CANTINE CAPETTA®

Bilancio di Sostenibilità 2025

01/01/2025 - 31/12/2025

Indice

La nostra storia è una visione di sostenibilità 03

Eccellenza del processo: qualità e innovazione 10

Crescere insieme 23

La nostra sostenibilità economica 43

Il nostro impegno per l'ambiente 48

1

La nostra storia è una visione di sostenibilità

I nostri primi 70 anni

La storia di Cantine Capetta è un racconto di dedizione, di imprenditoria, di attenzione alla qualità.
Un brindisi all'autenticità dei vini del Piemonte, una delle più importanti regioni vitivinicole al mondo per varietà di vitigni, tipologie di vini e qualità dei prodotti.

1953
Francesco Capetta acquista una piccola cantina: nasce l'Azienda Capetta

1960
Inizia la vendita di vini sfusi con il marchio di famiglia.

1970
Viene installato il primo impianto moderno di spumantizzazione

1980
Espansione commerciale in Piemonte, Liguria e Lombardia

1994
L'alluvione devasta lo stabilimento, ma la produzione riparte

1996
Acquisizione del marchio DuchessaLia

2000
Espansione nei mercati esteri (Europa, Americhe, Asia, Africa)

2010 -2013
Investimenti in nuove tecnologie produttive

2015
Adozione di energia verde e misure per la sostenibilità

2020
Ambienti di lavoro plastic-free e gas refrigeranti naturali

2022
Inizia la modernizzazione tecnologica: Cantine Capetta diventa 4.0

2023
L'anno dei festeggiamenti per un traguardo storico: i 70 anni delle Cantine Capetta.

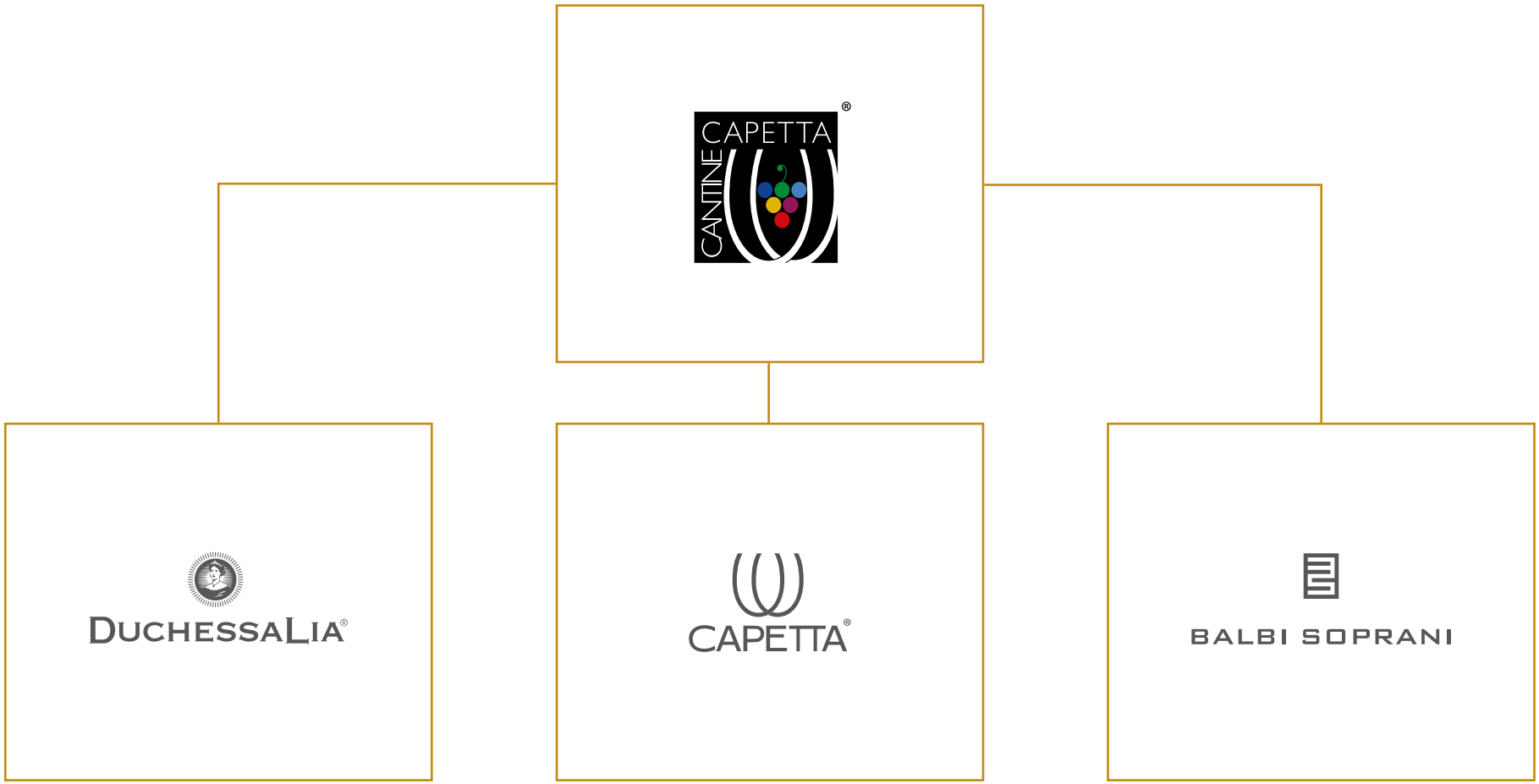
Fondata nel 1953 da Francesco Capetta, l'Azienda è una solida realtà che prosegue con successo sotto la guida dei figli e dei nipoti del fondatore, che ha affontato le sfide della sostenibilità verso il territorio e l'ambiente già nei primi anni del 2000. **Cantine Capetta** è stata infatti la prima realtà vinicola in Piemonte e tra le prime in Italia ad aver adottato un sistema di gestione ambientale integrato, che ha portato nel 2004 alla **Certificazione Ambientale ISO 14001**, a cui si è poi aggiunta anche la certificazione **IFS (Sicurezza alimentare)** a garanzia del processo produttivo e dei prodotti.

Nell'ultimo ventennio il sito produttivo è stato sottoposto ad un radicale ammodernamento delle strutture e delle attrezzature; ampliamento dei locali, investimenti in tecnologie all'avanguardia e nuovi impianti, per rendere **Cantine Capetta un'azienda 4.0 fortemente impegnata per la salvaguardia dell'ambiente.** Tuttavia, l'impegno per la Sicurezza e Qualità del prodotto e l'impegno per l'ambiente e il territorio non ha mai lasciato indietro anche l'impegno dell'Azienda verso i propri collaboratori.

In questo contesto nel 2023, Cantine Capetta ha deciso di iniziare un percorso verso la sostenibilità a completamento del sistema di certificazioni implementato in azienda. **Percorso che ha permesso di ottenere la certificazione Equalitas** legata alla sostenibilità della filiera vitivinicola e **la certificazione SA8000** legata alla responsabilità sociale.

Il Fondatore Francesco Capetta

Oggi, i tre diversi brand che costituiscono Cantine Capetta sono **Duchessa Lia, Capetta e Balbi Soprani**, che vengono considerati di fatto un'unica azienda, costituita a Santo Stefano Belbo (CN) con lo scopo di produzione e commercializzazione di vini, spumanti, mosti parzialmente fermentati e bevande aromatizzate. **La sede operativa in C.so Piave, 140 Santo Stefano Belbo è la medesima per tutte le aziende del gruppo**.



La sostenibilità e lo standard Equalitas

"Lo sviluppo sostenibile è uno sviluppo che soddisfi i bisogni del presente senza compromettere la possibilità delle generazioni future di soddisfare i propri": così veniva definito nel 1987 il concetto di sviluppo sostenibile nel documento "Our Common Future", conosciuto anche come "Rapporto Brundtland", dal nome della coordinatrice della Commissione Mondiale sull'Ambiente e lo Sviluppo (WCED) che in quell'anno aveva commissionato il rapporto.

In questa definizione non si parla dell'ambiente in quanto tale **ma ci si riferisce ad esso indirettamente, parlando del benessere delle persone** (e quindi anche della qualità ambientale).
Viene pertanto messo in luce un principio etico fondamentale: la responsabilità da parte delle generazioni d'oggi nei confronti delle generazioni future. Il riferimento è ad un'equità di tipo intergenerazionale, in quanto le generazioni future hanno pari diritti rispetto a quelle attuali, ma anche intra-generazionale, perché persone della stessa generazione appartenenti a diverse realtà politiche, economiche, sociali e geografiche hanno i medesimi diritti. Da questa definizione embrionale, prevalentemente di matrice ecologica, il concetto di sostenibilità è stato declinato in tutte le dimensioni che concorrono allo sviluppo, dando vita ad un importante dibattito internazionale.

Come è facilmente comprensibile, la sostenibilità non è quindi un concetto statico ed immutabile nel tempo bensì un processo continuo, che deve necessariamente coniugare le tre componenti fondamentali dello sviluppo: Ambientale, Economico e Sociale.

