



## Codice Etico

# Caffè Vergnano

Autorizzato da: Franco Vergnano

N °Rev	Data	Descrizione della modifica	Motivazione della modifica
00	30/06/2017	Emissione documento	Prima emissione
01	29/10/2021	Aggiornamento documento	Introduzione certificazione ISO 45001
02	20/12/2021	Modifica paragrafi 1,2,3,4 e 5	Integrazione visione e mission aziendali aggiornate
03	30/03/2022	<b>Comitato dei reclami</b> <b>Aggiunta di un secondo garante</b>	<b>Adattamento ai nuovi requisiti Rainforest Alliance</b>



**Indice**

Indice .....	2
I. STORIA AZIENDALE .....	3
II. VISION.....	4
III. MISSION.....	4
IV. VALORI.....	4
V. OBIETTIVI del CODICE ETICO .....	5
VI. PRINCIPI DEL CODICE ETICO .....	5
VI.1 Lavoro infantile e minorile.....	5
VI.2 Lavoro obbligato e forzato .....	6
VI.3 Salute e Sicurezza sul luogo di lavoro.....	6
VI.4 Libertà di associazione.....	7
VI.5 Corretto compenso.....	7
VI.6 Rispetto degli orari di lavoro .....	8
VI.7 Rispetto dell’Ambiente .....	8
VI.8 Procedimenti disciplinari corretti .....	9
VI.9 No alle discriminazioni.....	9
VI.10 No alla corruzione.....	9
VI.11 Molestie sul luogo di lavoro .....	9
VII. APPLICAZIONE DEL PRESENTE CODICE ETICO .....	10
VII.1 Ambito e destinatari.....	10
VII.2 Comunicazione e diffusione .....	10
VII.3 Garanti .....	10
VII.4 Segnalazione delle violazioni e sanzioni .....	11
VIII. VALIDITA’ .....	11



## I. STORIA AZIENDALE

La storia di Caffè Vergnano S.p.A. inizia nel 1882, quando il nonno degli attuali proprietari, Domenico Vergnano, avviò l'attività aprendo una piccola drogheria nella cittadina di Chieri, ai piedi delle colline che circondano Torino. Il negozio si specializzò ben presto nella torrefazione e vendita del caffè, delineando così la vera vocazione della famiglia Vergnano.

Gli anni Trenta segnarono una tappa importante nella crescita dell'azienda, con l'acquisto in Kenya di una fattoria produttrice di caffè e l'apertura in Italia di tre magazzini, a Torino, Alba e Chieri.

Negli anni Settanta, con la costruzione dello stabilimento di Santena, Caffè Vergnano si afferma come uno dei più prestigiosi torrefattori italiani.

Risale al 1986 la fusione con la storica Casa del Caffè di Torino, un'azienda leader a livello qualitativo nel canale bar piemontese, definendo un altro successo nel processo di crescita aziendale.

Si arriva così al 1996 quando i confini di Caffè Vergnano si allargano verso il mercato estero attraverso un processo di internazionalizzazione e sviluppo che permetterà al brand di affermarsi in 90 paesi.

Nel corso del 2011 viene presentata la nuova linea di capsule "Èspresso1882" realizzate, inizialmente in materiale plastico interamente biodegradabile, e successivamente in materiale compostabile, secondo gli standard della norma ISO 13432, unendo la migliore tradizione del caffè all'innovazione sostenibile di ultima generazione.

Con il 2021, arriva la partnership strategica con Coca-Cola HBC per la distribuzione esclusiva dei prodotti di Caffè Vergnano nei territori di Coca-Cola HBC, con l'esclusione dell'Italia.

L'accordo rappresenta un'importante opportunità di crescita internazionale e di sviluppo del business export attraverso un rafforzamento della propria presenza, oltre i confini italiani.

L'esperienza ormai secolare nella produzione di un caffè di "classe superiore" unita ai valori storici del brand si rafforzano nel nuovo stile grintoso e accattivante e in mirati progetti di comunicazione.

