



TEMI MATERIALI TRATTATI

- Gestione delle risorse umane e dei diritti dei lavoratori
- Diversità e inclusione
- Diritti Umani
- Salute e sicurezza dei consumatori
- Trasparenza e tracciabilità
- Sostenibilità certificata
- Creazione di valore sostenibile nel tempo

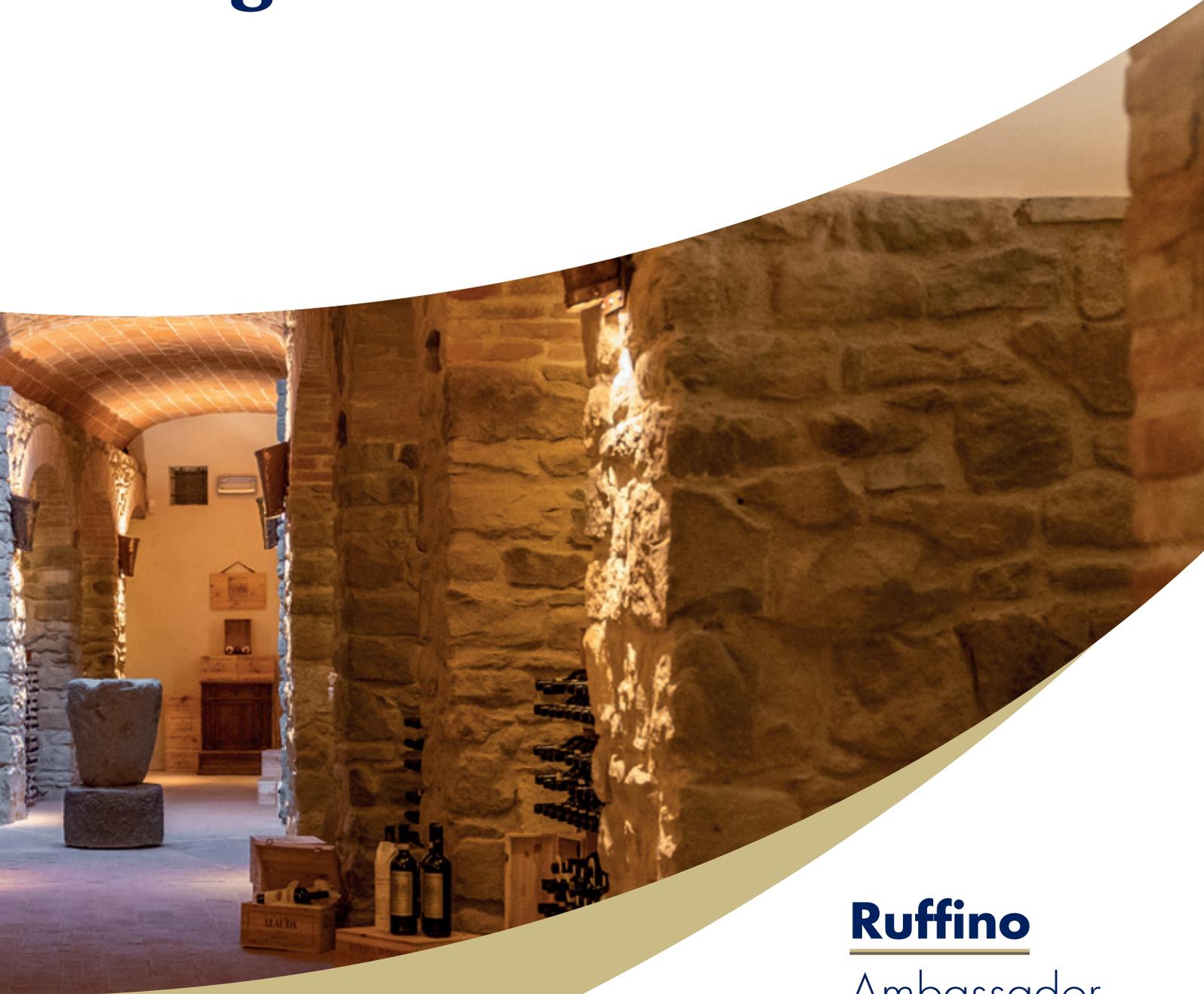
STANDARD GRI DI RIFERIMENTO

GRI 102-8 | GRI 102-9 | GRI 102-10
GRI 102-41 | GRI 201-3 | GRI 202-2
GRI 204-1 | GRI 308-1 | GRI 401-1
GRI 401-2 | GRI 401-3 | GRI 402-1
GRI 403-1 | GRI 403-2 | GRI 403-4
GRI 403-5 | GRI 403-6 | GRI 403-8
GRI 403-9 | GRI 404-1 | GRI 404-3
GRI 405-1 | GRI 405-2 | GRI 413-1
GRI 414-1 | GRI 416-2 | GRI 417-1
GRI 417-2 | GRI 417-3

SDG DI RIFERIMENTO



I legami



Ruffino

Ambassador
Company
di Wine in Moderation

~123.000 Euro

Contributo
alla comunità locale

63%

Spesa
di approvvigionamento
da fornitori
toscani e veneti

Strategia

Diversity & Inclusion

Le nostre persone

I nostri dipendenti sono l'**elemento chiave per una crescita sostenibile, e in linea con valori del Gruppo**, la **forza motrice** dell'azienda e la ragione del suo successo. Anche per questo, ci impegniamo affinché il **legame** tra l'azienda e i lavoratori sia sempre costruito su basi solide, rapporti stabili e duraturi, e fonte di crescita reciproca.

Un simile legame si può stringere solo attraverso il **rispetto** e la **valorizzazione dei diritti di ciascuno**, ragione per cui promuoviamo l'inclusione delle diversità dei nostri dipendenti in tutti gli aspetti che caratterizzano la vita professionale in azienda, respingendo qualsiasi comportamento lontano dalla nostra visione.

Una **cultura aziendale condivisa** si costruisce sul campo, con il coinvolgimento di tutti i componenti aziendali: per questo incoraggiamo, ricerchiamo ed organizziamo specifici momenti di dialogo e confronto.

Tra le attività di confronto e coinvolgimento, da diversi anni, "Piazza Ruffino" è diventato un appuntamento fisso, aperto a tutti e nato proprio per informare di tutto ciò che attiene all'andamento dell'azienda: dall'attuazione delle strategie del Gruppo, ai progressi lungo il percorso di sostenibilità intrapreso, dai progetti e le iniziative avviate o pianificate nel corso dell'anno, alle novità commerciali del Gruppo.

Raggiungere tutti, sempre

Il periodo di crisi sanitaria legato all'emergenza da Covid-19 appena trascorso ha ribadito più che mai l'importanza di **restare uniti** anche in situazioni di distanza fisica e difficoltà pratica; in un contesto organizzativo e lavorativo, quest'esigenza assume una particolare rilevanza.

A partire da quest'anno abbiamo avviato un progetto per installare delle **bacheche digitali dinamiche** che possano comunicare messaggi chiave sull'azienda - dalle comunicazioni più operative, all'avanzamento dei progetti, le novità dei prodotti, ma anche

foto di gruppo, video motivazionali e tutto ciò che può essere utile o rilevante per i dipendenti di ogni Società del Gruppo.

L'obiettivo principale di questo nuovo sistema è creare un **"canale di comunicazione itinerante"** per **assicurare una connessione semplice e diretta** con i nostri dipendenti, raggiungere tutti, nello stesso momento, accorciando le distanze tra chi ha accesso alle comunicazioni aziendali principalmente inviate via mail e chi invece, per la natura del lavoro svolto, ad esempio in campo, non possiede tali strumenti e potrebbe sentirsi lontano dalla realtà aziendale.



La fotografia del Gruppo

Nel FY 2022 la popolazione aziendale è composta da **290 persone**, di cui 83 lavoratori stagionali (29%); si registra nell'ultimo triennio una tendenza di crescita dell'organico (229 persone nel FY 2021 e FY 2020).

Dei 290 dipendenti dell'azienda, il 38% sono donne ed il 62% uomini, in linea con le tendenze del settore, che occupa una forza lavoro in prevalenza maschile.

100%

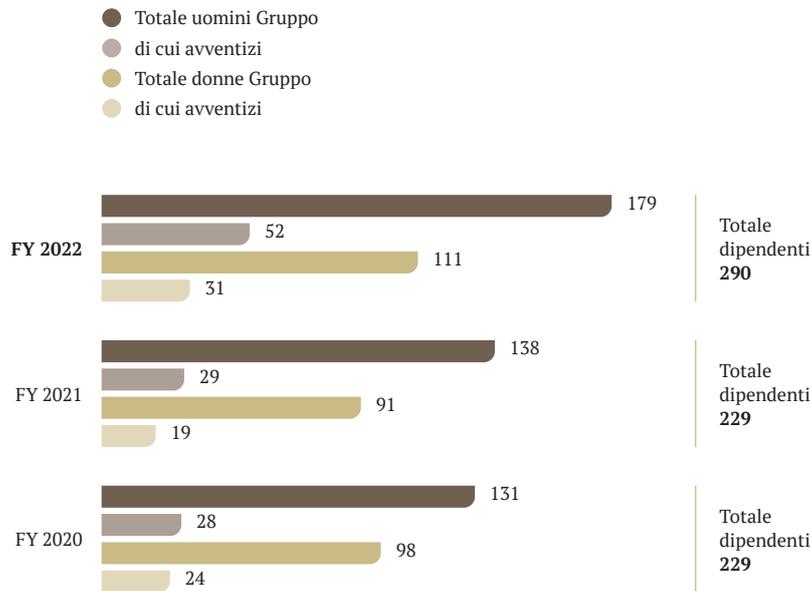
Dipendenti
coperti da CCNL³⁰

81%

Senior manager
assunto dalla comunità locale³¹

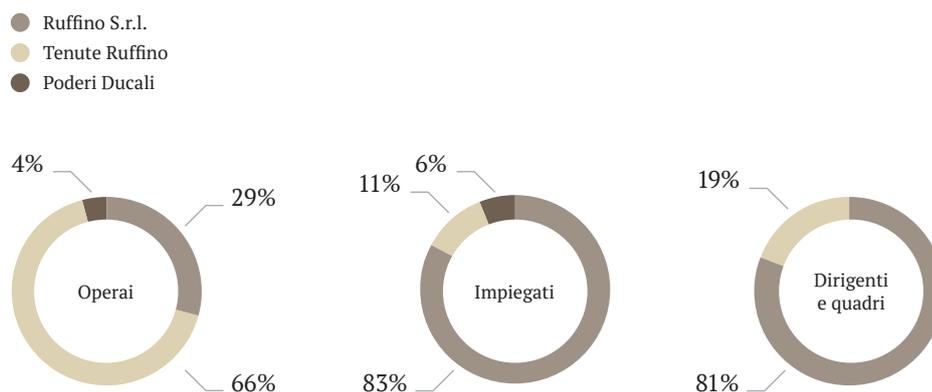


Composizione dell'organico del triennio



Guardando alla composizione delle Società del Gruppo (Ruffino S.r.l., Tenute Ruffino S.r.l., Poderi Ducali S.r.l.) emerge un quadro **eterogeneo**, principalmente in ragione della diversità nelle funzioni e negli ambiti d'azione di ciascuna. In particolar modo prevale la categoria di operai nella forza lavoro di Tenute Ruffino (66%) e di impiegati, dirigenti e quadri in Ruffino S.r.l. Ciascuna di queste realtà esprime una diversa sfaccettatura dell'identità di Ruffino, e in quanto tale la consideriamo preziosa.

