gruppo assicura anche il diritto ai congedi di maternità, paternità e parentali, garantendo la retribuzione e la conservazione del posto.

6. Il Gruppo Tenute Piccini garantisce e promuove il diritto di tutti i dipendenti di costituire, aderire e organizzare sindacati a propria scelta, così come il diritto alla contrattazione collettiva. Questo principio fondamentale è parte integrante dell'impegno del Gruppo verso un ambiente di lavoro rispettoso e inclusivo, dove ogni dipendente è libero di esprimere le proprie opinioni e tutelare i propri interessi.

   Il Gruppo assicura una comunicazione chiara e trasparente per informare i lavoratori della loro libertà di adesione a organizzazioni sindacali senza alcuna conseguenza negativa o ritorsione. Non interferisce in alcun modo con l'istituzione, il funzionamento o l'amministrazione di tali organizzazioni o delle contrattazioni collettive. E' permesso, quindi, ai lavoratori di eleggere liberamente i propri rappresentanti.

   Il Gruppo Tenute Piccini garantisce che i rappresentanti sindacali siano protetti da qualsiasi forma di discriminazione, intimidazione o ritorsione legata al loro ruolo e si impegna a fornire loro accesso ai lavoratori sui luoghi di lavoro. Questo approccio sottolinea la volontà del Gruppo di rispettare e promuovere la partecipazione attiva dei dipendenti, favorendo un dialogo costruttivo e inclusivo a tutti i livelli.

La metodologia di compilazione delle seguenti tabelle, inerenti le informative richieste per la forza lavoro propria, prevede di prendere in considerazione il numero di persone al 31/12 di ogni esercizio sociale.



Le azioni e gli interventi rilevanti

Il Gruppo Tenute Piccini rinnova e mantiene annualmente rigorose certificazioni per garantire elevati standard di qualità, sicurezza e tracciabilità, in conformità principalmente con le normative di riferimento per Equalitas, Biologico, BRC e IFS.

Il Gruppo utilizza, inoltre, ulteriori strumenti di gestione e controllo per affrontare i rischi e migliorare le performance aziendali.

Tra questi, il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) analizza e previene le situazioni di pericolo nei luoghi di lavoro. Inoltre, il sistema di gestione prevede procedure specifiche che definiscono le responsabilità dei dirigenti nella verifica e approvazione delle policy. Ogni anno viene aggiornata l'organizzazione e vengono definiti nuovi obiettivi di qualità e responsabilità, il cui avanzamento è monitorato periodicamente tramite meeting mensili.

Il coinvolgimento della forza lavoro propria è un elemento essenziale per il Gruppo, che integra i feedback in ogni fase della catena del valore, anche tramite questionari on e off line. Le policy e i documenti rilevanti sono condivisi con i dipendenti attraverso i siti web aziendali e/o durante corsi di formazione specifici.

La gestione delle non conformità è un elemento essenziale del sistema di controllo del Gruppo Tenute Piccini, pensato per garantire una risposta efficace e tempestiva alle eventuali segnalazioni o reclami ricevuti, sia dai dipendenti che dai clienti. Questo approccio non si limita a risolvere i problemi nell'immediato, ma mira anche a prevenirne il ripetersi, contribuendo al miglioramento continuo e al rafforzamento della fiducia del Gruppo.

RACCOLTA DELLE SEGNALAZIONI

Il processo parte dalla raccolta delle segnalazioni, che possono essere inoltrate attraverso canali dedicati, progettati per essere facilmente accessibili a tutti e garantire la riservatezza attraverso la procedura di whistleblowing. Questo aspetto è particolarmente importante perché incoraggia chiunque a farsi avanti, sicuro di essere ascoltato e rispettato.

ANALISI DELLE SEGNALAZIONI

Quando si riceve un reclamo inerente la qualità delle forniture, l'Ufficio Qualità si occupa di analizzarlo con attenzione. Il responsabile dell'ufficio verifica i dettagli del caso e, quando necessario, si confronta direttamente con le persone coinvolte per avere una visione completa della situazione. La gestione delle non conformità, però, non è mai un processo isolato: al contrario, prevede una collaborazione attiva tra il responsabile dell'Ufficio Qualità e i vari responsabili di funzione, come quelli di produzione, risorse umane o logistica. Questo lavoro di squadra consente di identificare rapidamente le cause alla radice del problema.