Il segreto della qualità superiore delle miscele Caffè Vergnano nasce dalla selezione meticolosa dei migliori produttori di caffè a livello mondiale. In quest'ottica i chicchi di caffè più pregiati vengono



selezionati e acquistati direttamente nei luoghi d'origine. La stessa famiglia Vergnano si occupa di visitare periodicamente le piantagioni ed i fornitori nei Paesi di origine.

Alla scelta di miscele di alta qualità si unisce una consolidata esperienza nella lavorazione del caffè, che avviene ancora in modo tradizionale attraverso un procedimento di tostatura lenta. Tali cicli sono realizzati con tempi di cottura e temperatura differenti a seconda dell'origine, al fine di raggiungere l'esatto grado di torrefazione. Standard qualitativi elevati regolano infine l'intero processo produttivo, il tutto per garantire elevati livelli organolettici dalla materia prima al caffè in tazza.

## II. VISION

Caffè Vergnano è il caffè italiano per eccellenza. Si caratterizza per unicità, attenzione e grandi persone.

## III. MISSION

La mission di Caffè Vergnano è diffondere la cultura del caffè italiano attraverso:

- ✚ Selezione delle migliori materie prime;
- ✚ Adozione di un processo di tostatura unico nel rispetto della tradizione;
- ✚ Promozione di un'evoluzione continua, nel segno della sostenibilità.

## IV. VALORI

Nella pianificazione e nello svolgimento delle proprie attività Caffè Vergnano ha definito, e preserva, come propri valori:

- ✚ la qualità e l'italianità del proprio prodotto;
- ✚ la sostenibilità sociale ed ambientale;
- ✚ l'autenticità del proprio operato;
- ✚ la ricerca della bellezza in ogni attività.



## V. OBIETTIVI del CODICE ETICO

Con l'approvazione del presente Codice Etico, la Direzione di Caffè Vergnano ha inteso:

- formalizzare gli impegni assunti nell'ambito delle proprie attività aziendali;
- delineare, in modo chiaro ed esplicito, i criteri di comportamento e le responsabilità etiche dei propri amministratori, dipendenti e collaboratori, sia nei rapporti interni che in quelli esterni all'azienda.

La Direzione si è voluta dotare di uno strumento volto a prevenire condotte illecite, o comunque non eticamente corrette, da parte di coloro che operano in nome e per conto dell'Azienda.

La Direzione ha deciso di salvaguardare, in accordo con la legislazione vigente e le politiche adottate, la tutela dei diritti e della dignità dei lavoratori che, a qualsiasi titolo, collaborano con la realtà aziendale della Casa del caffè Vergnano.

La Direzione intende promuovere e divulgare una maggior consapevolezza sulla necessità del rispetto dei requisiti cogenti, di tutela ambientale e salvaguardia dei lavoratori, e di quelli volontariamente adottati e la volontà di progettare prodotti e servizi, riciclabili, smaltibili o riutilizzabili in piena sicurezza, minimizzando eventuali impatti ambientali ed effetti negativi sulla salute e sicurezza dei lavoratori ed ottimizzando il rendimento dei processi.

## VI. PRINCIPI DEL CODICE ETICO

La Casa del Caffè Vergnano ha definito una serie di principi che devono essere rispettati da tutti i livelli organizzativi.

### VI.1 Lavoro infantile e minorile

L'Azienda riconosce lo studio e lo svago come fattori principali dello sviluppo psicofisico degli adolescenti e di conseguenza condanna, a tutti i livelli, lo sfruttamento del lavoro infantile e minorile e non ricorre, in nessuna maniera, all'utilizzo di tale manodopera all'interno dei propri stabilimenti produttivi.