Partendo da queste basi, da un processo di condivisione fra tutti i rappresentanti della filiera vitivinicola (azienda e rappresentanti del mondo agricolo, della trasformazione, della distribuzione e commercio, dei servizi, del consumo e del consociativismo) **è nato lo standard Equalitas**, che riprende al suo interno l'approccio dei 3 pilastri della sostenibilità:

Per ciascuno di questi pilastri sono previsti dei requisiti oggettivi e verificabili attraverso la definizione di buone pratiche lungo tutto la filiera e di indicatori. **Tali indicatori ambientali (impronta idrica, impronta carbonica e biodiversità)** servono per verificare l'impatto che le buone pratiche previste dallo standard Equalitas hanno per quanto concerne la sostenibilità; lo scopo principale non è quindi porre in competizione aziende e/o prodotti ma dare alle aziende dei parametri utili per monitorare le proprie realtà e definire ambiti di miglioramento.

Attualmente i requisiti del sistema di gestione integrato in essere in azienda sono certificati a fronte dei più importanti standard mondiali

La norma **UNI EN ISO 14001** è uno standard internazionale volontario applicabile a qualsiasi organizzazione, indipendentemente da dimensioni o settore, che definisce i requisiti per un sistema di gestione ambientale. Supporta le aziende nel definire politiche e obiettivi ambientali, nell'identificare e gestire gli aspetti ambientali significativi e nell'attuare controlli per migliorare le proprie prestazioni. Favorisce la conformità alle normative vigenti e alle esigenze delle parti interessate, contribuendo al miglioramento continuo del sistema, nonché all'immagine e alla reputazione aziendale.

IFS Food è uno standard internazionale riconosciuto dal GFSI come uno dei più importanti per la gestione della sicurezza e della qualità alimentare lungo tutta la filiera produttiva, a partire dalla fase successiva alla produzione agricola. Lo standard si concentra sulla conformità di prodotti e processi rispetto ai requisiti di sicurezza e qualità, attraverso un sistema di gestione strutturato che include l'HACCP (Hazard Analysis & Critical Control Points). È inoltre supportato da programmi di prerequisiti che comprendono le buone pratiche di produzione (GMP), di laboratorio (GLP) e di igiene (GHP).

Lo standard **Equalitas** definisce i requisiti per la sostenibilità nella filiera vitivinicola, adottando un approccio integrato basato sui tre pilastri della sostenibilità: economico (capacità di generare reddito e occupazione), ambientale (tutela e riproducibilità delle risorse naturali) e sociale (benessere umano, diritti, pratiche etiche e coinvolgimento della comunità). Attraverso l'adesione a questo standard, l'azienda promuove un percorso condiviso con gli stakeholder per rafforzare la cultura della sostenibilità e favorire il miglioramento continuo.

La norma **SA 8000** è uno standard volontario per la gestione della responsabilità sociale che consente alle aziende di certificare il rispetto dei diritti dei lavoratori lungo la propria filiera produttiva. Garantisce condizioni etiche come l'assenza di lavoro minorile e forzato, ambienti di lavoro sicuri, pari opportunità, libertà sindacale, orari e retribuzioni adeguati. Promuove inoltre la diffusione di questi principi presso fornitori e partner. L'adozione dello standard dimostra l'impegno dell'azienda verso la sostenibilità sociale e la produzione di beni responsabili, in risposta alle crescenti aspettative del mercato.

2

Eccellenza del processo: qualità e innovazione

3 SALUTE E BENESSERE

6 ACQUA PULITA E SERVIZI IGIENICO-SANITARI

7 ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE

9 IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE

12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI

Le Cantine Capetta vinificano alcuni tra i più importanti vitigni piemontesi, uve che da centinaia di anni hanno costruito il paesaggio di queste colline, esprimendo il "gusto del terroir", e un patrimonio enologico ricco di gesti ed emozioni che fanno parte degli uomini e del loro lavoro.

I vini di Cantine Capetta vengono creati nel pieno rispetto dei vitigni autoctoni di cui sono espressione. Ogni vino ha una personalità definita dalla natura e ogni etichetta rispetta, valorizza e tutela le caratteristiche legate al territorio e alle tradizioni. La materia prima è il punto di partenza e la sua selezione è fondamentale per poter produrre vini di grande qualità.
La filiera è corta e controllata direttamente dal laboratorio aziendale

Uva raccolta nel 2025:

5.485.947kg

+3,83%

Produzione vini

+1,8%

Sicurezza delle produzioni e controllo del processo.

A fronte dei requisiti Equalitas sono stati sviluppati i protocolli di lavorazione che si riferiscono alle diverse tipologie di lavorazione aziendali. In questo documento sono stati definiti, per ogni fase di lavorazione, tipologia e quantitativo di prodotti enologici da utilizzare. A questi sono stati associati i piani analitici di controllo.
I piani di gestione della cantina corrispondono con le lavorazioni realmente effettuate e che trovano riscontro nei documenti di tracciabilità interna. L'integrazione dei requisiti delle norme volontarie implementati da molti anni in azienda (in primis la UNI EN ISO 14001) hanno permesso l'ottimizzazione dei processi a livelli di consumi idrici e l'utilizzo di coadiuvanti, additivi e nutrienti.
In quest'ottica, la capacità produttiva aziendale è da anni costantemente monitorata tramite l'utilizzo di diversi parametri e indicatori che tengono conto, sia la materia prima lavorata / vinificata, sia il prodotto finito imbottigliato.
In relazione agli ettolitri prodotti, il consumo nel 2025 è stato:

Processo	2021	2022	2023	2024	2025	Variazione rispetto all'anno precedente
Chiarifica	0,073	0,068	0,088	0,123	0,133	8,5%
Filtrazione	**0,04**	**0,044**	**0,048**	**0,022**	**0**	**–100%**
Fermentazione	0,072	0,056	0,061	0,082	0,066	–20%
Stabilizzazione	0,017	0,015	0,016	0,016	0,016	–1,2%
Imbottigliamento	0,119	0,084	0,097	0,107	0,118	9,8%
SO2	0,095	0,084	0,082	0,098	0,089	–9,1%

Ottimo risultato il consumo di perliti ridotto a zero a seguito dell'acquisto di un macchinario decanter.

**Per HL di prodotto finito*

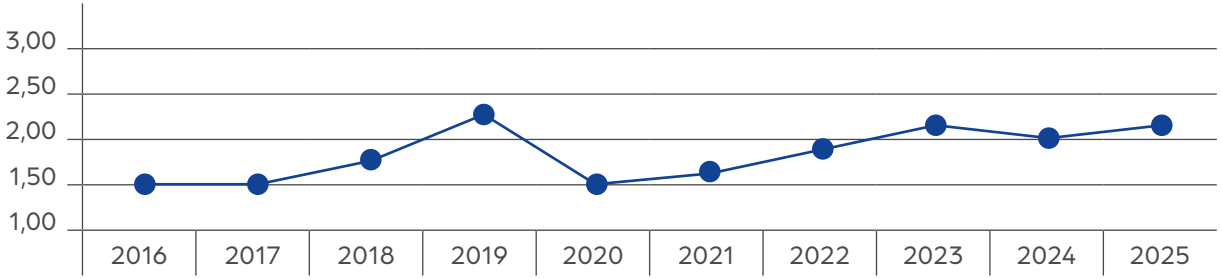
L'azienda si approvvigiona sia da rete pubblica, sia da pozzi privati autorizzati

L'acqua destinata a venire in contatto anche indirettamente con materie prime, semilavorati e prodotti finiti, ad esempio nel corso delle operazioni di pulizia e disinfezione, è potabile ai sensi del Dlgs 18/2023 che recepisce la direttiva 2020/2184/UE sulla qualità delle acque destinate al consumo umano.

Fonte di Prelievo	2021	2022	2023	2024	2025
Pozzi	58.960	46.445	49.112	59.900	55.617
Acquedotto	5.846	5.370	4.415	4.073	4.859
Totale (m^3)	64.806	51.815	53.527	63.973	60.476

Le analisi sulle acque in ingresso non hanno rilevato criticità nel controllo del 2025; per questo viene dato un giudizio positivo a questo pre-requisito.
Nel 2025 l'azienda ha avuto un consumo di acqua utilizzata per il lavaggio dei macchinari produttivi praticamente stabile rispetto al 2024, con un incremento da 2,00L a 2,07L di acqua rapportata al numero di bottiglie prodotte.

Consumo idrico per bottiglia



L'azienda ha predisposto e formalizzato adeguate procedure per la pulizia dei locali e delle attrezzature.

Il quantitativo di acqua e di detergenti è già stato ottimizzato, per quanto possibile in quanto:

- **per il lavaggio dei serbatoi e delle barriques viene utilizzata una macchina semi–automatica in grado di limitare i consumi di acqua e prodotti chimici.**
- **sensibilizza i collaboratori per ridurre i consumi idrici nel processo produttivo:**
- **la linea di imbottigliamento è dotata di circuiti di lavaggio "clean in place" per limitare i consumi idrici e chimici.**
- **vengono selezionati e acquistati i prodotti detergenti per l'igiene degli ambienti con precisi criteri ecologici, in particolare di degradabilità.**

L'azienda ha predisposto e formalizzato adeguate procedure per la pulizia dei locali e delle attrezzature. Nella seguente tabella sono indicati i consumi di acqua e prodotti chimici:

Prodotto / Voce	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Variazione %
Sodio idrossido	0,017	0,024	0,021	0,051	0,031	0,052	70,8%
Sodio ipoclorito	0,002	0,003	0,003	0,005	0,003	0,005	69,0%
Ac peracetico	0,005	0,007	0,018	0,019	0,017	0,032	89,7%
Ac Nitrico			0,013	0,015	0,010	0,010	–14,0%
Potassio Idrossido	0,024	0,028	0,031	0,038	0,030	0,030	–0,9%
Acque reflue	0,186	0,159	0,260	0,290	0,267	0,278	4,0%

L'azienda adotta specifiche procedure di pulizia che assicurano il mantenimento delle condizioni di igiene e sanificazione adeguate alle attività produttive. Queste procedure sono state verificate periodicamente per validarne l'efficacia anche nelle condizioni più critiche. Alcuni obiettivi raggiunti negli ultimi anni:

- **riutilizzare l'acqua di lavaggio per proseguire l'intervento di pulizia su un altro serbatoio.**
- **valutare visivamente l'interno della vasca dopo il primo lavaggio e prima di procedere all'utilizzo della soda**

Questi accorgimenti hanno permesso la diminuzione del quantitativo di sodio idrossido per HL lavorato.