AZIONI CORRETTIVE

Dopo aver individuato le cause, si passa alla fase operativa. Qui vengono definite le azioni correttive più adeguate per risolvere la non conformità e impedire che si ripresenti in futuro. Queste azioni possono includere modifiche ai processi interni, aggiornamenti delle procedure, interventi di formazione specifica per il personale o, se necessario, la revisione delle policy.

MONITORAGGIO E RACCOLTA FEEDBACK

Una volta implementate le soluzioni, il lavoro non si ferma. Il responsabile dell'Ufficio Qualità monitora con attenzione l'efficacia delle misure adottate, attraverso verifiche periodiche e raccolta di feedback. Questo passaggio è fondamentale per assicurarsi che il problema sia stato effettivamente risolto e che le soluzioni apportate stiano producendo i risultati desiderati.



Le non conformità, inclusi i controlli esterni, sono registrate in un file excel, garantendo una tracciabilità completa.

Con il supporto di strumenti come il Bilancio di Sostenibilità, lo stakeholder engagement e l'analisi dei rischi, il Gruppo Tenute Piccini conferma il proprio impegno per una gestione trasparente e responsabile. La promozione di una cultura basata sull'etica, sulla sostenibilità e sul miglioramento continuo guida il Gruppo verso una crescita consapevole, condivisa con i propri stakeholder e radicata nei valori interni.

Gli obiettivi

La forza lavoro rappresenta una risorsa strategica e il cuore pulsante del Gruppo Tenute Piccini, fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi e per la creazione di valore sostenibile. In linea con i principi etici e operativi che guidano la nostra organizzazione, si ritiene essenziale promuovere politiche e iniziative volte a garantire il benessere, la sicurezza e lo sviluppo professionale di ogni dipendente.

Questo impegno si traduce nella definizione di obiettivi chiari e misurabili, che riflettono la nostra volontà di mantenere alti standard di eccellenza e di migliorare costantemente le condizioni di lavoro.

Gli obiettivi delineati sono:

01.

PROMOZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE E INCLUSIONE

Rafforzare l'impegno verso la parità di genere e l'inclusione lavorativa, garantendo l'assenza di discriminazioni in ogni fase del ciclo di vita professionale. Questo include programmi specifici per promuovere le pari opportunità di carriera, iniziative di sensibilizzazione sulle diversità culturali e di genere, e l'adozione di processi di selezione, valutazione e promozione basati esclusivamente sul merito e sulle competenze.

02.

MIGLIORAMENTO DELLA SICUREZZA E SALUTE SUL LAVORO

Potenziare i programmi di prevenzione dei rischi e di formazione sulla sicurezza sul lavoro. Questo obiettivo include l'introduzione di nuove tecnologie e strumenti per la gestione dei rischi, l'aggiornamento regolare delle politiche di salute e sicurezza, e l'implementazione di corsi di formazione avanzata, rivolti a dipendenti e dirigenti, per garantire un ambiente di lavoro salubre e sicuro.

03.

POTENZIAMENTO DELLA FORMAZIONE E CRESCITA PROFESSIONALE

Creare e/o mantenere percorsi di formazione continua e personalizzati per lo sviluppo delle competenze dei dipendenti, sia tecniche che trasversali. Il piano prevede l'introduzione di piattaforme digitali di e-learning, workshop interni, e l'accesso a corsi esterni incentrati su sostenibilità, leadership, innovazione tecnologica, e aggiornamenti normativi, favorendo al contempo la mobilità interna e il miglioramento delle carriere.

04.

CONSOLIDAMENTO DEL DIALOGO SINDACALE E PARTECIPAZIONE ATTIVA

Mantenere e migliorare i rapporti con le rappresentanze sindacali, garantendo un dialogo trasparente, frequente e costruttivo.

Le caratteristiche dei lavoratori dipendenti

La forza lavoro propria è composta prevalentemente da impiegati, cantinieri, personale di laboratorio, addetti ai servizi di imbottigliamento e logistica, con una forte rappresentanza di origini toscane, rafforzando il legame con il territorio e la cultura locale.