Composizione della forza lavoro tra le società del Gruppo - FY 2022



³⁰ Ruffino S.r.l.

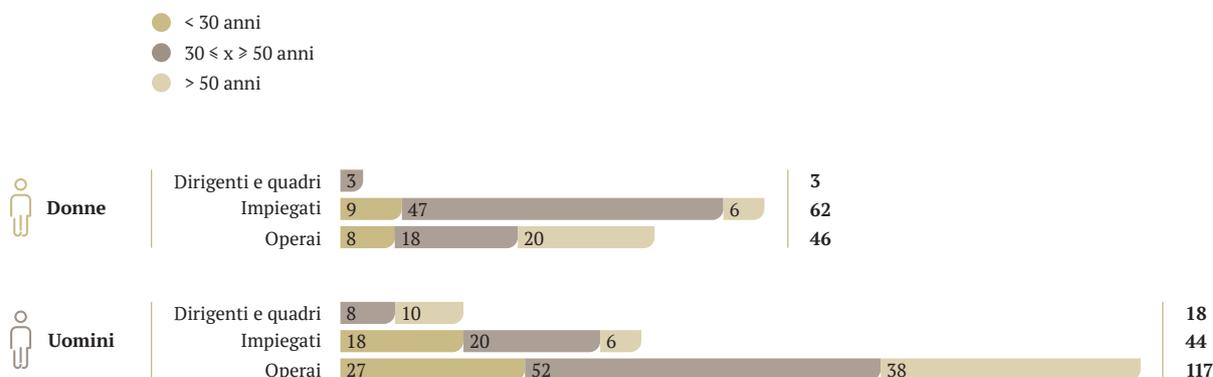
- CCNL Alimentari Industria e Dirigenti Azienda Industria
- Contrattazione di secondo livello che copre il 100% dei dipendenti con contratto Alimentari Industria al netto dei Dirigenti

Tenute Ruffino S.r.l. e Poderi Ducali S.r.l.

- CCNL Operai Agricoli (integrati dai Contratti Collettivi Territoriali delle province di Firenze, Prato, Siena e Venezia)
- CCNL Impiegati Agricoli, CCNL Dirigenti Agricoltura

³¹ La categoria dei senior manager è rappresentata da dirigenti e quadri. Per la comunità locale si fa riferimento alla Toscana.

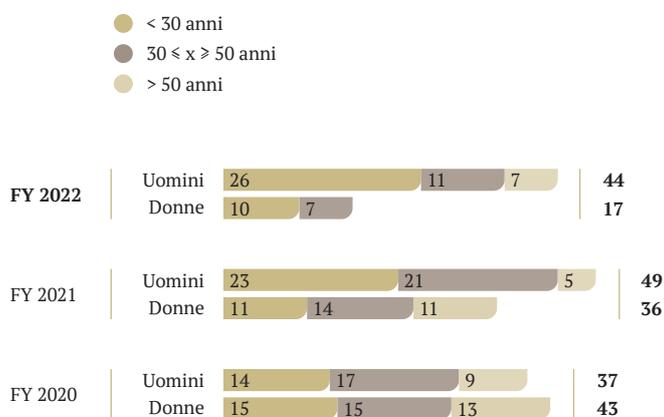
Categorie professionali per genere ed età - FY 2022



In merito alla composizione per categoria professionale, genere ed età, nell’ultimo anno **circa la metà (51%) della popolazione aziendale** si colloca **nella fascia d’età tra i 30 e i 50 anni** ed il 28% nella fascia d’età superiore ai 50 anni; nonostante ciò, negli ultimi anni si è registrata una costante crescita del numero di dipendenti di età inferiore ai 30 anni (+ 21% rispetto al FY 2021). Come emerge dal grafico, l’organico è caratterizzato da una spiccata presenza femminile nella fascia tra i 30 e i 50 anni che ricopre un ruolo impiegatizio ed una prevalente presenza maschile nella fascia superiore ai 50 anni nella categoria operai.

Per quanto riguarda le **assunzioni**, nel FY 2022 sono state assunte **65 persone**, in diminuzione rispetto al FY 2021, di cui il **72% dipendenti avventizi**. Il 68% dei nuovi assunti sono uomini, il restante 32% donne.

Assunzioni nel triennio per genere e fascia d’età



Il tasso di turnover in entrata³² è stato pari all'6,2%, in leggera diminuzione rispetto al 2021 (8,3%).

Le **uscite totali** avvenute durante l'anno sono state a **71** (in calo rispetto alle 89 del FY 2020), di cui il **75% rappresentato da dipendenti avventizi**.

Il tasso di turnover in uscita³³ è stato pari al 6,2%, in leggero aumento rispetto al 4,8% dell'anno precedente.



Uscite nel triennio per genere e fascia d'età



Per quanto riguarda il tasso di rientro al lavoro e il tasso di retention di dipendenti che hanno usufruito del **congedo parentale**, nel FY 2022 questi sono stati rispettivamente del 100% e del 125%: si segnala che ad usufruire del congedo parentale sono stati soprattutto dipendenti di Ruffino S.r.l. (6 dipendenti di cui 4 uomini e 2 donne), mentre Poderi Ducali S.r.l. ne conta uno (dipendente uomo) e Tenute Ruffino S.r.l. nessuno.

³² Il turnover in entrata è calcolato sul totale della forza lavoro fissa, ovvero sono stati esclusi i dipendenti avventizi, come rapporto tra il totale delle assunzioni al 28.02 dell'anno in esame e il numero totale di dipendenti al 28.02 dell'anno precedente.

³³ Il turnover in uscita è calcolato sul totale della forza lavoro fissa, ovvero sono stati esclusi i dipendenti avventizi, come rapporto tra il totale delle cessazioni al 28.02 dell'anno in esame e il numero totale di dipendenti al 28.02 dell'anno precedente.

Selezione, formazione e crescita

L'attenzione alla gestione delle persone si manifesta anche nelle procedure di selezione, inserimento e formazione dei nuovi ingressi in azienda, che siano permanenti o temporanei. Per il reclutamento di nuove risorse partecipiamo ad **eventi e fiere per rafforzare la nostra presenza e il nostro legame con il territorio**. In particolare siamo presenti da diversi anni alla fiera del lavoro "Jobbando", che si tiene annualmente a Firenze, e ai *recruiting days* presso atenei della regione con cui abbiamo consolidato delle partnership.

Ruffino e la condivisione del sapere

Essere presenti e coinvolti nelle attività degli atenei del territorio è un privilegio e un'opportunità. L'interazione tra studenti, accademici e l'azienda si è dimostrata, e continua ad essere, una fonte di apprendimento e arricchimento reciproci.

Apriamo le nostre porte a studenti di diverse facoltà con l'obiettivo di condividere oltre a nozioni teoriche, la nostra esperienza sul campo. In particolare, siamo orgogliosi di riportare le seguenti collaborazioni:

- Il Master Vinicoltura and Enology dell'Università di Piacenza si è avvalso dell'esperienza e del sapere dei nostri agronomi;
- Il Master Vinifera dell'Università di Milano è stato ospitato per una settimana presso le nostre tenute a Poggio Casciano per il corso di Viticoltura sostenibile;

- Poggio Casciano ha ospitato una settimana del corso in Viticoltura di precisione della Facoltà di Scienze agrarie e ambientali dell'Università di Viterbo;
- Il Master in Wine Management dell'Università di Firenze ha previsto anche una visita nelle nostre sedi, nonché un seminario con il Direttore del personale, che è membro dell'Osservatorio del Placement dell'ateneo.

Si intende per il futuro intensificare questi rapporti così significativi e proficui con studiosi e futuri operatori nel nostro campo di sapere e di attività, specialmente in un momento storico in cui l'attenzione si concentra, sempre più, sull'imparare a **rapportarsi con la terra secondo principi e criteri di sostenibilità**, valori che Ruffino sente come propri e che è felice di applicare e trasmettere in ogni circostanza.

Tutti i nuovi assunti sono accolti da un **momento di benvenuto** e da un **percorso di affiancamento**, affinché siano messi nelle condizioni, da un lato, di conoscere al meglio la storia, i prodotti e l'organizzazione del Gruppo; dall'altro, perché possano apprendere tutto ciò che servirà loro nello svolgimento delle rispettive funzioni attraverso sessioni di formazione ad hoc.