L'energia utilizzata viene acquistata nella sua totalità tramite il gestore Consorzio per le Risorse Energetiche che garantisce l'origine con il marchio registrato 100% Energia Verde Certificata, che ne attesta l'effettiva provenienza da fonti energetiche rinnovabili.

Nella seguente tabella sono riportati i consumi annui di energia elettrica in valore assoluto (Kwh) e rapportati alla produzione (Kw per HL prodotto).

	Kwh	Kwh / HL
2018	3.516.726	21,8
2019	2.962.658	20,8
2020	3.673.325	18,2
2021	4.194.109	17,2
2022	3.517.726	21,1
2023	3.186.765	28,2
2024	3.523.518	24,5
2025	3.636.230	26,7

Consumo energetico rapportato alla produzione (Kwh/HL)

+8,98%

Si può osservare un aumento del 3,19% nel consumo totale di energia, che rapportato alla produzione è dell'8,98%. Parte dei consumi energetici aziendali non dipendono dalla produzione ma servono alla gestione delle attività di base del sito. Nel 2025 non si sono riscontrate perdite di gas refrigerante.

per HL prodotto		2024	2025	Variazione %
Gasolio mezzi aziendali	L	0,12	0,15	**+27,4%**
Gas Metano	m^3	2,44	2,55	**+4,3%**

Il sito produttivo è formato da n°2 stabilimenti separati della SP592 che percorre la Valle del fiume Belbo.

I perimetri di entrambi gli stabilimenti sono delimitati e sottoposti a videosorveglianza.

Anno	Investimenti Strutture Edilizie
2021	438.665 €
2022	447.782 €
2023	552.580 €
2024	636.648 €
2025	479.280 €

Gli edifici sono realizzati con tecniche idonee a garantire la perfetta impermeabilizzazione agli agenti atmosferici per prevenire infiltrazioni nelle aree interne. In azienda non esistono coperture in fibrocemento in quanto si è proceduto in momenti diversi a effettuare operazioni di isolamento e copertura e/o rimozione e bonifica.
L'azienda ha una superficie di copertura degli stabilimenti complessiva di circa 15.000m2

- Le aree esterne sono prive di vegetazione incolta o zone suscettibili di creare un ambiente ideale per roditori, insetti, volatili. Le aree verdi, di pertinenza aziendale, sono sottoposte a periodici interventi di manutenzione.
- Il drenaggio dell'area esterna è sufficiente a garantire un adeguato deflusso delle acque ed evitare ristagni idrici.
- Gli spazi interni sono sufficienti a garantire un flusso operativo senza ostacoli, tale da mantenere condizioni igieniche adeguate, di prevenire contaminazioni esterne e di ridurre i rischi di contaminazione crociata durante lo svolgimento del lavoro.
- Nel 2023 è stato fatto l'allestimento foresteria e allestimento reparto per Metodo classico

Le attrezzature sono idonee al contatto con gli alimenti e mantenute in adeguate condizioni di pulizia e manutenzione in modo da garantire la sicurezza del prodotto e si ritengono conformi e adeguati alle lavorazioni svolte.

Gli impianti produttivi sono stati mantenuti in condizioni ottimali e costantemente aggiornati. L'azienda ha investito nel miglioramento tecnologico, privilegiando impianti a basso impatto ambientale e sistemi di recupero energetico.

Anno	Investimenti Attrezzature
2021	2.496.000 €
2022	7.467.475 €
2023	312.680 €
2024	969.060 €
2025	689.000 €

L'azienda monitora la propria produzione dei rifiuti solidi nelle diverse aree di cantina e attua un piano per il loro contenimento.

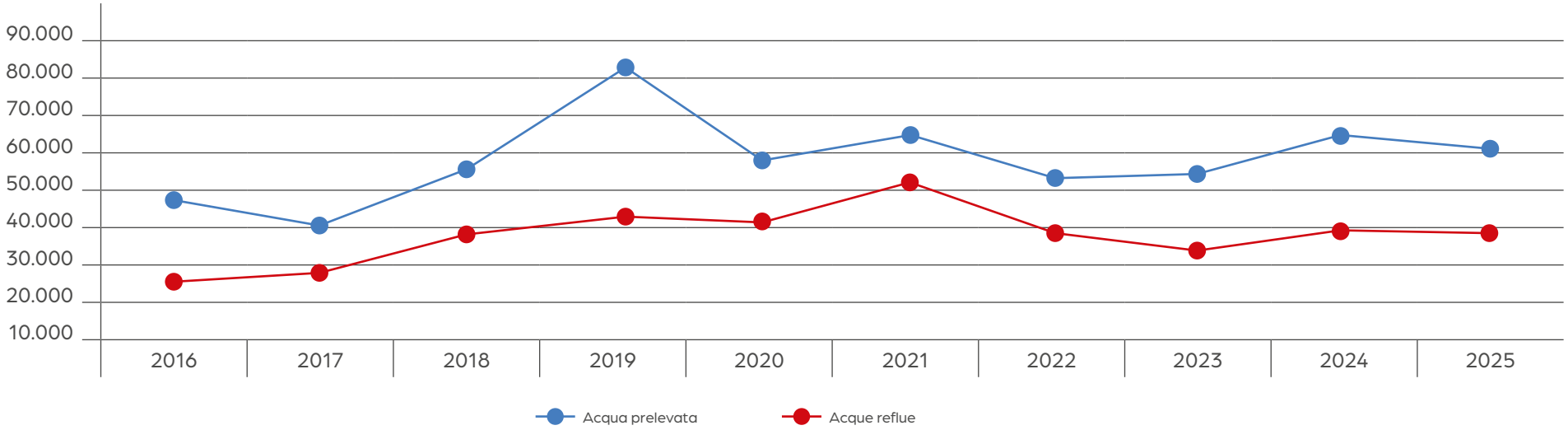
I rifiuti presenti in azienda, identificati con il codice CER, sono documentati e registrati, per consentirne il monitoraggio continuo.
Per il trattamento degli scarichi di tipo industriale, l'azienda è dotata di un impianto interno di trattamento che prevede una raccolta delle acque reflue e l'effettuazione di un trattamento di sedimentazione primaria e di equalizzazione. Le acque così raccolte vengono avviate allo scarico nella pubblica fognatura secondo i limiti della Determina Autorizzativa AUA.
Le acque meteoriche vengono convogliate direttamente nel torrente Belbo.
La gestione dei rifiuti e delle acque di scarico viene effettuata conformemente alla legislazione vigente, sia dal punto di vista del trattamento fisico del rifiuto sia relativamente alla gestione formale dello stesso (formulari, registri di carico e scarico).

Nella seguente tabella sono riportati i quantitativi di rifiuti prodotti nel 2025, anche in relazione alla produzione.

Materiale		**2024** (Per HL prodotto)	**2025** (Per HL prodotto)	**Variazione %** (rispetto all'anno precedente)
Carta e cartone	Kg	0,66	1,39	110%
Vetro	**Kg**	**0,32**	**0,47**	**46,1%**
Plastica	Kg	0,32	0,33	3,3%
Imballaggi Misti	Kg	0,19	0,10	-48,6%
Ferro e acciaio (*)	**Kg**	**0,01**	**0,03**	**2%**
Vinacce e raspi	Kg	4,56	4,65	1,9%
Feccia	Kg	2,79	1,94	-30,4%
Acque reflue	**m^3**	**0,27**	**0,28**	**4%**
Fanghi dal trattamento sul posto degli effluenti		0,65	0,48	-27,1%

	Prelievo Pozzi (m^3)	Prelievo Acquedotto (m^3)	Prelievo Totale (m^3)	Acqua Scaricata (m^3)	Prelievi – Scaricato (m^3)	% Scaricato/ Prelevato
2020	50.793	6.825	57.618	40.812	16.806	29,2%
2021	58.960	5.846	64.806	51.336	13.470	20,8%
2022	46.445	5.370	51.815	37.490	14.325	27,6%
2023	49.112	4.415	53.527	32.742	20.785	38,8%
2024	59.900	4.073	63.973	38.408	25.565	40,0%
2025	55.617	4.859	60.476	37.793	22.683	37,5%

La gestione dei rifiuti e delle acque di scarico viene effettuata conformemente alla legislazione vigente, sia dal punto di vista del trattamento fisico del rifiuto sia relativamente alla gestione formale dello stesso (formulari, registri di carico e scarico). Le acque reflue sono analizzate sia internamente che da laboratori esterni che forniscono i report di analisi, successivamente valutati dall'Assicurazione Qualità–Ambiente. Non si sono riscontrate problematiche nella gestione di questo prerequisito del quale viene quindi dato un giudizio positivo.