Il Gruppo Tenute Piccini adotta una politica di remunerazione conforme alla normativa dei contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) e le retribuzioni, comprensive di compensi per ore ordinarie e straordinarie, sono garantite in conformità o superiori ai minimi legali e agli standard di settore. Il 100% dei dipendenti del Gruppo è coperto da contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL).

Inoltre, il Gruppo assicura la piena trasparenza nella composizione di salari e indennità, che vengono regolarmente comunicate ai lavoratori, e si impegna a erogare le retribuzioni nel rispetto delle normative vigenti e con modalità convenienti per il personale.

Gli straordinari, svolti su base volontaria, sono sempre retribuiti con tariffe maggiorate, in linea con quanto stabilito dalla legislazione nazionale. L'orario di lavoro massimo settimanale è conforme alle normative nazionali, con un limite massimo di 48 ore, cui possono essere aggiunte fino a 12 ore di straordinari, garantendo il rispetto delle festività pubbliche e delle normative sull'orario di lavoro.

La politica del Gruppo, in linea con quanto illustrato nel paragrafo precedente, si focalizza sull'investimento nel capitale umano, promuovendo un ambiente di lavoro sicuro, salutare e incentivante. A tal fine, vengono offerti benefit aggiuntivi rispetto a quanto stabilito dalla normativa vigente e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL).

POLIZZA SANITARIA

Un esempio concreto di questo approccio è l'introduzione di una polizza sanitaria integrativa per tutti i dipendenti, offrendo una tutela aggiuntiva rispetto alle coperture standard. Inoltre, il Gruppo dimostra attenzione verso il benessere dei propri lavoratori attraverso una politica flessibile sull'anticipo del Trattamento di Fine Rapporto (TFR), prevedendo condizioni più favorevoli rispetto ai requisiti normativi.

PERFORMANCE BENEFIT

Un esempio concreto di questo approccio è l'introduzione di una polizza sanitaria integrativa per tutti i dipendenti, offrendo una tutela aggiuntiva rispetto alle coperture standard. Inoltre, il Gruppo dimostra attenzione verso il benessere dei propri lavoratori attraverso una politica flessibile sull'anticipo del Trattamento di Fine Rapporto (TFR), prevedendo condizioni più favorevoli rispetto ai requisiti normativi. Per quanto riguarda i benefit legati alla performance, essi sono attualmente concentrati nell'area commerciale, con particolare attenzione agli export manager, i cui incentivi sono correlati al numero di incontri fuori sede effettuati.

Al momento, però, non sono previsti benefit specifici legati alla sostenibilità, ma il Gruppo ha l'obiettivo di sviluppare iniziative in questo ambito nel prossimo futuro.

Il Gruppo Tenute Piccini promuove, quindi, una gestione delle risorse umane basata su principi di equità, trasparenza e rispetto della persona.

Le attività di selezione, assunzione, formazione, retribuzione e crescita professionale si fondano esclusivamente su criteri oggettivi legati alle competenze, alle capacità dimostrate e alle necessità operative, nel pieno rispetto delle normative nazionali e dei principi di parità di opportunità. Ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, basata su fattori come genere, età, stato di gravidanza, origine etnica, religione, orientamento sessuale, opinioni politiche o sindacali, è esplicitamente vietata.

Le informazioni raccolte durante la selezione sono strettamente connesse alla verifica delle competenze e attitudini richieste per il ruolo, nel rispetto della privacy del candidato. Inoltre, il Gruppo adotta misure specifiche per prevenire favoritismi, nepotismi e clientelismi nelle fasi di selezione e assunzione.

La valutazione del personale è basata su obiettivi annuali chiari, misurabili e realistici, con un sistema di gestione che riconosce il valore individuale e il contributo di ciascun dipendente. Per supportare lo sviluppo professionale, il Gruppo offre strumenti informativi e formativi, che spaziano dalla formazione istituzionale (orientamento per i neoassunti, sicurezza sul lavoro e conformità normativa) a percorsi di sviluppo mirati al potenziamento delle competenze e alla crescita individuale.