3.255

Ore di formazione

nel FY 2022

11,2 ore medie

per dipendente

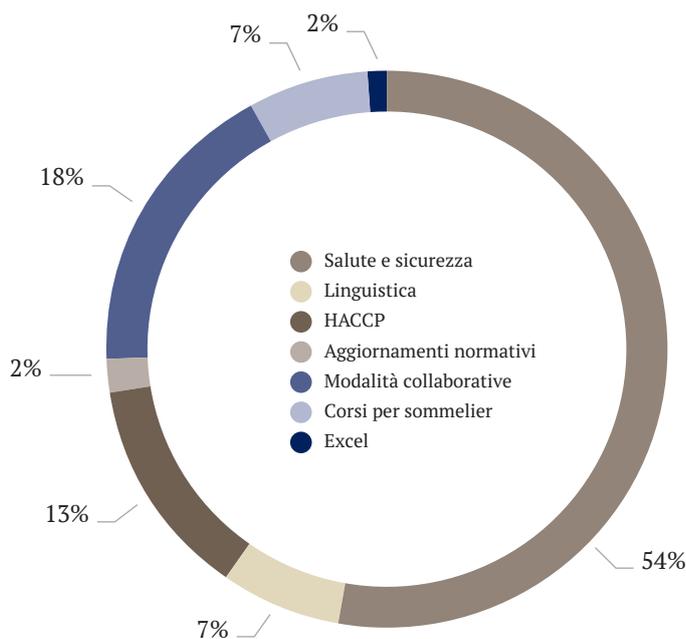
Il **welcome kit** fornito ai nuovi arrivati consente loro di prendere dimestichezza sia con gli strumenti per gestire gli aspetti più amministrativi della vita in azienda, sia con le Policy del Gruppo, che saranno tenuti a fare proprie e ad applicare quotidianamente, tra queste, la Policy sul consumo di bevande alcoliche e la Policy sulla prevenzione delle molestie. Un momento importante di questo processo di *welcoming* è costituito dalla visita alle cantine e dal tour per le Tenute, che danno modo di toccare con mano il cuore della nostra attività e cominciare ad apprezzarne i processi e le *location*.

La **crescita delle competenze professionali** è un valore chiave a cui diamo particolarmente importanza, definendo dei percorsi di formazione delineati a seguito di un'accurata **analisi dei bisogni formativi** della popolazione aziendale. L'analisi è svolta in collaborazione tra la funzione HR e i responsabili delle funzioni e porta all'elaborazione di un piano annuale di formazione aziendale.

In particolare, nel FY 2022 le **ore totali dedicate alla formazione sono state 3.255 (circa 11,2 ore medie per dipendente)**, più del doppio di quelle erogate nell'anno precedente (1.406). Quest'ultimo aveva infatti pesantemente risentito delle restrizioni imposte dalla crisi sanitaria da Covid-19, mentre quest'anno siamo tornati ad avvicinarci molto ai livelli pre-Covid (3.776 ore). Dal grafico che segue si nota come la maggior parte delle ore di formazione erogate riguardino uno dei temi per noi rilevanti, ovvero la salute e la sicurezza dei nostri dipendenti. Altri ambiti attengono invece anche alla crescita professionale e allo sviluppo di competenze e abilità.

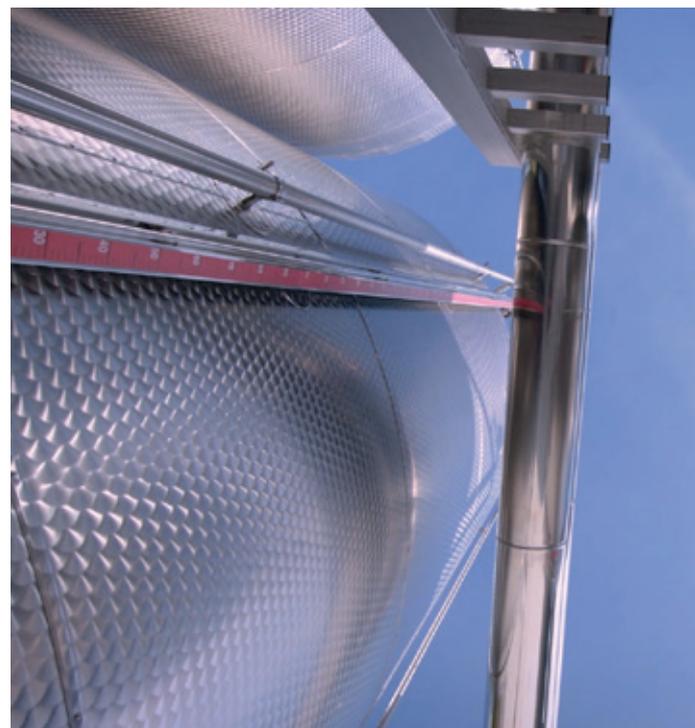
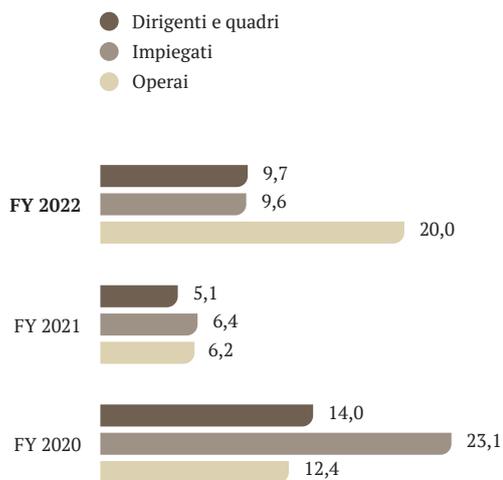
95

Distribuzione delle ore di formazione per ambito tematico - FY 2022



In merito alle ore medie di formazione si nota una **crescita rilevante in tutte le categorie**, con un particolar focus sulla categoria professionale degli operai.

Ore medie di formazione per categoria professionale



La sostenibilità (si) forma

I principi e i valori della responsabilità sociale d’impresa sono elementi sempre più imprescindibili di qualsiasi attività e riteniamo di particolare rilevanza la **consapevolezza dei nostri dipendenti sul tema**, pertanto abbiamo avviato dei percorsi formativi.

In particolare, le sessioni sono dedicate ad approfondire i modi in cui Ruffino agisce nel contesto che cambia, le azioni intraprese, i progetti in corso e gli obiettivi per quelli futuri, al fine di perpetuare in modo sempre più consapevole buone pratiche.

Il percorso avviato negli anni precedenti prevede attività di informazione a tutta la popolazione aziendale (tramite comunicazioni aziendali e momenti di incontro specifici) delle politiche, obiettivi e progetti in ambito di sostenibilità, sia del Gruppo che della casa madre CBI. A questo percorso di informazione si è da subito affiancato anche un percorso di formazione per i vari responsabili e addetti ambientali, che verrà ampliato in modo sostanziale nel FY 2023.

Nel FY 2022 **15,2%**

dei dipendenti ha ricevuto una valutazione delle performance e dello sviluppo professionale

Nell'ambito della valorizzazione del percorso professionale e di crescita di ciascun dipendente, rilevante è il **sistema di premiazione della performance individuali e di Gruppo**. In Ruffino sono a tal scopo attivi un sistema di **incentivazione variabile annuale MBO** (*Management By Objectives*) e un sistema di **Premio per Obiettivi (PPO)**, come previsto dal CCNL di riferimento e definito con la RSU interna. Considerando che la performance dell'azienda è legata alle performance dei dipendenti, vogliamo intendere i sistemi di valutazione della performance come l'occasione per rafforzare i legami con le persone, premiando il loro contributo al raggiungimento dei risultati prefissati.

L'**MBO** è attivo per i dipendenti dal primo livello del contratto Alimentari Industria sino ai dirigenti e si basa sul raggiungimento di obiettivi definiti dall'azienda. A questi si integrano gli obiettivi personali, definiti dal dipendente in accordo con il proprio manager, il cui conseguimento si riflette sul bonus, incrementandolo secondo parametri definiti da CBI. È prevista una valutazione trimestrale delle performance personali da parte del dipendente e del manager, e gli obiettivi possono essere integrati e/o modificati durante l'anno.

Il **PPO** è esteso invece a tutti i dipendenti ed è legato al raggiungimento dei target economico-finanziari del Gruppo. Può essere convertito in welfare e, per i dipendenti soggetti alla valutazione anche con il sistema MBO, rappresenta una parte del premio.

La cura alla salute e alla qualità di vita del personale passa anche per il nostro **sistema di welfare aziendale**, che prevede per tutte le categorie di dipendenti⁵⁴:

- Assistenza sanitaria;
- Polizza sanitaria a copertura di eventi legati al Covid-19 che dal 2021 è stata estesa anche ai famigliari;
- Permessi retribuiti per le visite mediche sia personali che per i famigliari*;
- Copertura assicurativa in caso di disabilità e invalidità;
- Congedo parentale;
- Contributi pensionistici;
- Budget per l'acquisto dei prodotti del Gruppo*;
- Contributo all'acquisto di libri scolastici*.

A questi si aggiungono sistemi di partecipazione azionaria. Infatti dal FY 2022 tutti i dipendenti hanno la possibilità di **acquistare azioni della capogruppo ad un prezzo di favore**.

Dirigenti e quadri dispongono inoltre di un'assicurazione sulla vita e di flexible benefit riallocabili in diverse categorie di servizi, quali spese di istruzione, di assistenza alla persona, o anche tempo libero, sport e viaggi, e la partecipazione azionaria.

⁵⁴ I benefit contrassegnati dall'asterisco sono previsti solo per i dipendenti di Ruffino S.r.l..

La politica di smart working

Un importante cambiamento, frutto dell'esperienza accumulata nel corso del FY 2021, è stata l'implementazione di una **nuova politica di smart working**. Durante l'emergenza sanitaria, tutti i dipendenti con mansioni d'ufficio hanno avuto la facoltà di lavorare interamente da remoto senza alcuna restrizione. Questa modalità di lavoro ha evidenziato il **senso di responsabilità e di dedizione del personale**, che, oltre a dar prova di grande resilienza, ha continuato ad ottenere risultati eccellenti. Anche una maggiore flessibilità

nell'orario di lavoro non ha mostrato alcun effetto negativo sul raggiungimento dei risultati: pertanto, è stato firmato un accordo con le RSU per **contrattualizzare** lo smart working come modalità di lavoro usufruibile fino a due giorni a settimana. Anche il rientro in ufficio, tuttavia, è stato gestito in modo da trarre il massimo beneficio da quanto constatato nel corso della pandemia: si è abbandonata infatti la timbratura del cartellino (in entrata e in uscita), favorendo invece la responsabilizzazione dei singoli ed implementando così una forma più innovativa di **gestione del tempo e degli obiettivi**.