La valutazione del nostro packaging

PRIMARIO	Bottiglia	Vetro bianco / Vetro verde, 88% riciclato
	Tappo	Sughero
	Gabbietta	Acciaio
	Etichetta	Carta
	Controetichetta	Carta
	Collare	Carta
	Contrassegno di Stato	Carta
	Colla per etichetta	Acetato di polivinile
	Capsulone	Poli-laminato / PVC
SECONDARIO	Confezione	Cartone
	Colla	Miscela a base di resine sintetiche
	Alveare	Cartoncino teso
	Etichetta	Carta autoadesiva
TERZIARIO	Film termoretraibile	Plastica
	Etichetta	Carta autoadesiva

Bottiglie

Sono tutte in vetro che viene riciclato. Inoltre, la maggior parte delle bottiglie in vetro colorato contengono l'88% di rottame di vetro riciclato proveniente dalle campane della raccolta differenziata.
Quest'anno è stato raggiunto l'obiettivo dell'utilizzo di almeno il 50% di vetro riciclato.

Tappi

L'azienda utilizza diversi tipi di chiusure:

Tappi a vite in alluminio riciclabile

NOTA : L'alluminio di cui sono costituiti i tappi può essere riciclato all'infinito senza ripercussioni sulla sua qualità. Il suo riutilizzo consente di risparmiare fino al 95% di energia rispetto a quella utilizzata per la sua produzione primaria, con il rispettivo abbassamento delle emissioni di gas a effetto serra.

Tappi tecnici in materiale plastico 100% riciclabile in quanto contenenti biopolimeri della canna da zucchero

NOTA: trattasi di polimeri vegetali estratti dalla canna da zucchero, una fonte di materie prime 100% rinnovabile. In questo modo si favorisce l'assorbimento di CO_2 presente in atmosfera, si riducono le emissioni di carbonio e, di conseguenza, si contribuisce alla lotta contro i cambiamenti climatici. Le piantagioni di canna da zucchero sono coltivate in maniera ecoresponsabile (escluso l'uso dell'addebbiatura, ovvero la pratica che consiste nell'incendio dei residui colturali), provengono da fonti sostenibili e sono frutto di un profondo impegno nell'assicurare la protezione della biodiversità.

Tappi monopezzo con sughero proveniente da filiera FSC.

NOTA: I tappi in sughero sono 100% naturali, rinnovabili, riciclabili e riutilizzabili. Le querce da sughero sono pozzi di carbonio che viene catturato mediante la fotosintesi. Gli esperti stimano che il carbonio sequestrato è quantificabile tra 10 e 15 tonnellate di CO_2 per tonnellata di sughero raccolto. Un tappo di sughero contribuisce al sequestro di CO_2, pari almeno 6 – 8 volte le emissioni causate dalla loro produzione.

Cartoni

Realizzati con materie prime derivanti da foreste correttamente gestite secondo i principali standard: gestione forestale e catena di custodia. Tutta la catena è tracciabile e il materiale deriva da foreste dove sono rispettati rigorosi standard ambientali, sociali ed economici.

Alveari

Contengono il 100% di carta riciclata. Origine della carta Italia e intra-UE.

Alcune etichette

Sono in carta proveniente da foreste da gestione sostenibile.

Pedane

Il legno utilizzato per i bancali, proviene anche esso da foreste e correttamente gestite.

3

Crescere insieme

Valutazione delle pratiche sociali.

Un cammino verso una produzione etica e sostenibile, scandito da certificazioni che attestano l'attenzione di Cantine Capetta non solo alla qualità del prodotto, ma anche all'intero processo che lo rende possibile.

Certificazione a fronte dello standard Equalitas (Verifica di sorveglianza periodica ad aprile 2025).

Equalitas nasce con l'obiettivo di promuovere la sostenibilità delle filiere agroalimentari e del vino in primis, attraverso una visione ed un approccio che unisca le istanze delle imprese, della società e del mercato.

Primo obiettivo di Equalitas è la condivisione a livello italiano di un approccio unico alla sostenibilità del settore vitivinicolo basato sui tre pilastri sociale, ambientale ed economico ed alla diffusione di un marchio collettivo di garanzia per il consumatore

Certificazione a fronte dello standard SA8000 (verifiche di sorveglianza periodica a novembre 2025)

Il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale SA 8000 è uno strumento che Cantine Capetta intende adottare in modo volontario per dimostrare ai clienti, che i propri vini sono realizzati nel rispetto dei lavoratori, con attenzione ai seguenti requisiti:

- **mancato utilizzo di lavoro minorile e lavoro obbligato,**
- **mantenimento delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro,**
- **libertà d'associazione,**
- **assenza di pratiche discriminatorie e/o coercitive,**
- **definizione di un orario di lavoro e di una retribuzione equa,**
- **coinvolgimento dei propri partner nella diffusione di tali valori lungo tutta la catena di fornitura**

L'azienda verifica la situazione lavorativa attraverso una serie di parametri che si impegna ad aggiornare con cadenza annuale per valutarne l'andamento nei prossimi anni.

Composizione della forza lavoro al 31/12/2025

L'88% del personale è assunto con un contratto a tempo indeterminato. La restante parte è costituita per il 4% da giovani con contratto di apprendistato e l'8% con un determinato in trasformazione a inizio 2026 in indeterminato.
I dati contrattuali testimoniano un fermo impegno diretto all'adozione di politiche aziendali volte alla stabilizzazione del personale: dal 2018 sono state avviate 24 trasformazioni di contratti da tempo determinato a tempo indeterminato il che rappresentano quasi 1 su 2 del personale operativo (esclusi quadri e dirigenti) presenti attualmente in azienda.
Oltre la metà della base occupazionale è costituita da personale con mansioni prettamente manuali: gli operai costituiscono il 62% del personale totale. Un'altra larga parte dell'organico, pari al 21%, svolge mansioni impiegatizie, mentre il restante 18% del personale è costituita da quadri (3 lavoratori, pari all'6%) e dirigenti (6 di cui 2 dipendenti e 4 amministratori pari al 12%).

L'azienda accoglie:

- **Stagisti**: nel 2025 è stato svolto uno stage con l'Umberto I di Alba.
- **Apprendisti**:
  – n° 1 impiegata amministrativa che iniziato il percorso a gennaio 2023, dopo aver collaborato come stage in azienda;
  – n° 1 impiegata nella qualità che ha iniziato a ottobre 2025
- **Collaboratori esterni**: n° 3 maschi
- **Persone disabili**: nel 2023 era presente un addetto alla linea di imbottigliamento inserito nell'ambito delle categorie protette ai sensi della Legge 68 del 1999; il rapporto di lavoro si è concluso al termine del contratto a tempo determinato (17/04/23) poiché il dipendente era in mutua dal 28/08/22 a causa di un incidente. Purtroppo, la persona designata nel 2024 come possibile sostituto è venuta a mancare, pertanto l'azienda era alla ricerca di una possibile figura da inserire in organico, la quale è stata assunta nel 2025.

La responsabilità sociale d'impresa per Cantine Capetta non è solo un principio, ma una pratica quotidiana che si riflette nell'assoluto rispetto dei diritti dei lavoratori, con particolare attenzione alla tutela dei più giovani.

Lavoro minorile

L'azienda non impiega e non collabora con fornitori che sfruttano il lavoro infantile (bambini con età inferiore a 16 anni.

Lavoro giovanile

Lavoro giovanile: Cantine Capetta vanta una collaborazione pluriennale con istituti scolastici, centri di formazione e università nella realizzazione di percorsi di transizione istruzione – formazione – lavoro (alternanza scuola-lavoro, tirocini formativi). Per questo in azienda potrebbero essere presenti gli adolescenti unicamente in qualità di stagisti) e sono state predisposte idonee procedure per la gestione del loro percorso in azienda come previsto dalla normativa vigente e dalla Convenzione ILO 138 e Racc.146 (Età minima).

Lavoro forzato e obbligatorio

Cantine Capetta:

- non ricorre e non sostiene l'utilizzo di lavoro forzato o obbligato e non richiede al personale "depositi" o di lasciare documenti di identità al momento dell'inizio del rapporto di lavoro.
- non adotta nessun sistema coercitivo per far eseguire lavori/operatività/ mansioni
- ai propri collaboratori.
- rispetta sia quanto definito da CCNL italiano, sia lo statuto dei lavoratori.
- definisce per ogni dipendente ruolo e mansione, nonché orari di lavoro.
- informa il dipendente in merito al rapporto di lavoro, contratto e termini relativi.

Valutazione in base al paese di provenienza:

I lavoratori stranieri presenti in azienda hanno regolari contratti di lavoro e trattamenti pari a quelli dei colleghi e qualifiche coerenti alla mansione svolta. L'azienda si impegna alla crescita del territorio e alla produzione di ricchezza locale: infatti, il personale aziendale è residente nei paesi vicini alla sede aziendale. Il personale di nazionalità estera è costituito da n° 8 lavoratori di cui 5 assunti a tempo indeterminato e n° 1 apprendista dal gennaio 2023 ed n°2 a tempo determinato. Di questi, n° 2 formano parte dell'organico dell'azienda da più di 10 anni.
Nella gestione del personale, l'azienda applica il metodo della Nice Company dove ogni collaboratore viene ascoltato e possibilmente aiutato nella risoluzione di ogni caso, al fine di migliorare il clima aziendale nel pieno rispetto della persona.