In generale, non c'è interesse nel fare contratti temporanei. Si cerca di privilegiare il medio/lungo periodo e per questo il dipendente viene attentamente valutato all'inizio del percorso lavorativo. A dimostrazione di ciò, come possiamo vedere dalle seguenti tabelle, vi è una netta maggioranza di contratti a tempo indeterminato e full time.



NUMERO DI DIPENDENTI IN BASE AL GENERE - 2025			TOTALE
Tenute Piccini spa	72	51	**123**
Cantina della Porta Rossa srl	0	0	**0**
Vinicola Cide srl	14	2	**16**
Piccini Gmbh	6	3	**9**
Società Agricola Valiano srl	43	17	**60**

NUMERO DI DIPENDENTI IN BASE AL GENERE E AL PAESE DI PROVENIENZA - 2025	TENUTE PICCINI SPA			VINICOLA CIDE SRL			PICCINI GMBH			SOCIETÀ AGRICOLA VALIANO SRL		
			TOTALE			TOTALE			TOTALE			TOTALE
Italia	70	43	113	12	2	14	1	0	1	38	14	52
Romania	1	2	3	0	0	0	0	0	0	3	1	4
Inghilterra	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Kirghizistan	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Estonia	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Senegal	1		1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Svizzera	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ucraina	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	2
Danimarca	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
India	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Kosovo	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Germania	0	0	0	0	0	0	5	3	8	0	0	0
Colombia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Macedonia del nord	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Totale complessivo	72	51	123	14	2	16	6	3	9	43	17	60

NUMERO DI DIPENDENTI IN BASE ALLA TIPOLOGIA DI CONTRATTO - 2025	TENUTE PICCINI SPA			VINICOLA CIDE SRL			PICCINI GMBH			SOCIETÀ AGRICOLA VALIANO SRL		
			TOTALE			TOTALE			TOTALE			TOTALE
Numero di dipendenti (in numero di persone/ETP)	72	51	123	14	2	16	6	3	9	43	17	60
Numero di dipendenti a tempo indeterminato (in numero di persone/ETP)	68	47	115	12	2	14	6	3	9	9	1	10
Numero di dipendenti a tempo determinato (in numero di persone/ETP)	4	4	8	2	0	2	0	0	0	34	16	50
Numero di dipendenti a orario variabile (in numero di persone/ETP)	26	6	32	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Numero di dipendenti a tempo pieno (in numero di persone/ETP)	71	44	115	14	1	15	6	1	7	42	17	59
Numero di dipendenti a tempo parziale (in numero di persone/ETP)	1	7	8	0	1	1	0	2	2	1	0	1

NUMERO DI DIPENDENTI IN BASE ALL'IMPIEGO - 2025	TENUTE PICCINI SPA			VINICOLA CIDE SRL			PICCINI GMBH			SOCIETÀ AGRICOLA VALIANO SRL		
			TOTALE			TOTALE			TOTALE			TOTALE
Dirigenti	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0
Quadri	3	0	3	2	1	3	0	0	0	0	0	0
Impiegati	31	37	68	0	1	1	5	3	8	0	0	0
Operai	38	14	52	12	0	12	0	0	0	43	17	60
Totale complessivo	72	51	123	14	2	16	6	3	9	43	17	60

TURNOVER - 2025	TENUTE PICCINI SPA	VINICOLA CIDE SRL	PICCINI GMBH	SOCIETÀ AGRICOLA VALIANO SRL
il numero totale di dipendenti che hanno lasciato l'impresa durante il periodo di riferimento	6	3	2	49
il tasso di avvicendamento dei dipendenti nel medesimo periodo	5%	19%	22,2%	82%

PERSONE CON DISABILITÀ - 2025	TENUTE PICCINI SPA	VINICOLA CIDE SRL	PICCINI GMBH	SOCIETÀ AGRICOLA VALIANO SRL
	TOTALE	TOTALE	TOTALE	TOTALE
Percentuale di persone con disabilità	4%	0%	0%	2%