Diversità e inclusione



L'evoluzione del contesto in cui operiamo, sempre più globalizzato e interconnesso, evidenzia come la gestione della diversità anche in ambito aziendale sia diventata una priorità assoluta. **Riconosciamo la diversità come un principio da custodire e tutelare**, crediamo che ogni persona rappresenti valori, cultura e sensibilità differenti e per questo lavoriamo per garantire a tutti i nostri dipendenti un ambiente lavorativo inclusivo e privo di qualsiasi discriminazione, così da consentire a tutte le persone l'espressione del proprio talento e il raggiungimento di risultati migliori.

Questa consapevolezza si è tradotta nell'impegno a intraprendere iniziative volte a riconoscere e a promuovere la diversità in azienda secondo uno spirito inclusivo, di ascolto e di dialogo, che ha dato la possibilità a tutte le nostre persone di far sentire la propria voce, in un'ottica di continua evoluzione interna che rifletta i nostri valori.

A tal proposito, a partire dal FY 2021 per presidiare il tema è stato adottato un approccio strategico alla Diversity & Inclusion, avente l'obiettivo di analizzare, in una prima fase, e successivamente di coinvolgere attivamente la popolazione aziendale al fine di evidenziare le dimensioni di diversità ritenute più significative così da attivare dei piani di lavoro.

In particolare, le due fasi sono state così articolate:

Fase 1: L'Ascolto

Per fotografare lo status quo dell'azienda è stata svolta un'analisi quantitativa e qualitativa del personale (attraverso report focalizzati su metriche HR, focus group e interviste dirette): si sono così raccolti il vissuto, le esperienze e le percezioni delle persone e si sono individuate le aree su cui focalizzare le attività a tema D&I. Tali aree sono risultate essere: Divisioni e location, Generazione, Genere, Culture, Comunicazione.

Fase 2: L'Action

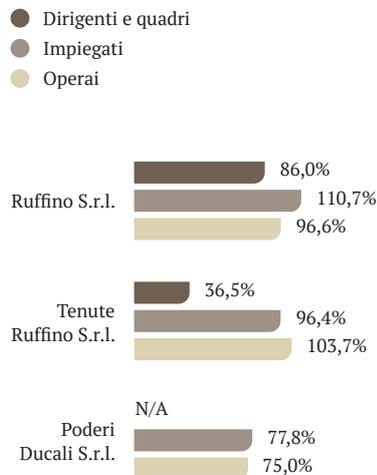
Sulla base dei bisogni rilevati dell'analisi, si sviluppano in modo aperto e collaborativo le *D&I Strategy*. Infatti, ciascuna delle dimensioni di diversità rilevate ha dato vita ad un'area di lavoro presieduta da team dedicati, in cui sono coinvolti e hanno un ruolo attivo i dipendenti stessi. A loro è infatti affidato lo sviluppo di *action plan* concreti per il raggiungimento di target specifici, validati in collaborazione con il *D&I Leadership Team*.

L'intera attività è rilevante non solo nei suoi risultati, che andranno in ultima istanza ad arricchire la cultura aziendale e a rispondere in modo sempre più adeguato alle esigenze dei nostri dipendenti, ma anche nel processo che si è scelto di seguire per la sua implementazione: un **processo costruito "dal basso"** perciò tanto più legittimo nei risultati che produrrà.

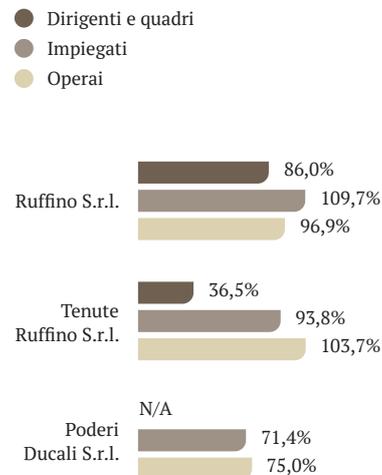


Crediamo che la strada per i pari diritti parta anche da un pari trattamento economico, che ci impegniamo a garantire ai nostri dipendenti a parità di mansione. Di seguito, i grafici rappresentano il rapporto per Società e categoria professionale dello stipendio base (importo fisso minimo definito nel contratto di assunzione del dipendente) e della retribuzione (comprensiva anche della parte variabile) delle donne rispetto agli uomini. I dati mostrano un potenziale *gender pay gap*, per quanto si debba segnalare che nelle categorie dei dirigenti e quadri e in quella degli operai influisce la presenza numericamente inferiore delle donne rispetto agli uomini. Si specifica che in Poderi Ducali il rapporto della categoria dirigenti e quadri è nullo perché non presente nell'organico aziendale in tale sede.

Rapporto dello stipendio base di donne e uomini, per categoria professionale



Rapporto della retribuzione di donne e uomini, per categoria professionale



Salute e sicurezza dei lavoratori

La salute e la sicurezza delle nostre persone rappresenta un'assoluta priorità che combina il **rispetto della normativa con il miglioramento continuo degli standard di comportamento e delle procedure operative** allo scopo di costruire un luogo di lavoro sempre più sicuro. Lavoriamo per un miglioramento continuo attraverso una **gestione partecipativa** basata sulle competenze. Tale gestione, coinvolgendo in modo sistemico e dinamico tutti i lavoratori rende l'attenzione alla sicurezza sempre al centro di tutte le attività lavorative. L'obiettivo principale e condiviso da tutto il Gruppo è quello di **incrementare la cultura della sicurezza** a tutti i livelli dell'organizzazione.

La nostra organizzazione della sicurezza prevede ruoli, responsabilità e deleghe ben definite esplicitate in un organigramma che viene puntualmente condiviso con le parti interessate sia interne che esterne, e che è alla base del **Sistema di Gestione Salute e Sicurezza** delle aziende del Gruppo Ruffino.

Tale Sistema adotta standard comuni, pur nel rispetto delle peculiarità delle nostre attività, che, partendo dai vigneti, arrivano fino alla gestione del nostro agriturismo e ristorante.



100%

Sedi produttive certificate

ISO 45001:2018 nel 2021

L'insieme degli standard sviluppati internamente e il rigoroso rispetto della normativa hanno portato le Aziende del Gruppo Ruffino, inclusa la Business Unit dell'Hospitality ad ottenere **nel 2021 la Certificazione ISO 45001**.

Tutte le aziende del Gruppo Ruffino hanno inoltre adottato il Modello Organizzativo ai sensi del D.lgs. 231/2001. Nel FY 2022 la robustezza del nostro Sistema di Gestione Salute e Sicurezza, che copre il 100% dei dipendenti, è stata confermata dall'attività di **Risk Assessment** svolta dal Gruppo Ruffino in collaborazione di uno studio legale esterno, a supporto dell'aggiornamento del Modello delle proprie Società che **non ha rilevato criticità in ambito 231**.

In ottica di miglioramento continuo abbiamo svolto un'analisi dei processi aziendali con l'obiettivo di identificare le principali aree di intervento per il FY 2022 e attraverso la metodologia del TPM, sono stati stabiliti obiettivi da raggiungere e progetti da realizzare nel corso dell'anno. Le attività implementate in tal senso sono state:

- **Audit comportamentali** svolti da un team di 10 preposti che, a cadenza mensile e con il supporto di una checklist dedicata, verificano la generale consapevolezza e il rispetto dell'importanza della sicurezza nei reparti di loro competenza;
- **Procedura di Lockout/Tagout** sulle macchine che prevedono l'ingresso dell'operatore nella macchina per svolgere le attività di manutenzione.

La Governance della Sicurezza è basata su una serie di riunioni con frequenza variabile, a seconda delle sedi, e partecipanti diversi a seconda del livello di dettaglio richiesto o della normativa di riferimento.

Ogni azienda del Gruppo Ruffino attraverso i propri Datori di Lavoro e con il supporto di Consulenti esterni svolge una **Valutazione dei Rischi** puntuale e dettagliata che definisce per ogni mansione e attività il profilo di rischio legato alla sicurezza, stabilisce le relative misure di prevenzione e protezione, la sorveglianza sanitaria, la formazione necessaria e le azioni di miglioramento.

Grazie a questi presidi viene garantito un **flusso informativo e di monitoraggio a due vie**: da parte della direzione per gli indirizzi strategici e le priorità e da parte dei lavoratori per le segnalazioni, i suggerimenti o l'esito dei controlli effettuati. Questo approccio garantisce che le problematiche, gli spunti di miglioramento e gli eventuali rischi segnalati o rilevati, vengano regolarmente presi in considerazione, analizzati e risolti in modo sistemico.

A tal proposito, abbiamo delineato uno **standard interno** – contenuto all'interno della Procedura "Analisi delle segnalazioni e modalità di gestione da parte dell'ufficio competente" - che definisce ogni tipologia di **non conformità**. Per ciascun tipo di non conformità è previsto un piano d'azione con tempi e specifiche metodologie di risoluzione. Tutte le segnalazioni e/o i rilievi di sicurezza emersi a seguito delle attività di audit o del normale flusso di comunicazione all'interno dell'azienda, vengono e inseriti nel sistema gestionale per essere risolti quanto prima. Nel Gruppo Ruffino sono presenti due RSPP uno per Poderi Ducali e uno Ruffino S.r.l e Tenute Ruffino. Grazie alla sinergia e alla collaborazione costante, riusciamo a integrare punti di vista ed esperienze diverse che contribuiscono a migliorare la robustezza del sistema salute e sicurezza dell'intero del nostro Gruppo. I lavoratori sono coinvolti direttamente nella gestione degli aspetti della sicurezza tramite la consultazione dell'RLS e la condivisione dei piani specifici adottati durante le riunioni periodiche con i preposti e/o il dirigente del reparto e/o della sede.

Esempio recente della **solidità e reattività** di Ruffino nel rispondere ai cambiamenti normativi in ambito sicurezza, è quanto attuato nei primi mesi del FY 2022 in risposta agli aggiornamenti al D.lgs. 81/2008 entrati in vigore a dicembre del

2021. A inizio anno si è provveduto infatti a **nominare e formare 9 nuovi preposti** e a organizzare **sessioni formative e informative** interne per la condivisione delle principali novità (vigilanza, addestramento DUVRI etc.). In aggiunta, i referenti sicurezza hanno frequentato una serie di **webinar formativi** per un totale di 7 ore.