## **VI.2 Lavoro obbligato e forzato**

L'Azienda si impegna ad evitare il ricorso a qualsiasi forma di coercizione nei confronti di tutti i lavoratori. Al personale non è mai richiesto di consegnare documenti di identità originali, né depositi di somme di denaro, a qualsiasi titolo, né dichiarazioni di impegno alle dimissioni. I lavoratori hanno il diritto di lasciare il luogo di lavoro alla fine del turno lavorativo, di non essere trattenuti per nessun motivo in Azienda o di cessare il rapporto lavorativo secondo le modalità previste dal CCNL.

L'Azienda condanna a tutti i livelli l'utilizzo del lavoro nero, il caporalato o qualsiasi forma contrattuale che comporti la violazione o l'elusione degli obblighi di legge.

## **VI.3 Salute e Sicurezza sul luogo di lavoro**

L'Azienda si impegna a diffondere una cultura della sicurezza, sviluppando la conoscenza dei rischi a tutti i lavoratori e la consapevolezza del ruolo di ciascuno nel mantenimento di un luogo di lavoro sicuro, ed a raggiungere la completa adesione alle procedure aziendali ed alla consapevole assunzione di comportamenti sicuri.

La valutazione di tutti i rischi viene continuamente aggiornata in modo da risultare puntuale e coerente ai processi lavorativi ed ai cambiamenti organizzativi in atto. Vengono raccolti i dati e le informazioni relativi alle attività effettuate ed alle attrezzature, macchinari ed impianti usati, in modo da poter individuare le fonti di rischio, verificare la conformità legislativa ed associare a ciascuna mansione i rischi correlati. Vengono effettuate un'accurata analisi e ponderazione dei rischi al fine di identificare le corrette misure di prevenzione e protezione da attuare per garantire la salvaguardia della salute e sicurezza dei lavoratori. Parte di questo processo sono le misurazioni tecniche effettuate sul campo e l'elaborazione sia delle valutazioni specifiche sia del Documento di valutazione dei rischi, DVR, che comprende l'analisi di tutti i rischi ed i risultati delle varie valutazioni.

I lavoratori vengono informati e formati sui rischi rilevati e sulle misure di prevenzione e protezione adottate, vengono addestrati al corretto uso di attrezzature e macchinari e vengono esortati ad effettuare ogni tipo di segnalazione propedeutica al miglioramento delle condizioni lavorative.

La gestione della sicurezza è garantita dalla nomina di un Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), competente e qualificato, il cui compito è coadiuvare l'Azienda non solo nel monitorare il continuo rispetto dei requisiti in materia di salute e alla sicurezza dei lavoratori, ma



anche provvedendo ad individuare le misure tecnologiche applicabili ed a proporre ed erogare tutta la formazione necessaria, affinché i lavoratori svolgano in sicurezza le loro attività.

Altre garanzie sono fornite dalla nomina del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), che collabora sia nell'individuazione di eventuali anomalie sia nel proporre miglioramenti operativi, di cui relaziona sia al RSPP sia all'Azienda stessa, e da una squadra di Preposti, il cui compito è vigilare sull'osservanza dei lavoratori agli obblighi di legge ed alle disposizioni aziendali, nonché segnalare eventuali deficienze nei macchinari e/o persistenti ed inosservanze dei lavoratori alla Direzione.

L'Azienda, in collaborazione col RSPP ed il Medico competente, ha individuato, acquista e fornisce i Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) previsti per ciascuna mansione ed indicati nel DVR, al fine di garantire ai lavoratori lo svolgimento in salute e sicurezza del proprio lavoro.

L'Azienda ha anche provveduto a creare un Ufficio Manutenzione interno, il cui compito è effettuare puntualmente le verifiche di attrezzature e macchinari al fine di garantirne il corretto funzionamento ed un Ufficio Qualità, che si occupa di assistere il RSPP nelle varie attività previste e gestire la documentazione necessaria a mantenere la conformità legislativa.

#### **VI.4 Libertà di associazione**

L'Azienda applica correttamente ed integralmente il Contratto Nazionale Union Alimentari Confapi, garantendone tutte le clausole e rispetta il diritto di tutto il personale ad aderire a Organizzazioni Sindacali liberamente scelte.