DIVARIO RETRIBUTIVO DI GENERE - 2025	TENUTE PICCINI SPA			VINICOLA CIDE SRL			PICCINI GMBH			SOCIETÀ AGRICOLA VALIANO SRL		
	👤	👤	TOTALE	👤	👤	TOTALE	👤	👤	TOTALE	👤	👤	TOTALE
Retribuzione oraria lorda media	26,00€	23,00€	25,00€	31,00€	50,00€	41,00€	36,70€	23,80€	31,90€	20,60€	17,00€	20,30€
Divario retributivo di genere ((media della retribuzione oraria lorda dei dipendenti maschi - media della retribuzione oraria lorda dei dipendenti femmine)/media della retribuzione oraria lorda dei dipendenti maschi))x100	11,54%			-61,29%			35,15%			17,48%		

DIPENDENTI COPERTI DA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA APPLICABILI E DIALOGO SOCIALE - 2025	TENUTE PICCINI SPA	VINICOLA CIDE SRL	PICCINI GMBH	SOCIETÀ AGRICOLA VALIANO SRL
Percentuale del totale dei dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva (n. dip coperti/n.dip totali)x100	100%	100%	100%	100%
Percentuale di dipendenti nel paese (SEE) coperti da rappresentanti dei lavoratori (n. dip che lavorano in stabilimenti con rappresentanti dei lavoratori/n.dip totali)x100	100%	0%	0%	100%
Percentuale globale di dipendenti coperti da rappresentanti dei lavoratori (se 100% allora basta scrivere 100% altrimenti fare distinzione per i paesi con > 50 imp. che rappresentano > 10 % degli impiegati totali)	100%	0%	0%	100%

Nota: Cantina della Porta Rossa srl non è riportata nelle tabelle in quanto, per gli indicatori considerati, presenta esclusivamente valori pari a 0 o N/A.



Lavoratori non dipendenti

A fronte delle esigenze legate alla stagionalità della produzione e della raccolta, il Gruppo si avvale di lavoratori interinali per gestire i picchi operativi. Il numero di lavoratori temporanei è variabile e dipende dalle necessità produttive, con impieghi che spaziano dalla logistica alla produzione, fino a ruoli commerciali, marketing e contabili. Tali risorse lavorano sia quotidianamente che per specifiche lavorazioni di breve durata, assicurando flessibilità operativa.

Per quanto riguarda i lavoratori esterni, il Gruppo collabora con figure commerciali monomandatarie o autonome, oltre che con consulenti specializzati in ambito ambientale, sicurezza ed economico. Questi professionisti operano in base ad accordi quadro o a prestazioni specifiche, contribuendo con competenze mirate al raggiungimento degli obiettivi strategici.

CARATTERISTICHE DEI LAVORATORI NON DIPENDENTI NELLA FORZA LAVORO PROPRIA DELL'IMPRESA	TENUTE PICCINI SPA	VINICOLA CIDE SRL	PICCINI GMBH	SOCIETÀ AGRICOLA VALIANO SRL
Numero totale di non dipendenti nella propria forza lavoro	34	0	0	0
Numero di non dipendenti nella propria forza lavoro - lavoratori autonomi	N/A	N/A	N/A	N/A
Lavoratori messi a disposizione da imprese che esercitano principalmente «attività di ricerca, selezione e fornitura di personale» (codice NACE N78)	30	0	0	0

Nota: Cantina della Porta Rossa srl non è riportata nelle tabelle in quanto, per gli indicatori considerati, presenta esclusivamente valori pari a 0 o N/A.

La formazione e lo sviluppo di competenze

Il Gruppo Tenute Piccini, certificato Equalitas "Modulo Organizzazione Sostenibile" dal 2021, ha incluso nel proprio piano formativo percorsi strutturati la forza lavoro propria.

La formazione è focalizzata sulle tematiche obbligatorie legate a qualità e sicurezza oltreché sulle tematiche legate alla sostenibilità, promuovendo una cultura consapevole e responsabile. Il piano formativo integra obiettivi di crescita professionale e sensibilizzazione alle sfide legate alla sostenibilità.

Queste iniziative riflettono l'impegno del Gruppo nel garantire una gestione flessibile e responsabile del personale, abbinata a una forte attenzione alla sicurezza, alla formazione e alla valorizzazione delle risorse umane.