Particolare attenzione viene posta anche sugli aspetti di **formazione e informazione per i neoassunti**, a prescindere dalla tipologia e dalla durata del contratto, che prevedono un **percorso di affiancamento e addestramento** da parte di operatori esperti, con una successiva **valutazione dell'apprendimento** al fine di educare i nuovi ingressi alla cultura della sicurezza e allinearli al nostro modo di lavorare.

Nell'ottica del miglioramento continuo, il Gruppo Ruffino su base volontaria collabora si avvale di consulenti specializzati nelle attività di Audit in materia di Sicurezza. Nel FY22 sono stati condotti **3 audit** con soggetti diversi al fine di ottenere quanti **più punti di vista e spunti di miglioramento** possibili confrontandoci con esperienze diverse.

Sono inoltre implementate **attività di controllo e vigilanza in capo ai Preposti** che prevedono l'utilizzo di una **checklist dedicata** e specifica per reparto e la condivisione di eventuali rilievi con l'H&S Manager, i Dirigenti Sicurezza e l'Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione dove presente.

La salute dei lavoratori, viene monitorata con azioni periodiche di **sorveglianza sanitaria**, effettuate da medici competenti (uno per ogni Società) che partecipano alle riunioni annuali previste dal D.lgs. 81/08 e collaborano con il Datore di lavoro e con l'RSPP per la valutazione dei rischi correlati al lavoro e nell'attuazione delle misure per la tutela della salute dei lavoratori. Tutti i dipendenti sono altresì iscritti al **Fondo Assistenza Sanitaria Alimentaristi** e laddove necessario, tramite il sistema di welfare aziendale, hanno la possibilità di avvalersi dell'assistenza medica agevolata (visite specialistiche, cure dentarie, medicina preventiva, accertamenti diagnostici).

Nonostante la situazione critica legata alla Pandemia da Covid-19 non sono stati registrati casi

di contagio tra i dipendenti legati al contesto lavorativo e non si è mai interrotta la normale operatività dell'azienda salvo nei casi in cui non fosse imposto dalla normativa vigente. Avendo adottato sin dalle prime fasi della pandemia rigidi protocolli interni, identificato risorse dedicate e agito in modo tempestivo e modulato a seconda della gravità della situazione; tutte le Società del Gruppo Ruffino hanno garantito un ambiente di lavoro sicuro e supportato i propri dipendenti nell'attuare le necessarie misure per la limitazione del contagio, contribuendo a creare nuove modalità di lavoro al proprio interno.

L'uso dello Smartworking e di nuove modalità di comunicazione, e la rapida fornitura di attrezzatura idonea e supporto informatico, hanno consentito alle nostre persone di lavorare da remoto quando necessario, coniugando più facilmente esigenze personali e doveri professionali. Tutte le decisioni prese relativamente alle regole di comportamento interne sono sempre state

discusse con il Comitato Covid, RSU e RLS prestando ascolto alle richieste dei lavoratori e condividendo dubbi, preoccupazioni e suggerimenti.

A conferma dell'importanza che questo tema ricopre sia operativamente che strategicamente, nel FY 2022 abbiamo stanziato circa il 60% degli investimenti totali dedicati alla sostenibilità in progetti e adempimenti in materia di salute e sicurezza. Tra i progetti più significativi per gli aspetti di sicurezza ci sono l'installazione delle linee vita nella zona di scarico delle cisterne e l'allestimento di un impianto "EVAC", sistema di evacuazione vocale antincendio come attività di miglioramento nella gestione di eventuali emergenze.

Nel FY 2022 si sono registrati complessivamente 4 casi di infortunio, in Tenute Ruffino S.r.l, senza gravi conseguenze dovuti a sforzi o ferite.



La filiera di fornitura

Conduciamo i rapporti con i nostri fornitori nel rispetto dei principi di **onestà, integrità** e coerenza rispetto alle **leggi applicabili**, agli **standard etici** e alle **regole di condotta aziendale**. Consapevoli che la sostenibilità nella catena di fornitura è una **componente chiave di responsabilità aziendale**, la promozione di buone pratiche commerciali lungo tutto il ciclo di vita dei prodotti è un asset imprescindibile della nostra gestione. Ci impegniamo a scegliere partner che come noi promuovano una gestione rispettosa delle persone, dell'ambiente e del loro business. Nel tempo abbiamo creato e accresciuto una rete di **rapporti stabili e duraturi** con le aziende del territorio, valorizzando così i prodotti locali e garantendo un elevato livello di qualità.

Per condividere il nostro impegno e le nostre aspettative, abbiamo adottato e condiviso il **“Codice di condotta e linee guida di sostenibilità dei fornitori”** che definisce i principi a cui i fornitori si devono adeguare in materia di etica e integrità, prassi di lavoro e di impiego e condizioni di lavoro, conformità ambientale e sostenibilità a favore di un **approvvigionamento trasparente e rispettoso**.

Attraverso tale sottoscrizione ogni fornitore si impegna a non porre in atto, direttamente o per tramite di propri collaboratori, linee di condotta in contrasto con i principi espressi dal Codice e dichiara di essere consapevole che eventuali comportamenti non conformi potranno determinare la risoluzione dei rapporti tra le parti³⁵. I fornitori sono comunque **incoraggiati ad andare oltre i requisiti del Codice** e a promuovere il **miglioramento continuo** nelle loro attività.

L'approvvigionamento verso i fornitori riguarda principalmente **2 categorie merceologiche**: le materie prime alimentari quali **uva, vino e mosto**, e i **“dry goods”**, ovvero i **materiali per l'imbottigliamento, il packaging e la distribuzione** dei prodotti tra cui bottiglie, tappi, etichette, scatole di cartone, cassette di legno.

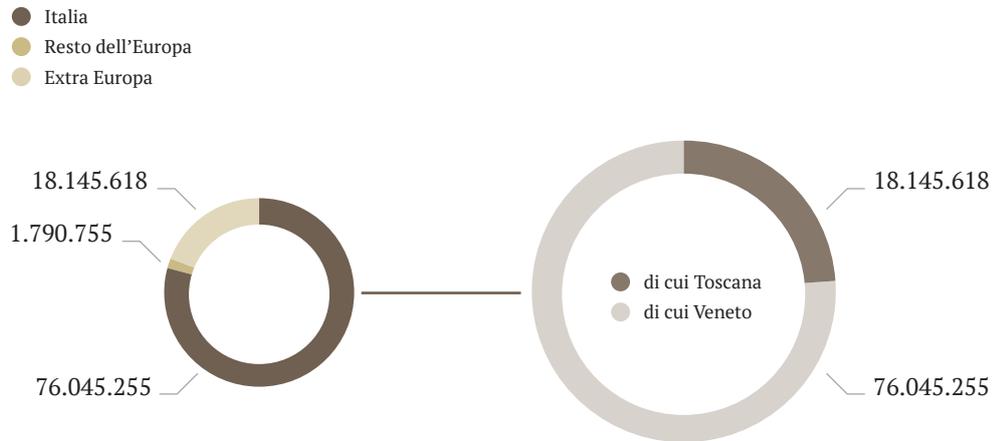
La gestione dei rapporti con i fornitori è demandata principalmente a **5 figure** che gestiscono ogni fase del ciclo produttivo:

- **Procurement Manager**, si occupa dell'acquisto dei dry goods, conduce trattative, formalizza contratti per gli appalti di fornitura e verifica i requisiti qualitativi della fornitura. Per maggiori dettagli sui processi di gestione della qualità si rimanda alla sezione “I nostri consumatori”¹;
- **External Grower Manager**, responsabile dei contratti di acquisto delle uve dai fornitori; li affianca per farne rispettare i contenuti agronomici e quali-quantitativi del contratto, oltre a seguire la logistica e l'organizzazione della raccolta ed il conferimento delle uve presso le cantine del Gruppo;
- **Wine Strategic Sourcing and Regulatory Affairs**, si occupa dell'approvvigionamento strategico dei vini e del rispetto della normativa del settore;
- **Chief Winemaker**, cura e monitora il processo di produzione del vino a partire dalla scelta delle viti da coltivare, in base alle caratteristiche dell'area geografica e agli obiettivi di mercato dell'azienda, fino alla fase di vendemmia, vinificazione e imbottigliamento del vino²;
- **Quality Manager**, rappresenta la Direzione Ruffino nell'applicazione degli standard di sicurezza alimentare. Imposta e segue direttamente, in sinergia con il team di laboratorio e controllo qualità, i controlli sul prodotto durante tutte le fasi di lavorazione. Per maggiori dettagli sui processi di gestione della qualità si rimanda alla sezione “I nostri consumatori”.

Complessivamente, nel FY 2022 il **79% degli acquisti è stato effettuato in Italia**, di cui il **63% nelle comunità locali**, ovvero Toscana e Veneto.

³⁵ Fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni al Gruppo Ruffino, come nel caso di applicazione delle misure previste dal Decreto Legislativo 231/2001.

Spesa per approvvigionamento (Euro) - FY 2022



Di seguito sono rappresentate la produzione e l'approvvigionamento di materie prime relative alla vendemmia 2021 (FY 2022).