L'Azienda inoltre garantisce che i Rappresentanti dei Lavoratori, individuati secondo le modalità previste dalla legge e dalla contrattazione, possano contribuire alla gestione della sicurezza aziendale, comunicare coi propri iscritti direttamente sul luogo di lavoro ed in orario lavorativo e non siano oggetto di alcun tipo di discriminazioni per le loro attività.

#### **VI.5 Corretto compenso**

L'Azienda garantisce a tutti i dipendenti retribuzioni eque, dignitose e conformi a quanto previsto dal C.C.N.L. ed effettua regolarmente il pagamento di tutti i contributi previdenziali ed assicurativi e degli adempimenti fiscali e contributivi.



In occasione dell'assunzione al futuro lavoratore viene consegnata la lettera di assunzione nella quale vengono indicate chiaramente i termini e le condizioni lavorative, con indicazione precisa del compenso e del contratto applicato.

L'Azienda assiste i propri dipendenti nella compilazione della documentazione relativa all'ottenimento degli assegni familiari, detrazioni e altre forme di integrazione al reddito minimo.

La corretta retribuzione prevede il pagamento dello stipendio tramite bonifico bancario il 10 del mese successivo a quello di competenza e l'invio del cedolino con il dettaglio delle ore retribuite e delle competenze previste.

L'Azienda 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.

L'Azienda rifiuta la stipula di falsi contratti di apprendistato o di qualsiasi contratto o forma che possano portare alla elusione di norme di legge.

## **VI.6 Rispetto degli orari di lavoro**

In Azienda vengono rispettati gli orari di lavoro previsti dalle leggi vigenti e dalle normative contrattuali nazionali e aziendali, con l'osservanza dei riposi previsti e del numero massimo di ore di lavoro settimanale, mensile e annuale. L'orario di lavoro è diversificato in funzione delle mansioni svolte ed il lavoro straordinario è volontario, viene richiesto quando strettamente necessario, senza superare, in alcun caso, i limiti fissati dalla normativa.

Con tutti i lavoratori vengono concordati ferie e permessi nelle quantità e modalità previste dal CCNL, garantendone l'effettuazione e programmandoli coerentemente con le attività Aziendali.

## **VI.7 Rispetto dell'Ambiente**

L'Azienda considera la tutela dell'ambiente e la riduzione dell'inquinamento come punti di partenza per la pianificazione e la realizzazione di tutte le attività svolte, a tal fine si avvale di uno specifico team di lavoro, formato da dipendenti, appositamente formati, e consulenti, il cui obiettivo è ricercare costantemente le migliori tecnologie e soluzioni organizzative rivolte ad aumentare l'efficienza degli impianti e a ridurre sia gli sprechi sia i rifiuti. Vengono continuamente valutati gli aspetti ambientali delle attività produttive ed accessorie al fine di contenere i possibili impatti sull'ambiente ed adottare le conseguenti misure contenitive.





## **VI.8 Procedimenti disciplinari corretti**

La violazione delle norme delle disposizioni aziendali e degli obblighi di legge può costituire inadempimento e richiedere l'applicazione di provvedimenti disciplinari, che saranno adottati in conformità col Codice disciplinare interno, nel rispetto dei diritti del lavoratore indicati dalla legge vigente e dal CCNL.

Non saranno in nessun modo previste punizioni corporali, psichiche e mentali né abusi verbali.

## **VI.9 No alle discriminazioni**

L'Azienda in fase di selezione, assunzione, gestione del rapporto di lavoro e la sua eventuale conclusione, non effettua discriminazioni in base a razza, ceto, nazionalità, religione, condizioni di salute, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica, ma garantisce la valutazione solo ed esclusivamente sulla base delle proprie competenze professionali.

L'Azienda favorisce l'accesso delle lavoratrici, anche con l'applicazione delle forme di sostegno alla maternità previste dalla legge e dal C.C.N.L.

L'Azienda 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.