Il Gruppo sta implementando ulteriori programmi di formazione obbligatoria sulla sicurezza e sulla sostenibilità e misure preventive per ridurre il rischio di infortuni. L'efficacia di queste azioni è monitorata attraverso strumenti digitali e verifiche periodiche da parte dell'Ufficio Qualità.

METRICHE DI FORMAZIONE - 2025	TENUTE PICCINI SPA	VINICOLA CIDE SRL	PICCINI GMBH	SOCIETÀ AGRICOLA VALIANO SRL
Numero medio di ore di formazione per dipendente	10	10	16	10
Di cui:				
Formazione obbligatoria D. lgs 81/08	8	8	N/A	8
Formazione non obbligatoria	2	2	N/A	2
Di cui (formazione obbligatoria e non) su:				
Salute e sicurezza	2	2	0	2
Anticorruzione e antiriciclaggio	0	0	0	0
Privacy	0	0	0	0
Clima e ambiente	0	0	0	0
Diritti umani (inclusi diritti del lavoro, diversità)	0	0	0	0
Altro (Specificare):	0	0	0	0

Nota: Cantina della Porta Rossa srl non è riportata nelle tabelle in quanto, per gli indicatori considerati, presenta esclusivamente valori pari a 0 o N/A.

La salute e sicurezza dei lavoratori

La forza lavoro del Gruppo Tenute Piccini comprende dipendenti diretti, come operatori di produzione e imbottigliamento, tecnici di laboratorio, personale logistico, amministrativo e commerciale, oltre a tecnici enologici. A questi si aggiungono lavoratori autonomi, tra cui enologi, agronomi e consulenti esterni, e lavoratori forniti da imprese terze, impiegati in logistica, imbottigliamento e attività di cantina. Tutte queste categorie sono esposte a impatti legati ai rischi fisici, alle condizioni stagionali di lavoro e alla necessità di formazione per garantire sicurezza e qualità operativa.

Per quanto riguarda la salute e la sicurezza, Il Gruppo garantisce un ambiente di lavoro sicuro e sano e adotta misure efficaci alla prevenzione di incidenti e lesioni alla salute dei lavoratori effettivi e/o potenziali 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 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.

Ogni anno viene nominato 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.

Ogni singola azienda facente parte del Gruppo, 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.

In particolare, viene, quindi, 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 del Gruppo.

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 il Gruppo intende avvalersi nel tempo. 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 e del 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 sul macchinario 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 di RSPP.

In caso di potenziali segnalazioni di pericoli o situazioni di pericolo sul lavoro, Il Gruppo ha predisposto una procedura apposita per gestire questo aspetto: è stato segnalato il nominativo di un consulente esterno per eventuali segnalazioni. Nel caso si volesse comunicare in forma anonima, è disponibile una cassetta per la raccolta di suggerimenti e segnalazioni. Il processo è monitorato dall'Ufficio Qualità. Oltre a questo, i dipendenti votano periodicamente un rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), 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, vengono identificati e valutati 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.

METRICHE DI SALUTE E SICUREZZA - 2025	TENUTE PICCINI SPA	VINICOLA CIDE SRL	PICCINI GMBH	SOCIETÀ AGRICOLA VALIANO SRL
Percentuale di persone nella propria forza lavoro che sono coperte da un sistema di gestione della salute e sicurezza basato su requisiti legali e (o) standard o linee guida riconosciuti	100%	100%	100%	100%
Numero di decessi tra la propria forza lavoro a seguito di infortuni sul lavoro e malattie professionali	0	0	0	0
Numero di decessi dovuti a infortuni sul lavoro e malattie professionali di altri lavoratori che lavorano nei siti dell'impresa	0	0	0	0
Numero di infortuni sul lavoro registrabili per la propria forza lavoro	2	1	0	2
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili per la propria forza lavoro(Numero di infortuni sul lavoro nel periodo di riferimento/numero totale di ore lavorate in un anno da tutti i dipendenti)x200.000	2,23	14,45	0	6,33
Numero di casi di malattie professionali registrabili dei dipendenti	0	0	0	0

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

TENUTE PICCINI SPA