	2021	2022	2023	2024	2025
Italia	59	51	45	43	44
Estero	4	4	4	6	8

Analisi del turnover dei dipendenti

Anche in un periodo complesso come quello attuale, le politiche aziendali sono state volte alla salvaguardia dei livelli occupazionali. Nel corso del 2025 il livello occupazionale si è attestato nelle 52 presenze alla fine dell'anno segnando un aumento di 3 unità rispetto alla fine del 2024.

Nell'ottica di agevolare ai giovani l'ingresso nel mondo del lavoro, l'azienda negli ultimi anni ha inserito nel proprio organico 12 apprendisti (di cui n° 9 sono stati inseriti nell'organico della produzione); dal gennaio 2023, n° 8 contratti di apprendistato sono già stati confermati/trasformati in contratti a tempo indeterminato, garantendo la stabilità lavorativa di questi giovani; inoltre, a fine anno è stato confermato anche il contratto con un'altra giovane. A inizio 2026 finirà l'apprendistato di una impiegata che sarà trasformato in contratto a tempo indeterminato.

Per il 2025, si è verificato un turn over positivo per via dell'entrata di 3 persone nell'organico aziendale.

Per turnover del personale si intende il flusso di personale (diretto e/o indiretto) che transita (esce o entra) nell'impresa

Tasso di turnover complessivo	21,15 %
Tasso di turnover positivo	14,29%
	(Donne 10,20% – Uomini 4,08%)
Tasso di turnover negativo	8,16 %
	(Donne 6,12% – Uomini 2,04%)
Tasso di compensazione	1,75

Il turnover dipende da un operatore che è andato in pensione dopo quasi 30 anni di rapporto lavorativo ed inoltre è stato un anno in cui si hanno avuti molti lavoratori interinali che hanno lavorato nei periodi di picco della produzione.

Cantine Capetta ritiene un dovere fondamentale garantire un posto di lavoro sicuro e salubre a tutti i collaboratori.

L'azienda mette in atto le misure ragionevolmente praticabili al fine di prevenire e ridurre potenziali incidenti e lesioni alla salute dei lavoratori.

Nel 2025 ciò è stato assicurato attraverso:

- **L'ottemperanza agli obblighi imposti dalla legge in materia di salute e sicurezza sul lavoro.** Valutazione dei Rischi, DUVRI, Valutazione del Rischio Incendi, DPI, ecc.);
- **Le nomine di:**
  – Responsabile del Servizio di Protezione e Prevenzione;
  – Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza;
  – Addetti alla Squadra Antincendio;
  – Medico Competente;
  – Addetti al Primo Soccorso
  – Preposti
- **L'attento e diligente controllo del rispetto da parte del personale di quanto prescritto dalla legge e dai regolamenti aziendali;**
- **La formazione periodica a tutto il personale** (art. 37 del D.Lgs 81/2008 smi)**, istruzioni sul luogo di lavoro e, ove necessario, istruzioni specifiche per la mansione svolta;**
- **La formazione e informazione al nuovo personale o in caso di cambio di mansione** (art. 36 del D.Lgs 81/2008 e smi);
- **La formazione in caso di incidenti e quando i cambiamenti tecnologici e/o introduzione di nuovi macchinari presentino nuovi rischi per la salute e sicurezza del personale;**

Ore di formazione in ambito salute/sicurezza:

Inquadramento	2022	2023	2024	2025
Dirigenti	28	-	40	13
Quadri	27	8	28	19,5
Impiegati	67	12	6	37
Operai	289	68	204	85,5
TOTALE	**411**	**88**	**278**	**155**

- **La manutenzione periodica degli impianti e delle attrezzature e macchinari di lavorazione;**
- **La presenza di adeguati servizi igienici sia in numero che dislocazione e presenza di un refettorio dove il personale può consumare i pasti;**
- **La distribuzione di appropriati dispositivi di protezione individuale laddove non sia possibile ridurre le cause di un rischio per la salute e sicurezza del personale sul luogo di lavoro.**

Utilizzo dei congedi parentali rapportato al genere

L'azienda ha valutato tutti i rischi sul luogo di lavoro per le lavoratrici puerpere, in gravidanza o in allattamento e si impegna in prima persona alla tutela e protezione delle lavoratrici durante il periodo di maternità.

Infortuni sul lavoro

Sulla base dell'analisi degli infortuni è stato costituito un gruppo di lavoro. Il loro obiettivo sarà valutare le motivazioni degli eventuali infortuni e analizzare anche gli incidenti (mancanti infortuni) in modo da cercare metodi per prevenire e, di conseguenza, ridurre il loro numero. Sono stati valutati gli indicatori del SGSL relativi a:

- Andamento infortuni: L'azienda valuta l'indice di frequenza e di gravità degli infortuni sul lavoro secondo le indicazioni della norma UNI 7249:2007 "Statistiche degli infortuni sul lavoro".
  Indice di incidenza: *quanti infortuni si sono verificati in un anno, in base al numero dei lavoratori*
  Indice di frequenza: *quanti infortuni si sono verificati in base alle ore lavorate*
  Indice di gravità: *numero di giornate di assenza per infortuni verificatisi in un certo periodo di tempo*

N° infortuni negli ultimi 5 anni (dal 01/2021)	4
Infortuni nell'ultimo anno (2025)	1

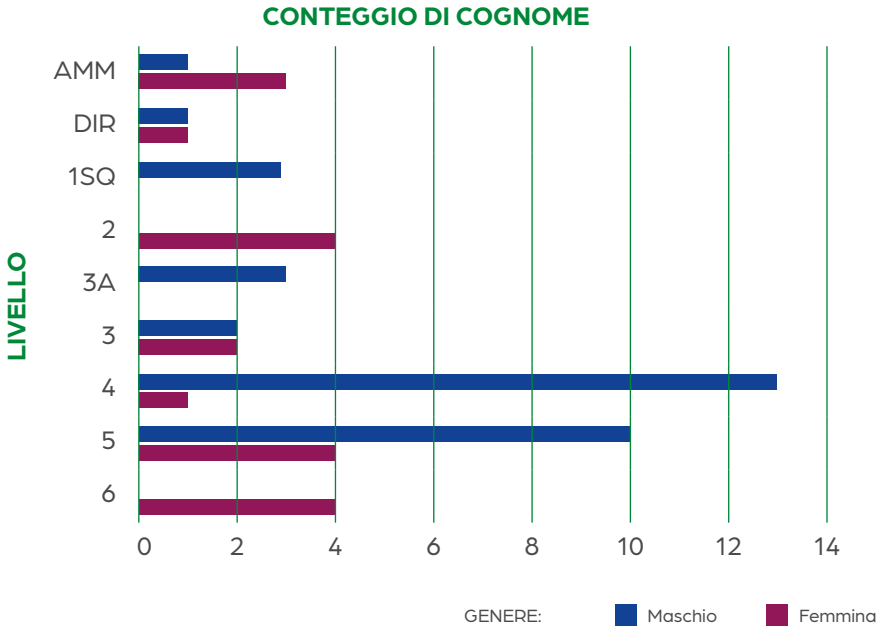
Indicatori di Gravità e Frequenza

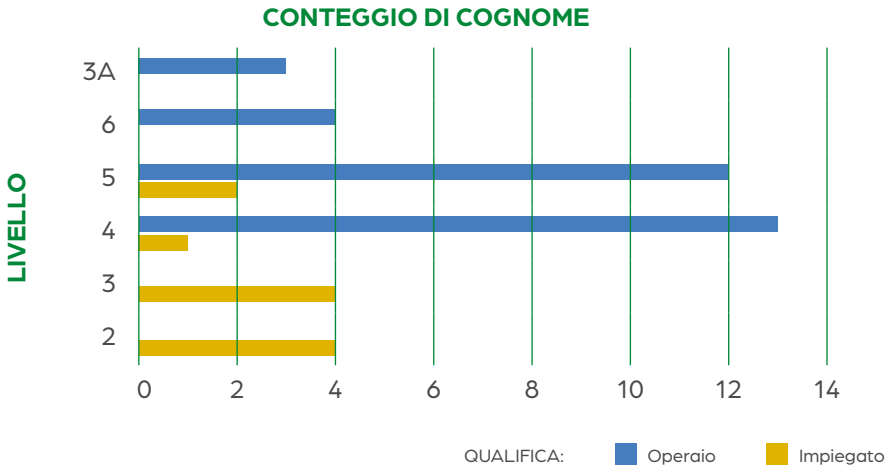
Indice di incidenza (n° infortuni * 1.000 / n° lavoratori)	15,2
Indice di frequenza (n° infortuni * 1.000.000 / n° ore lavorate)	15,1
Indice di gravità 1 (n° giorni totali infortuni * 1.000 / n° ore lavorate)	0,42
Indice di gravità 2 (Per inabilità temporanea: giornate lavorative perse / n° infortuni)	28

L'impegno su questo argomento viene applicato anche ai propri fornitori; il rispetto delle normative sulla Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro, nelle attività dei propri fornitori è infatti una condizione fondamentale per il mantenimento di un rapporto di collaborazione.