Vino FY 2022

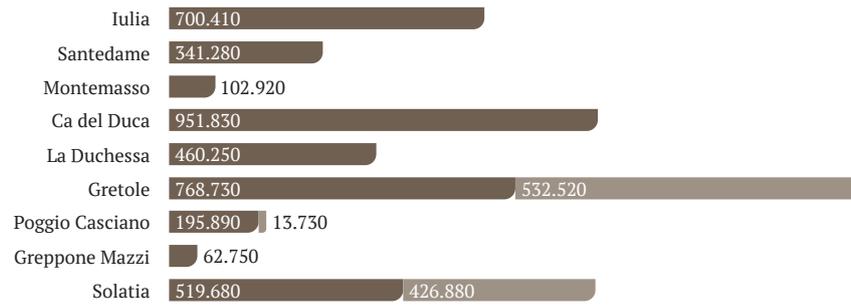
- Vino prodotto (hl)
- Vino acquistato (hl) - incluso mosto

Poderi Ducali Ruffino S.r.l.	22.530	7.437
Tenute Ruffino S.r.l.	21.025	11
Ruffino S.r.l.	186.670	



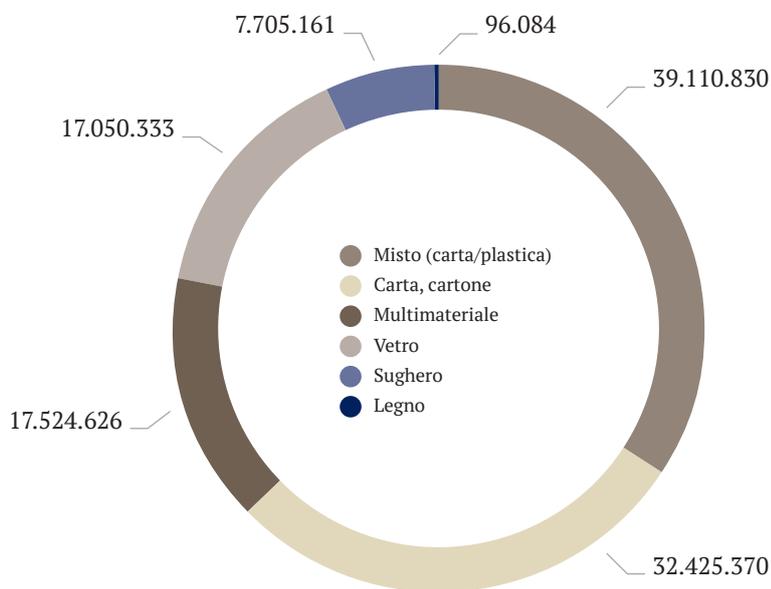
Uva FY 2022

- Uva prodotta (kg)
- Uva acquistata (kg)



Nel grafico di seguito sono riportati i materiali per il packaging e la distribuzione acquistati dal Gruppo.

Materiali (n° pezzi FY 2022)



Crescere insieme: una roadmap al 2025 per fornitori di uve

Dal FY 2020 Tenute Ruffino S.r.l. ha intrapreso un percorso di crescita insieme ai fornitori di uve per la produzione di Chianti Classico, Chianti, Chianti Superiore ed IGT Toscana. Lo scopo della partnership è di **supportare i fornitori** in una gestione più sostenibile del loro business. Infatti la **roadmap al 2025**, presentata nelle pagine seguenti, prevede diversi step chiave per ottenere alternativamente la **certificazione di produzione di qualità integrata (SQNPI)** o di **produzione biologica** in linea con l'ambizioso obiettivo del Gruppo di costruire una filiera di fornitura delle uve che sia 100% biologica o sostenibile.

Siamo consapevoli che il passaggio ad un'agricoltura biologica o certificata SQNPI richieda notevoli investimenti tecnici, operativi e gestionali, per questo ci impegniamo per fornire sostegno operativo e garanzie contrattuali a tutti i nostri partner coinvolti nel progetto.

10 (73% sul totale)

Fornitori
coinvolti nel percorso
per una filiera delle uve

100%

Uva biologica
e sostenibile

Il percorso prevede una prima fase di valutazione dello stato dell'arte grazie alla **compilazione di un questionario**, successivamente, mappati i presidi gestionali in essere, il team dedicato di Ruffino e i fornitori stessi, identificano congiuntamente e in modo collaborativo le **progressive azioni di miglioramento**. Infine grazie alle **visite presso le aziende** dei fornitori il team valuta i passi compiuti e li supporta in caso di necessità.

La gestione sostenibile della filiera è garantita anche attraverso una **solida base contrattuale**, che prevede delle specifiche richieste in merito alla modalità di conduzione dei processi produttivi. Sono formalizzati ad esempio la definizione e l'attuazione di un protocollo agronomico, la regolazione sull'uso di fitofarmaci e l'esclusione di alcuni prodotti chimici, inoltre sono definite attività di verifica, anche sul campo, circa il rispetto di tali condizioni.

Seguendo lo schema della roadmap al 2025, riportata nelle pagine seguenti ed articolata sui diversi anni di vendemmia (HY) per i fornitori delle Tenute Ruffino, abbiamo registrato che i nostri fornitori hanno rispettato la maggior parte dei KPI proposti con esiti positivi.

Abbiamo inoltre riscontrato durante il FY 2022 che **su 10 fornitori attivamente coinvolti e contrattualizzati, quattro hanno intrapreso la conversione delle loro aziende in regime biologico**, mentre altri due stanno valutando se intraprendere lo stesso percorso o quello della certificazione SQNPI, anticipando quindi alcuni KPI della Roadmap.

Figura 11: Gli ambiti d’azione e i KPI monitorati



**Efficienza
Agronomica
e Qualità**

Sottoscrizione del Protocollo Agronomico nel contratto di fornitura

Controllo dei residui di fitofarmaci nelle uve

Corrispondenza delle Tenute alle Mappe Art€a³⁶

Condivisione e introduzione alle norme riportate nel Manuale di Buone Pratiche Agricole del Gruppo

Valutazione del possibile interesse alla produzione agricola certificata biologica o sostenibile



**Efficienza
e Sostenibilità
Sociale
del Lavoro**

Adesione e firma del Codice di Condotta e Etica aziendale

Presenza di un preventivo firmato con i subfornitori

Adesione al Codice di Condotta e Linee guida di sostenibilità dei fornitori



**Efficienza
e Sostenibilità
Ambientale
e Sicurezza
dei consumatori**

Controllo del Registro di Campagna per l’analisi dei fitofarmaci utilizzati dai fornitori

Controllo dell’effettuazione della Taratura (per la verifica del rispetto delle normative per la sicurezza e la qualità del processo produttivo)

Verifica di sversamenti incontrollati di fitofarmaci nell’ambiente

Controllo del corretto smaltimento dei rifiuti

KPI
HY 2020

KPI
HY 2021

Valutazione e introduzione dei fornitori al percorso di produzione biologica e all'ottenimento della certificazione Sostenibilità

Proposta di Adesione alla Rete Agricola di Qualità che prevede la verifica del rispetto delle norme in materia di lavoro e legislazione sociale e in materia di imposte sui redditi e sul valore aggiunto

Verifica della presenza di un contratto strutturato con i subfornitori

Verifica del rispetto del Piano d'azione nazionale per l'uso sostenibile dei prodotti fitosanitari (PAN) e Gestione del magazzino dei fitofarmaci

Verifica del rispetto della Difesa Integrata Obbligatoria

Una parte dei fornitori certificati biologico e/o sostenibile

Proposta di adesione alla SQNPI

100% Fornitori con produzione biologica e/o 100% sostenibili

Valutazione di una certificazione ambientale

109

KPI
HY 2022

KPI
HY 2023

KPI
HY 2025

³⁶ ARTEA è l'Agenzia Regionale Toscana per le Erogazioni in Agricoltura (istituita con L.R. 19 novembre 1999, n. 60 e s.m.i.). Svolge le funzioni di organismo pagatore riconosciuto per la liquidazione dei fondi FEAGA (Fondo Europeo Agricolo di Garanzia) e FEASR (Fondo Europeo Agricolo per lo Sviluppo Rurale), che sostengono la produzione agricola dei Paesi della Unione Europea attraverso l'erogazione ai produttori di aiuti, contributi e premi.



Verso l'implementazione di un sistema di Vendor Rating

Nel corso del FY 2021 per garantire la sostenibilità, l'etica e la trasparenza in relazione al nostro processo di acquisti, il Gruppo Ruffino ha iniziato a lavorare ad un sistema di Vendor Rating per il processo di valutazione dei fornitori tramite l'implementazione di una Vendor Matrix. Il processo di implementazione della matrice che doveva essere concluso per la fine del FY 2022 ha subito un ritardo dovuto in parte ai rallentamenti imposti dalla pandemia da Covid-19 e in parte ad un riassetto aziendale interno. Dal FY 2023 tale matrice sarà integrata nella Procedura Acquisti del Gruppo Ruffino.

I fornitori verranno classificati secondo le seguenti caratteristiche:

- **Tipologia** di bene o servizio fornito;
- **Rischio di approvvigionamento** dovuto alla complessità del mercato di fornitura, in termini di disponibilità del bene o servizio, numero di fornitori alternativi,

potere del fornitore, presenza di barriere all'ingresso nel settore;

- **Importanza strategica** del bene acquistato, in termini di valore aggiunto, impatto economico, impatto sulla redditività;

In seguito il fornitore sarà profilato secondo diversi ambiti di valutazione tra cui: organizzazione e **struttura aziendale, stabilità finanziaria, sicurezza e ambiente, qualità, reputazione e potenziale tecnologico.**

Sarà possibile effettuare l'analisi e la valutazione dei fornitori attuali e futuri e assegnare una **"carta di identità"** a ciascun partner così da intraprendere scelte consapevoli che valutino in modo integrato gli aspetti di gestione sostenibile al pari della solidità economico-finanziaria e della qualità, già oggi controllati e presidiati.

Il sistema di vendor rating sarà applicato a tutti i fornitori verso cui il Gruppo si approvvigiona con una spesa maggiore o uguale a 30.000 Euro.

I nostri consumatori

“Attenzione alla qualità” e “Attenzione al cliente” sono due dei cinque valori aziendali fondamentali riportati all’interno del Codice di Etica e di Condotta aziendale. L’attenzione ai nostri consumatori si sostanzia anche nella

diffusione di **buone pratiche di consumo del vino**. Infatti il bere responsabile è uno dei pilastri di Ruffino Cares ed è proprio in quest’ottica che desideriamo guidare a gustare il vino in modo consapevole.

Bere responsabile



Gustare e apprezzare del buon vino ha uno stretto legame con la nostra cultura del “piacere del bere”.

Farlo in modo **responsabile e consapevole** è, di conseguenza, importante per mantenere intatto questo concetto di piacere condiviso. Proprio in quest’ottica desideriamo “*educare a gustare il vino in modo consapevole*”.



Il consumo responsabile è infatti per Ruffino un vero e proprio valore, per il quale vengono investite risorse sia per la **formazione di dipendenti** sia per **iniziative di sensibilizzazione destinate al pubblico**. È stata elaborata una **Policy interna** sul consumo responsabile rivolta a tutti i dipendenti i quali sono anche coinvolti in un corso online volto a sensibilizzare su problematiche ed atteggiamenti correlati ad un consumo eccessivo di alcolici e a valutare il grado di conoscenza dei singoli con riferimento al consumo responsabile.