L'Azienda non accetta che siano posti in essere comportamenti di natura violenta sia fisica che verbale o discriminatori o lesivi nei confronti dei propri lavoratori.

## **VI.10 No alla corruzione**

L'Azienda si impegna a evitare qualsiasi tipo di condotta che possa essere riconducibile ad atti di corruzione.

Nell'ambito dei consueti rapporti commerciali, coi clienti, coi fornitori e con la Pubblica amministrazione, è consentito ricevere omaggi di modica entità o inviare omaggi e materiale promozionale solo se autorizzati direttamente dalla Direzione.

## **VI.11 Molestie sul luogo di lavoro**

L'Azienda condanna tutti i comportamenti (gesti, linguaggio o contatto fisico), che possano essere minacciosi, offensivi, sessualmente coercitivi o volti all'ottenimento di favori o lo sfruttamento.



Le prospettive di sviluppo e l'iniziativa individuale, nel rispetto dell'organizzazione Aziendale, vengono incoraggiate e non ostacolate.

## VII. APPLICAZIONE DEL PRESENTE CODICE ETICO

### VII.1 Ambito e destinatari

Il presente Codice è valido per tutti i settori aziendali e per tutti i dipendenti e/o collaboratori.

A tutti i destinatari è richiesto l'osservanza delle disposizioni contenute in questo codice e collaborare alla diffusione dei suoi principi.

Il presente documento viene inviato, in fase di qualifica o riqualifica dei fornitori, al fine di metterli a conoscenza e renderli partecipi dei principi enunciati.

### VII.2 Comunicazione e diffusione

L'Azienda si impegna, a informare tutti destinatari sui contenuti di questo codice, tramite le bacheche Aziendali, la rete Intranet e il sito aziendale.

Ogni nuovo lavoratore viene informato del presente Codice Etico, contestualmente all'ingresso in azienda.

### VII.3 Garanti

Al fine di verificare il rispetto dei contenuti del codice etico, sono stati nominati due garanti, facenti parte della Direzione, il Sig. Pietro Vergnano e la **Sig.ra Carolina Vergnano**, in modo che possano effettuare tutti gli accertamenti necessari e gli opportuni interventi.

I Garanti hanno pertanto libero accesso a tutte le informazioni Aziendali, senza preventiva comunicazione e autorizzazione, e la piena collaborazione di tutte le funzioni Aziendali, al fine di garantire il rispetto del codice stesso.

In caso di accertate violazioni, i Garanti ne riportano la gestione durante il Riesame della Direzione ed in tale occasione, se ritenuto necessari o, il codice viene aggiornato.



#### VII.4 Segnalazione delle violazioni e sanzioni

Sono presenti adeguate modalità di meccanismo dei reclami per consentire ai singoli individui, lavoratori, comunità e/o società civile di esprimere le proprie rimostranze su ripercussioni negative nell'ambito del presente codice. Il meccanismo di reclamo è accessibile nelle lingue locali, per chi non è in grado di leggere o non ha accesso ad internet. I canali di comunicazione delle segnalazioni/reclami prevedono una cassetta anonima interna, un supporto telefonico e/o indirizzo email e una live chat disponibile sul sito [Caffè Vergnano, l'autentico espresso italiano dal 1882 \(caffevergnano.com\)](https://caffevergnano.com).

È stato definito un comitato dei reclami sulle tematiche del seguente codice etico composto dai garanti e un membro rappresentante dei lavoratori, imparziale e sensibile a questioni di genere, che ha il compito di valutare le segnalazioni anonime e non, nel pieno della riservatezza, e di gestirle entro tempi ragionevoli.

Gli autori dei reclami sono protetti contro la cessazione del rapporto di lavoro/appartenenza come membri, ripercussioni sulla retribuzione o minacce a titolo di ritorsione per aver utilizzato il meccanismo di reclamo.

#### VIII. VALIDITA'

Il presente documento è operativo dal momento della pubblicazione e viene aggiornato ad ogni modifica organizzativa.

I Garanti

Pietro Vergnano

Carolina Vergnano