Cantine Capetta offre a tutti i collaboratori le medesime opportunità di lavoro in modo da garantire un trattamento equo fondato su criteri di merito e sui valori dell'uguaglianza, tolleranza e rispetto reciproco.

L'azienda non adotta e non supporta alcuna forma di discriminazione nell'assunzione, remunerazione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento; garantisce inoltre pari opportunità e libertà di seguire i propri principi a tutti i lavoratori. Infine, non ammette comportamenti offensivi o coercitivi e alcuna forma discriminatoria. Al fine di garantire quanto sopra riportato, l'azienda ha predisposto, oltre ad un documento etico (approvato in data 02/05/2022) e procedure per la selezione ed assunzione del personale.





Valutazione della durata del contratto e del rapporto di lavoro

Distribuzione per anzianità lavorativa. Considerando quelli presenti al 31/12/2025, il senso di appartenenza alla realtà di Cantine Capetta viene dimostrato dal 31% dei lavoratori che vantano più di 10 anni di esperienza lavorativa all'interno dell'azienda e, soprattutto, da quelli che sono entrati in azienda più di 20 anni fa e costituiscono la memoria storica dell'azienda.

L'impegno dell'azienda nell'agevolare ai giovani l'ingresso nel mondo del lavoro si è concretizzato con l'inserimento, negli ultimi 3 anni, nell'organico aziendale n° 12 apprendisti; questi giovani avranno così l'opportunità di apprendere le conoscenze e le competenze dal personale con elevata esperienza in campo già presente in azienda e garantire il trasferimento del Know-how tra le nuove e vecchie generazioni. N° 7 di questi giovani collaboratori, alla fine del percorso di apprendistato sono stati confermati nei propri ruoli trasformando la collaborazione a tempo indeterminato.

Valutazione in base al genere

Come in molte imprese del comparto agroindustriale, in azienda la componente femminile impiegata risulta in minoranza rispetto a quella maschile, rappresentando il 35% della forza lavoro complessiva. Il personale femminile è meno rappresentato tra operai (17%) mentre costituisce l'80% degli impiegati.

Differenza salariale tra uomini e donne

Per la valutazione delle differenze salariali in base al genere viene utilizzato il rapporto tra la media delle remunerazioni totali lorde tra uomini e donne. Tale valore si ottiene dividendo il valore medio del reddito annuo lordo percepito dalle donne per il reddito medio annuale lordo percepito dagli uomini per livello di inquadramento.

Salario lordo medio = (∑ salario / n° lavoratori per tipo)

Un valore rapporto salariale donne / uomo pari al 100% rappresenta quindi uguale retribuzione. A parità di livello di inquadramento il rapporto nel 2025 va da un minimo del 96% fino ad un massimo del 101%, ovvero donne e uomini a parità di livello, guadagnano praticamente lo stesso stipendio.
Inoltre, rispetto al 2024, il valore medio del salario lordo, sia per donne e uomini, è aumentato. A dimostrazione dell'impegno dell'azienda per l'eguaglianza del trattamento economico tra donne e uomini, l'incremento risulta più evidente per le donne.

L'andamento dell'organico aziendale degli ultimi anni è riportato nella seguente tabella:

Anno	Numero Collaboratori	% Incremento
2021	63	+8 (14,5%)
2022	55	-8 (-12,7%)
2023	49	-6 (-10,9%)
2024	49	0 (0%)
2025	52	+6,1%

Tale impegno su questo argomento viene applicato anche ai propri fornitori; il rispetto delle normative e del CCNL, nelle attività dei propri fornitori e sub- fornitori è infatti una condizione fondamentale per il mantenimento di un rapporto di collaborazione.

Cantine Capetta garantisce il riconoscimento dello stipendio previsto dalla legislazione vigente, assicurandosi che sia più che sufficiente ad assicurare una vita dignitosa a tutta la famiglia.

Ogni lavoratore riceve il proprio salario su cedola paga riportante data di assunzione, codice posizione INPS, categoria di inquadramento e contratto di appartenenza, nonché altre informazioni che danno tracciabilità della posizione di occupazione del dipendente stesso. Tutte le indennità retributive (composizione dei salari e delle indennità) sono indicate chiaramente e regolarmente a beneficio dei lavoratori nella busta paga personale.
Inoltre, nel 2022 è stata fatta formazione al personale in data 13/04/2022 relativamente le informazioni riportate sulla busta paga e la loro interpretazione.
È stata predisposta, nell'ambito dei requisiti dello standard SA8000, una procedura per la gestione delle nuove assunzioni dove vengono riportate le modalità adottate per la formalizzazione del contratto di lavoro. Copia della documentazione viene fornita al nuovo collaboratore.

Retribuzioni - Politica salariale

Gli accordi contrattuali con i dipendenti sono stabiliti dalla direzione e sono definiti in base alle singole competenze e alle mansioni che il dipendente andrà a ricoprire. L'impegno dell'azienda nel riconoscere e valorizzare le proprie risorse si traduce in un'attenzione verso tutti i dipendenti, senza distinzione tra chi già presente in azienda ed i nuovi assunti.
Tra le azioni più importanti, l'incremento medio sul CCNL riconosciuto dall'azienda ai propri dipendenti e, nella maggioranza dei casi, l'aumento del livello di primo ingresso per le nuove assunzioni. Tale politica risulta evidente dalla lettura dei dati riportati di seguito. Cantine Capetta si impegna a valorizzare le proprie risorse riconoscendo un incremento medio del 66,6% dello stipendio rispetto alle tabelle retributive del CCNL Industria Alimentare, in particolare:

Livello Inquadramento	Numero di Addetti	Incremento % rispetto alla retribuzione totale prevista dal CCNL (compresi: contingenza, EDR e indennità)
1SQ	3	132%
2	6	55%
3A	3	79%
3	6	71%
4	18	18%
5	9	26%
6	2	21%

Le retribuzioni si mantengono stabili con una crescita nel 2025 grazie all'approvazione del nuovo contratto nazionale dei lavoratori del settore alimentare.

Incentivi economici e sistemi di premiazione

L'azienda adotta sistemi di premiazioni legati all'impegno dei singoli lavoratori nel proprio operato. In aggiunta ai premi produzione annuali erogati nei periodi di picco di lavoro (vendemmia, Natale, ...) nel 2025:

- **sono stati corrisposti degli aumenti del salario lordo per la variazione del CCNL.**
- **Sono stati corrisposti buoni spesa di per un complessivo di 15.000 euro a tutti i dipendenti.**

Tale impegno viene applicato anche ai propri fornitori; il non rispetto delle normative e CCNL in materia, nelle attività dei propri fornitori è infatti una condizione fondamentale per il mantenimento di un rapporto di collaborazione.

Per la valutazione del clima aziendale, l'azienda ha distribuito dei questionari a tutti gli operatori nel mese di febbraio 2025.

Verrà sottoposto un nuovo questionario all'inizio del 2028.

Aspetti positivi

Il punteggio evidenza che in azienda è instaurato un clima aziendale basato nella **correttezza dei rapporti** e il **rispetto reciproco**; sia tra la direzione aziendale e il personale e all'interno del gruppo di lavoratori.
Inoltre, la **stabilità** del posto di lavoro e la cura del personale tramite la **formazione** e le misure di **sicurezza** sul lavoro sono molto apprezzate dal personale.

Coinvolgimento con il territorio e la comunità

Nel 2025 sono stati erogati i seguenti contributi economici per organizzazioni e associazioni presenti nel territorio:

- **Contributo alla parrocchia di Santo Stefano Belbo**
- **Contributi per la Filarmonica di Santo Stefano Belbo**
- **Contributo ambulanza**
- **Contributo all'associazione FIDAS**
- **Contributo all' AIRALZH.**

IMPORTO 2025 DEGLI INVESTIMENTI PER LA PROMOZIONE DEL TERRITORIO

(MOSTRE E FIERE)

159.186€

L'azienda è convenzionata con le scuole Superiori del Territorio offrendo la possibilità di stage e tirocini formativi (Istituto Tecnico Agrario "Umberto I" di Alba), Nel 2025 è stato accolto uno stagista che ha svolto uno stage di formazione e orientamento
In questo modo sono state raccolte le segnalazioni inerenti le tematiche della sostenibilità provenienti dalle diverse comunità presenti nelle vicinanze e approfonditi i rapporti tra realtà aziendale e la comunità locale. **Inoltre il 5 – 6 giugno 2025 presso la foresteria delle Cantine Capetta è stato proiettato il film ONDE DI TERRA del regista Andrea Icardi di Santo Stefano Belbo. Ingresso gratuito per la comunità di S.Stefano Belbo, paesi limitrofi e non solo.**