Fonte: Drinking Guidelines, Wine in Moderation Information Council.

Che cos’è un consumo moderato?



L'attenzione al consumo responsabile è inoltre posta in tutte le attività di marketing e comunicazione: abbiamo definito e applicato un **Codice per le pratiche responsabili sulla pubblicità e sul marketing delle bevande alcoliche**³⁷ che

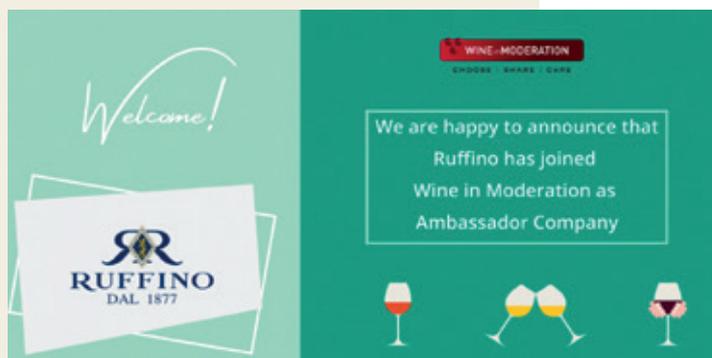
definisce il pubblico al quale devono essere indirizzati i materiali di marketing, gli standard etici per la pubblicità proposta attraverso i media (stampa radio, tv, web), gli standard nell'uso di immagini, simboli, figure e tematiche.

Ruffino & Wine Moderation

Come movimento di responsabilità sociale del settore vinicolo, Wine in Moderation (WIM) mira a fornire informazioni e strumenti ai professionisti per presentare responsabilmente il vino e ispirare i consumatori ad apprezzare il vino e la sua cultura in modo sano, positivo e conviviale.

Il Programma diffonde il consumo moderato tramite i **corsi di formazione, campagne di comunicazione, standard di comunicazione per una pubblicità responsabile** sul tema del vino e **ricerche scientifiche**.

Sosteniamo Wine in Moderation dal FY 2015; a partire dal FY 2020 Ruffino S.r.l. è divenuta **Ambassador Company** di Wine in Moderation; inoltre **l'AD del Gruppo Ruffino, è Presidente di Wine in Moderation**.



Essere Ambassador Company di Wine in Moderation, significa essere un riferimento in termini di **leadership e attivismo nell'ambito del consumo responsabile**, anche incoraggiando le aziende del settore. Per questo diverse nostre etichette rimandano al sito di Wine in Moderation e al consumo responsabile. Purtroppo la pandemia Covid-19 ha reso critica la realizzazione delle iniziative che prevedevano un contatto con il consumatore e che erano state intraprese

con successo in passato. Conseguentemente ci siamo impegnati del condividere e finanziare la diffusione dei messaggi di "Wine in Moderation" volti a raccomandare un atteggiamento responsabile nei confronti del consumo di bevande alcoliche, soprattutto durante il periodo del lock down. Dal 2020 finanziamo annualmente una borsa di studio per studenti nell'ambito del SERT (Servizio per le Tossicodipendenze) per lo studio dell'aspetto patologico del bere.

³⁷ Per maggiori informazioni è possibile consultare la versione integrale del Documento al seguente indirizzo: <https://www.ruffino.it/media/codice-etico/Codice-Marketing-Gruppo-Ruffino.pdf>

Qualità e sicurezza dei prodotti

L'attenzione per i consumatori e la qualità dei prodotti sono due valori indissolubilmente legati e **al cuore della nostra gestione**. Alti **standard qualitativi** e **rigidi controlli di salute e sicurezza alimentare** sono i principi base su cui si fonda il nostro sistema di gestione della qualità, da sempre orientato al miglioramento continuo.

I nostri processi di lavorazione e conservazione dei prodotti, come definito dalla normativa europea, si basano sul sistema Hazard Analysis and Critical Control Points (HACCP), un protocollo di gestione studiato per prevenire le contaminazioni alimentari ed assicurare la qualità dei prodotti, attraverso l'analisi dei potenziali rischi in ogni fase del processo produttivo. Le informazioni relative e le linee guida per lo svolgimento dei controlli sono contenute nel Manuale HACCP, redatto da un Team multidisciplinare e revisionato almeno una volta all'anno e secondo gli eventuali aggiornamenti normativi e di standard interni.

Nel FY 2022 **14%**

Ore totali di formazione

dedicate a HACCP, food defense
e legislazione alimentare



La gestione degli aspetti di qualità e sicurezza dei prodotti è gestita dal **Team Qualità**, che si compone ad oggi di sette persone, di cui quattro dedicate al laboratorio e tre focalizzate principalmente sui controlli di processo e dei materiali secchi. Il laboratorio porta avanti anche **progetti di ricerca e sviluppo** finalizzati al miglioramento della qualità dei nostri prodotti e allo sviluppo di nuovi.

Ruffino S.r.l. opera secondo i requisiti previsti dalle norme volontarie **International Food Standard (IFS)**³⁸, il cui obiettivo è quello di assicurare il rispetto della qualità e sicurezza degli alimenti, oltre che delle norme di legge che regolano il settore, ed è certificata secondo il **Sistema di Gestione della Qualità ISO 9001**.

Tali norme consentono di:

- Rinnovare l'impegno aziendale e del Team Qualità a sostenere la cultura della sicurezza alimentare e della politica di assicurazione della qualità;
- Attuare un efficace e scrupoloso sistema di gestione della sicurezza alimentare e della qualità;
- Gestire le risorse umane, le condizioni di lavoro, l'igiene delle attrezzature e degli ambienti, per garantire la sicurezza dei prodotti;
- Definire processi operativi di produzione sicuri e di qualità;
- Misurare, analizzare, convalidare o migliorare i processi e la gestione dei reclami e delle azioni correttive;
- Tutelare l'integrità dell'azienda e dei prodotti realizzati.

In particolare per quanto riguarda i requisiti dello standard IFS, nel corso del FY 2022, il Team Qualità si è particolarmente focalizzato sugli audit interni e sulla definizione di un piano di **tutela alimentare** e di **protezione contro la contraffazione e la frode alimentare** ai danni dei consumatori. È stato costituito un **Team multidisciplinare** che ha effettuato un'approfondita valutazione del rischio, definendo poi dei piani di mitigazione e monitoraggio. Come per il manuale HACCP, i piani Food Defense e Food Fraud vengono revisionati almeno una volta all'anno.

Al fine di confrontarci e raccogliere spunti di miglioramento, richiediamo ogni anno ad un **ente esterno leader nel settore** di effettuare un **audit** di due giorni nel nostro stabilimento. Inoltre, per assicurare un monitoraggio continuativo della qualità dei processi, dell'igiene dei locali e dei corretti comportamenti degli operatori, abbiamo **umentato la frequenza degli audit interni** (effettuati da personale del team Qualità) nei diversi reparti produttivi (imbottigliamento, magazzini, cantina), programmandoli con **cadenza mensile**.

I risultati di ogni audit, sia interno che esterno, vengono condivisi non solo con i Responsabili dei reparti produttivi ma anche con gli operatori stessi durante le **riunioni giornaliere**, in modo da trasmettere a tutti i livelli la **cultura della qualità e della sicurezza alimentare**.

Nell'ultimo biennio sono stati investiti **più di 400.000 euro** al fine di sviluppare alcuni progetti volti al **miglioramento dei processi di qualità** tra cui:

- La sostituzione dell'impianto di filtrazione della cantina;
- L'implementazione di un sistema automatizzato di sanitizzazione delle macchine di imbottigliamento;
- L'acquisto di due macchine di controllo automatico delle bottiglie vuote, atte a garantire la sicurezza alimentare del prodotto.



Indipendentemente dall'origine della fornitura di vino, ovvero che provenga dalle nostre Tenute oppure sia acquistato presso fornitori esterni o dai co-packer), **il piano di controlli**, volto ad assicurare la qualità e sicurezza del prodotto, è estremamente articolato e stringente ed abbraccia **tutto il processo produttivo**, dalla vigna allo scaffale. I controlli sono principalmente di

tipo analitico ed effettuati dal nostro **laboratorio interno**, avvalendosi anche del supporto di consulenti ed enti esterni. Il nostro è un laboratorio all'avanguardia per il settore enologico, con strumentazioni sofisticate che permettono di analizzare più di 300 parametri, su un totale di circa 10.000 campioni l'anno.



Figura 12: Il sistema di controlli e di responsabilità per la qualità dei prodotti



Di seguito le attività principali del laboratorio:



Controllo dei **limiti legali** e dei **disciplinari di produzione** su wine e spirits, per i quali il laboratorio ha definito un sistema di aggiornamento continuo. Per assicurare l'affidabilità dei risultati ottenuti dalle verifiche, collaboriamo con due dei principali laboratori enologici italiani e partecipiamo ogni anno ad un circuito ring test³⁹, non solo analitico ma anche sensoriale;



Controllo di tutte le **fasi di lavorazione** del vino presso le nostre sedi e i fornitori esterni;



Controlli giornalieri del **livello di maturazione** delle uve per stabilire il momento ottimale per procedere alla loro raccolta;



Controllo della **stabilità del prodotto nel tempo**, in termini di variazioni del colore, eventuale formazione di precipitati, evoluzione organolettica che il vino potrebbe subire dopo un determinato periodo dall'imbottigliamento;



Controllo delle **forniture di vino sfuso** prima dell'acquisto e fino allo scarico della cisterna, attraverso un protocollo analitico estremamente rigoroso;



Controllo **microbiologico del 100% dei vini rossi** da affinamento per scongiurare deviazioni organolettiche (anche chiamate off flavours) in ogni step di lavorazione, a partire dalle forniture in ingresso di vino grezzo, passando per le lavorazioni e l'affinamento in legno, fino alla messa in bottiglia e oltre, in modo da preservare gli aromi e le caratteristiche organolettiche distintive e proprie di ciascun vino.