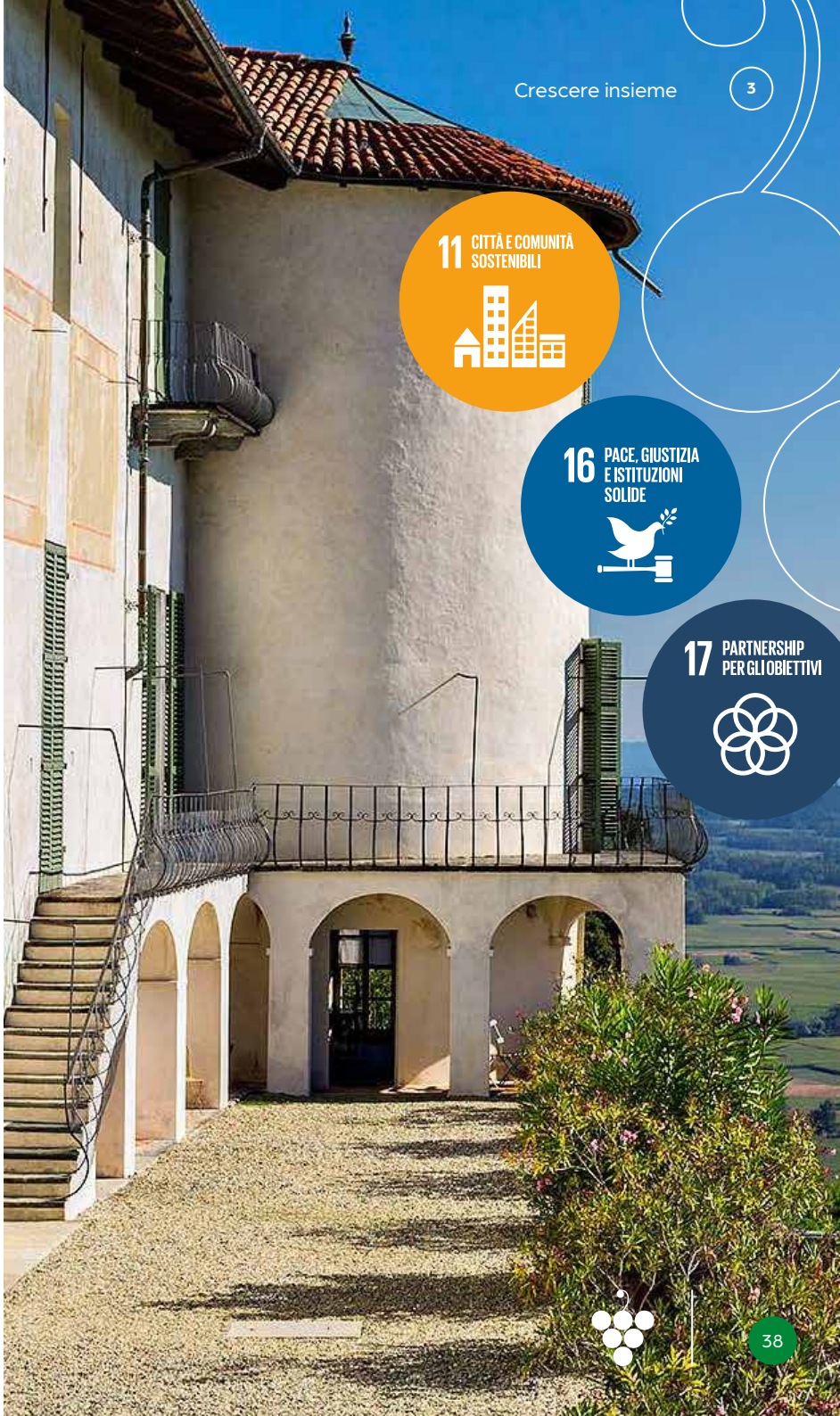
FAI
CORPORATE
GOLDEN
DONOR
Noi sosteniamo il FAI

Tra le prime cantine in Italia ad avere dimostrato particolare attenzione ai processi produttivi per salvaguardare l'ambiente e il territorio, da diversi anni Duchessa Lia sostiene il **FAI – Fondo per l'Ambiente Italiano** attraverso l'adesione al programma di membership aziendale Corporate Golden Donor.

Un grande progetto di tutela che è anche un'ambiziosa sfida culturale: fare dell'Italia un luogo migliore dove vivere, lavorare e crescere i nostri figli.

Il patrimonio paesaggistico e culturale, che il FAI salvaguarda e promuove, rappresenta infatti un capitale unico al mondo e la risorsa fondamentale su cui investire per far rinascere, sviluppare e valorizzare il nostro meraviglioso Paese. Grazie al sostegno dei suoi numerosi aderenti, sia privati cittadini che aziende, il FAI da quasi 50 anni tutela e gestisce 68 Beni su tutto il territorio nazionale. Importanti insediamenti storici, artistici e paesaggistici salvati dall'incuria, restaurati, protetti e aperti al pubblico.

Ogni giorno il FAI si impegna a proteggere e rendere accessibili a tutti splendidi gioielli d'arte, natura e cultura disseminati nelle campagne, nelle città e sulle coste del nostro Paese; a educare e sensibilizzare la collettività alla conoscenza, al rispetto e alla cura dell'arte e della natura e a farsi portavoce delle istanze della società civile vigilando e intervenendo attivamente sul territorio.



Consapevole del ruolo che la collettività svolge in tutte le attività legate alla sostenibilità ed al miglioramento degli stili di vita, l'Azienda ha distribuito al vicinato un questionario nel 2024.

Domanda/Indicatore	Valore
Impatta economicamente sul territorio?	9,4
Impatta ambientalmente in modo positivo sul territorio?	8,6
Impatta socialmente sul territorio?	9,3
È riuscita a costruire un buon rapporto comunicativo con il territorio e la comunità locale?	9,6
Recepisce volentieri eventuali segnalazioni e comunicazioni di problemi?	9,4
Coinvolge e sensibilizza la comunità locale rispetto alle tematiche della sostenibilità ambientale, sociale ed economica?	9,1
Dimostra apertura e accoglienza nei confronti di gruppi di visitatori?	9,3
Risulta attenta alle esigenze dei visitatori disabili?	9,8

- **La collettività ritiene che l'azienda presta attenzione all'impatto** (economico, sociale e ambientale) **sul territorio e a costruire un buon rapporto con il territorio e la comunità locale, recependo eventuali segnalazioni e dimostrando apertura e accoglienza verso i visitatori, anche con disabilità**;
- **Riguardo alle iniziative di collaborazione con il territorio e con le comunità locali, il vicinato dimostra di essere a conoscenza che l'azienda:**
  – *è impegnata nel finanziamento di iniziative o progetti legate alle realtà locali in cui opera*
  – *effettua o ha effettuato azioni di volontariato*
  – *sostiene o ha sostenuto progetti del territorio locale a carattere sociale e ambientale*
  – *partecipa ad iniziative sul territorio come fiere e festival per accrescere la propria visibilità e migliorare le relazioni con gli stakeholder esterni*

Tuttavia non è a conoscenza che l'azienda abbia attivato partnership con soggetti "No profit" per la realizzazione di progetti. È intenzione dell'azienda mantenere l'attuale livello di rapporti con le parti interessate agli aspetti ambientali dell'azienda e, in particolare, con il "vicinato" che ha sempre manifestato di gradire l'attenzione posta da Cantine Capetta nei confronti dell'ambiente. Ad oggi non si sono mai verificati "reclami" di alcun tipo in campo ambientale.

Nel panorama competitivo odierno, l'efficacia della comunicazione riveste un ruolo cruciale.

Per **Balbi Soprani**, che in questi ultimi anni ha definito in modo netto l'obiettivo HORECA come suo unico target, utilizza un messaggio che chiarisce immediatamente l'esclusività di un'offerta riservata alla carta dei vini dei ristoratori. La veicolazione della comunicazione è affidata a testate stampa nazionali e locali oltre che agli specializzati di settore.

Capetta, si consolida nell'essere il marchio portavoce di una piemontesità ad ampio raggio. Oltre ai vini e spumanti più noti del Piemonte, il marchio propone attraverso annunci stampa una gamma di prodotti che attraverso un'immagine di forte impatto e riconoscibilità si propone come "un Calice di Piemonte" per un'offerta mai banale, com'è nella "Tradizione di Famiglia dal 1953"

E infine, **Duchessa Lia**: marchio protagonista indiscusso, del segmento vini piemontesi in Italia e, perché no, protagonista anche nella comunicazione di settore, con un media mix di forte presenza e continuità lungo l'anno verso i propri target, attraverso:

- **spot TV tradizionali e inviti all'ascolto sulle principali reti Rai (Da 4" a 40");**
- **radio (Radio Rai; RTL 102,5; RDS; RMC...) ect.**
- **maxi affissioni nelle maggiori città (Milano, Torino e Genova).**

Sulla stampa quotidiana e periodica, oltre al visual con i protagonisti dello spot e la gamma dei vini più tradizionali di Duchessa Lia, nel 2025, si è affiancato un messaggio dedicato all'ultima eccellenza del brand: **il Brut Metodo Classico "Alta Langa".**

Un messaggio esclusivo che vive sullo sfondo del Salone di Diana (Reggia della Venaria Reale). Inoltre, è stato implementato l'utilizzo dei Social per avere maggiori interazioni anche con i consumatori più difficili da arrivare. Infatti, sono stati attuati delle collaborazioni con creator, sommelier ed influencer per raggiungere un target di età più giovani.

Con nuovi piani editoriali per puntare sempre di più a nuovi contenuti per essere sempre innovativi ed avanti rispetto ai competitor.

Occorre anche ricordare che, per il **quinto anno consecutivo**, Duchessa Lia ha visto la presenza dei suoi prodotti all'interno di quello che per gli amanti del buon cibo, e quindi per affinità anche del buon vino, in questo ambito è il programma più prestigioso e seguito della TV italiana.