In particolare, per l'**acquisto di uve**, sono richiesti precisi requisiti di qualità e l'utilizzo della massima diligenza nella produzione, così da garantire lo standard richiesto dal Gruppo. Le uve devono essere esenti da palesi difetti quali marciumi e deterioramenti da malattie fungine, da danni provocati da insetti e parassiti, da difetti determinati da eventi atmosferici e stagionali. In merito al livello di maturazione dell'uva, quest'ultimo è stabilito attraverso parametri quali il contenuto necessario di zuccheri, di acidi e di pH idonei alla destinazione enologica. Per l'**acquisto di vino sfuso** viene seguita una rigida procedura di controllo analitico e sensoriale che comincia dal campione di "proposta di acquisto" e arriva fino allo scarico della cisterna. Solo la completa conformità delle analisi chimico-fisiche analitiche e sensoriali determina la finalizzazione dell'acquisto.

Infine, i **vini prodotti e imbottigliati presso fornitori** esterni vengono seguiti e controllati in tutte le fasi di lavorazione da un Responsabile enologico dedicato, in collaborazione con il nostro laboratorio, applicando gli stessi protocolli analitici dei vini prodotti da Ruffino.

Per quanto riguarda i materiali per l'imbottigliamento e il packaging, Nel FY 2022 abbiamo inserito il **controllo in accettazione di tutti i nuovi materiali**: i parametri da valutare sono per tutte le categorie almeno di tipo dimensionale e grafico, per etichette e tappi in sughero comprendono anche verifiche aggiuntive. Per le etichette, ad esempio, vengono effettuati test di adesione alla bottiglia, di resistenza agli sbalzi termici e la prova nel cestello con il ghiaccio; per i tappi in sughero invece vengono determinate umidità, forza di estrazione e soprattutto viene effettuata l'analisi organolettica da parte di un panel interno di esperti.

³⁹ Utile a valutare la performance del laboratorio di prova e ad assicurare un miglior controllo e una migliore qualità dei risultati.

Grazie all’implementazione della metodologia TPM (rif. Sezione “Il percorso TPM”), **il sistema di gestione della qualità è sviluppato in ottica di completa integrazione con le diverse funzioni aziendali.**

In particolare il pilastro qualità è fortemente supportato dal nostro laboratorio di analisi nella risoluzione di **reclami e casi di non conformità** dei prodotti segnalati da consumatori e dalla filiera di distribuzione.

I reclami e le non conformità vengono presi in carico e gestiti da un Team multidisciplinare, che utilizzando le metodologie di risoluzione del TPM, identifica le cause radici dei problemi in modo da trovare soluzioni definitive. Alla risoluzione della problematica viene inviato un feedback al cliente con gli esiti delle azioni intraprese. Inoltre, reclami e non conformità vengono discussi con gli operatori e le altre funzioni operative durante le **riunioni periodiche**, che diventano quindi un momento di **condivisione**, ma anche di **formazione e crescita della consapevolezza** delle persone.

All’inizio di ogni anno viene fatta una revisione e un’analisi dei reclami e delle non conformità riscontrate nell’anno precedente, successivamente vengono predisposti specifici progetti volti a prevenire e a migliorare le prestazioni di qualità dei prodotti e dei processi.



Nel corso del FY 2022 si sono registrati in totale 43 reclami su 27.538.734 bottiglie vendute, in diminuzione progressiva e costante a partire dal 2018. Si specifica che più del 50% dei reclami riguardano segnalazioni da parte dei consumatori circa il proprio gusto personale sul vino e quindi non legati ad una problematica dei vini venduti.

Con riferimento agli episodi di non conformità in materia di informazione ed etichettatura di prodotti e servizi nell’anno sono stati registrati 3 casi relativi all’apposizione sulle scatole di imballaggio del codice a barre scorretto.



L'etichettatura dei prodotti

Oltre alle informazioni relative all'utilizzo sicuro dei nostri prodotti sono riportate in etichetta le indicazioni relative allo smaltimento degli imballaggi. In questo modo Ruffino ha recepito con anticipo la nuova normativa sull'etichettatura ambientale degli imballaggi, sta inserendo in tutte le retro etichette un QR code che rimanda ad una pagina internet, nella quale sono riassunte tutte le indicazioni relative allo smaltimento dei vari componenti.



La comunità e il territorio



IMPEGNO
VERSO
GLI ALTRI

Crediamo fortemente nel **ruolo di responsabilità** che tutte le aziende sono tenute ad avere nei confronti della collettività e promuoviamo così iniziative e progetti volti a rafforzare la nostra presenza sul territorio con l'obiettivo di ricambiare l'ospitalità che ci viene offerta.

La propensione al "restituire" (Giving back) costituisce uno dei pilastri su cui si basa Ruffino Cares (rif. Sezione "Ruffino Cares") ed è inoltre un elemento chiave che assicura sia la continuità delle **relazioni con il territorio** sia la **crescita del business**. Negli anni abbiamo contribuito a supportare le comunità a noi vicine grazie ad attività di **natura sociale, educativa, economica ed ambientale**.

Di seguito sono riportate la attività che abbiamo sviluppato nel corso del FY 2022.

Dynamo Camp

Dynamo Camp è il primo camp di terapia ricreativa in Italia che accoglie per periodi di vacanza e svago bambini affetti da patologie gravi e croniche, fa parte del Circuito Serious Fun Children's Network, una comunità di oltre 30 campus con molteplici programmi che hanno raggiunto bambini in oltre 50 paesi.

Anche nel FY 2022 abbiamo continuato a sostenere il Camp curando i 1.200 ettari di verde e i giardini dell'oasi, per un investimento di 30.000 Euro e abbiamo svolto 40 ore di volontariato.

MIA.DI

MIA.DI nasce nel 2015 su iniziativa di due coppie di genitori con figli affetti e guariti da patologie oncologiche e desiderosi di restituire un po' di quanto ricevuto dall'Ospedale Pediatrico fiorentino "Meyer". Ogni anno l'associazione organizza una **cena per raccogliere fondi** e promuove un progetto di solidarietà a favore di una divisione medica del Meyer. Sosteniamo l'iniziativa con l'erogazione di prodotti in occasione della cena di raccolta fondi ma quest'anno a causa dell'emergenza sanitaria dovuta alla pandemia Covid-19 non è stato possibile organizzare l'evento.

Employee Match Day

È un appuntamento annuale promosso da CBI nel quale si rende possibile **per ogni dipendente** erogare un importo economico a scelta per un valore minimo definito in anticipo che viene **raddoppiato dall'azienda**: lo scopo è quello di incentivare attività filantropiche e di solidarietà sociale. Nel FY 2022 sono stati raccolti più di **2.000 Euro**.

Nutriamo i vicini

La Campagna "Nutriamo i Vicini" è un appuntamento periodico che permette di raccogliere, attraverso la spesa effettuata dai dipendenti, prodotti alimentari e non deperibili da destinare ad associazioni che le erogheranno e distribuiranno alla comunità.



Supporto alla popolazione ucraina

A seguito dello scoppio della guerra in Ucraina abbiamo promosso tra i dipendenti una raccolta di generi alimentari da inviare sui territori colpiti tramite le Misericordia di Pontassieve e abbiamo donato 20.000 Euro all'Unicef a supporto della popolazione in difficoltà.

Ruffino Brand Experience. La kermesse estiva "sotto le stelle"

Il concetto di "Vivere di Gusto" di Ruffino, che richiama l'attitudine tutta italiana di saper afferrare la vita nella sua pienezza, tra buon cibo,

buon vino e con il piacere dello stare insieme, ha trovato espressione nelle attività eventistiche che si svolgono nella Tenuta di Poggio Casciano. La kermesse estiva "Sotto le Stelle", svoltasi nel parco della Tenuta, ha previsto una rassegna musicale, cinematografica e di poesia che si abbraccia ad una visione della vita che è sia intrinsecamente sostenibile e responsabile (piccoli gruppi connessi nel presente e non aggregazioni smodate, il vino che incontra il cibo a chilometro zero e stagionale, il vino come copula di civiltà e non isolamento negli eccessi). Si può affermare che Ruffino Cares abbia permeato Vivere di Gusto e che gli eventi a Poggio Casciano ne siano il compiuto racconto etico ed estetico.

Tabella 2: I contributi per le iniziative a favore della comunità

AMBITO	ASPETTO	Unità di misura	FY 2022	FY 2021	FY 2020
 IMPEGNO VERSO GLI ALTRI	Donazioni a associazioni, ospedali ed enti benefici	€	52.000	289.926	43.547
	Ore dei dipendenti (Dynamo)	Ore	40	40	40
	Prodotti omaggiati ad associazioni	€	5.000 ⁴⁰	7.394	12.413
	Supporto alla popolazione ucraina	€	20.000	-	-
 BERE RESPONSABILE	Merchandising, Borsa di Studio	€	14.500	21.632	23.024
 SOSTENIBILITÀ	Attività Ruffino Cares	€	30.200	52.570	70.099

⁴⁰ Si specifica che il dato è frutto di una stima in quanto non è stato possibile risalire all'importo esatto.

Consorzi di Tutela⁴¹

Consorzio del Vino Chianti
Consorzio del Vino Chianti Classico
Consorzio del Vino Orvieto
Consorzio del Pinot Grigio delle Venezie
Consorzio del IGT Toscana
Consorzio del Vino Nobile di Montepulciano
Consorzio del Prosecco
Consorzio del Brunello di Montalcino
Consorzio dell'Olio di Oliva Laudemio
Consorzio dell'Olio di Oliva del Chianti Classico

Associazioni di Categoria

**Confindustria Firenze – Sezione territoriale di Confindustria
 Federvini (Associazione di categoria parte di Confindustria)⁴²**
Unione Italiana Vini⁴³
Confagricoltori sezioni di Firenze e di Siena
Confindustria Treviso
Wine In Moderation⁴⁴
Associazione di produttori di Chianti Classico di Castellina in Chianti

⁴¹ Ruffino è presente nei Consigli di Amministrazione dei primi 5 Consorzi di Tutela.

⁴² Ruffino è presente nel Consiglio di Amministrazione.

⁴³ Ruffino è presente nel Consiglio di Amministrazione anche con Carica di Vicepresidenza.

⁴⁴ L'Amministratore Delegato del Gruppo Ruffino ricopre la carica di Presidente.