Parliamo ovviamente di **MasterChef**, in onda su Sky. Senza dimenticare il dialogo che nasce e si sviluppa non stop sui social Duchessa Lia con i propri clienti e amanti in genere dei "Nobili Vini del Piemonte".

4

La nostra Sostenibilità Economica

Performance economiche e produzione

Considerando il prodotto finito, suddividendolo nelle n° 3 macrotipologie (vini, spumanti e bevande) nella seguente tabella è riportato il confronto con le annate precedenti e nel grafico è rappresentato graficamente l'andamento degli ultimi anni

	2021	2022	2023	2024	2025	Variazione rispetto annata precedente
Vini fermi HL	167.314	90.990	60.249	70.739	72.990	+3%
Vini spumanti HL	39.125	31.996	25.785	25.889	22.281	-14%
Bevande HL	37.538	21.686	27.030	47.067	41.685	-11%

Il periodo di forte instabilità ha causato una diminuzione della produzione generale, con particolare riguardo verso gli spumanti. Controcorrente rispetto al mercato l'aumento di produzione di vini fermi.

Buone pratiche economiche verso i dipendenti

- **Garantire le retribuzioni secondo CCNL tenendo conto anche del living wage.**
- **Garantire l'equità delle retribuzioni in base a mansioni e competenze.**
- **Migliorare le competenze dei lavoratori tramite interventi formativi: In azienda vengono utilizzati e valorizzati pienamente tutte le professionalità e competenze di tutte le persone presenti. La direzione si attiva al fine di favorire lo sviluppo e la crescita dei propri lavoratori.**

Investire a favore della sostenibilità sociale ed economica dei lavoratori

La direzione aziendale ha voluto dare un segnale di fiducia nella capacità del gruppo di affrontare questa situazione di crisi globale decidendo di mantenere gli stessi premi erogati nel 2024.

– *Buoni spesa erogati come omaggio natalizio*
– *Assegnazione di auto aziendale come bonus.*
– *Aumenti della retribuzione lorda mensile*

L'importo totale degli investimenti per i dipendenti nel 2025 è stato di € 70.068

Buone pratiche economiche verso i fornitori

La qualità dei nostri vini inizia ben prima della cantina, con le materie prime e i servizi forniti da partner d'eccellenza. Per Cantine Capetta, la gestione economica dei rapporti con i fornitori è un pilastro strategico che garantisce non solo l'efficienza operativa, ma anche la sostenibilità e l'equità lungo tutta la filiera.

Criteri per l'equo prezzo delle materie prime acquistate

L'azienda:

- **definisce il prezzo delle materie prime acquistate** (uva, mosti e vini) **secondo la valutazione dei prezzi del mercato e sulla base di accordi con ciascun fornitore** (a cui può aggiungere un premio a riconoscimento della qualità del prodotto).

  Le dinamiche di prezzo sono state fortemente influenzate dalle problematiche energetiche e dalle spinte inflazionistiche che hanno fatto incrementare ugualmente i prezzi pur di fronte ad una contrazione generale dei mercati. Sono intervenuti fattori come la bassa produzione che ha comunque condizionato i prezzi al rialzo. Alcuni aspetti metereologici (molta piovosità) hanno condizionato lo sviluppo vegetativo della vite producendo una maggiore resa ad ettaro in vigna.

  La politica di approvvigionamento dell'azienda, con relazioni costruite nel tempo hanno permesso di contenere i forti aumenti nel mercato di uva/ mosto/vino;ma i prezzi sono rimasti invariati per il 2025 rispetto al 2024.
- **per gli altri acquisti (Packaging) viene applicata la medesima procedura di valutazione dei prezzi del mercato e delle condizioni di fornitura, non che le caratteristiche qualitative e prestazionali del prodotto.** Tale prezzo è stabilito dalla Responsabile Uffici Acquisti con ciascun fornitore.
- Per quanto riguarda gli acquisti del packaging, nella seguente tabella sono messi a confronti le diverse tipologie di packaging negli anni, mettendo a confronto la situazione pre-pandemica con quella attuale:

		dic-24	dic-25	Variazione %
Vetro	Bottiglia	0,390	0,378	-3,1%
Alluminio	Tappo	0,076	0,070	-7,9%
Plastica	Tappo	0,130	0,136	4,6%
Sughero	Tappo	0,142	0,142	0,0%
Cartone	Unitario	0,403	0,460	14,1%

Riduzione degli sprechi

L'azienda ha sostenuto alcuni investimenti economici a favore della sostenibilità sociale ed ambientale. In questa ottica la cantina ha:

1999

Impianto chimico-fisico di pretrattamento delle acque reflue di cantina. Ottimizzazione dei costi di gestione e dell'impatto ambientale delle acque reflue.

2013

Realizzazione di sistemi di recupero di calore collegati ai gruppi frigoriferi e installazione di un reparto di lavorazione e stoccaggio dei vini con particolare attenzione alla coibentazione. Riscaldamento dei locali nei reparti Vini e Spumanti e mantenimento sotto controllo di temperatura e umidità.

2015

Ammodernamento degli impianti elettrici con progressiva sostituzione delle lampade a incandescenza con lampade a LED. Riduzione dei consumi energetici.

2019

Ammodernamento degli impianti elettrici con progressiva sostituzione delle lampade a incandescenza con lampade a LED. Riduzione dei consumi energetici.

2021

Ammodernamento degli impianti elettrici con progressiva sostituzione delle lampade a incandescenza con lampade a LED. Riduzione dei consumi energetici.

2022

Installazione della nuova linea spumanti. Miglioriperformance in termini di produzione, risparmio energetico e consumi.

2023

Modifica della modalità di aggiunta dell'anidride solforosa all'imbottigliamento (da aggiunta in bottiglia a in linea. Maggiore performance in termini di consumi e maggiore sicurezza alimentare del prodotto.

2024

Introduzione di nuovi detergenti e passaggio da taniche da 25L a big. Diminuzione del quantitativo di prodotti sprecati e riduzione del packaging.

2025

Acquisto del macchinario decanter con conseguente riduzione del consumo di perliti a zero.

5

Il nostro impegno per l'ambiente

Valutazione delle pratiche ambientali

A distanza di 20 anni dalla certificazione del sistema di gestione ambientale a fronte della norma UNI EN ISO 14001:2015, la mentalità di rispetto e di tutela dell'ambiente, già storicamente presente in azienda, continua ad essere una caratteristica di tutto il personale aziendale.
L'azienda, nata e cresciuta in un contesto dove le attività principali sono l'agricoltura e l'industria del settore enologico, ribadisce il proprio impegno nel cercare di integrare sia gli aspetti commerciali sia quelli di tutela ambientale.
I controlli effettuati dalle autorità competenti in materia ambientale sono sempre risultati in regola con quanto previsto dalle normative applicabili

Target 3·9 Ridurre sostanzialmente il numero di decessi e malattie da sostanze chimiche pericolose e da inquinamento e contaminazione di aria, acqua e suolo.

Target 6·3 Migliorare la qualità dell'acqua riducendo l'inquinamento, eliminando le pratiche di scarico non controllato e riducendo al minimo il rilascio di sostanze chimiche e materiali pericolosi, dimezzare la percentuale di acque reflue non trattate e aumentare sostanzialmente il riciclaggio e il riutilizzo sicuro a livello globale.
Target 6·4 Aumentare sostanzialmente l'efficienza idrica da utilizzare in tutti i settori e assicurare prelievi e fornitura di acqua dolce per affrontare la scarsità d'acqua e ridurre in modo sostanziale il numero delle persone che soffrono di scarsità d'acqua.
Target 6·6 Proteggere e ripristinare gli ecosistemi legati all'acqua, tra cui montagne, foreste, zone umide, fiumi, falde acquifere e laghi

Target 14–3 Ridurre al minimo e affrontare gli effetti dell'acidificazione degli oceani anche attraverso una maggiore cooperazione scientifica a tutti i livelli.

Target 15·1 Garantire la conservazione, il ripristino e l'uso sostenibile degli ecosistemi di acqua dolce terrestri e nell'entroterra e dei loro servizi, in particolare le foreste, le zone umide, le montagne e le zone aride, in linea con gli obblighi derivanti dagli accordi internazionali.
Target 15·4 Garantire la conservazione degli ecosistemi montani, compresa la loro biodiversità, al fine di migliorare la loro capacità di fornire prestazioni che sono essenziali per lo sviluppo sostenibile.
Target 15·5 Adottare misure urgenti e significative per ridurre il degrado degli habitat naturali, arrestare la perdita di biodiversità e proteggere e prevenire l'estinzione delle specie minacciate.

Tenuto conto della produzione relativa all'anno solare 2023, le emissioni di CO2 relative alle operazioni di cantina riportate al singolo litro prodotto (mosto o vino) sfuso prodotto e idoneo alla vendita/ imbottigliamento sono le seguenti:

1,5979 Kg CO2 eq/litro prodotto

Duchessa Lia

Tenuto conto della produzione relativa all'anno solare 2023, le emissioni di CO2 relative alle operazioni di imbottigliamento riportate alla singola bottiglia da 0,75 litri confezionato e pronto alla vendita sono le seguenti:

1,1362 Kg CO2 eq/bottiglia

Capetta I.VI.P.

Tenuto conto della produzione relativa alla campagna vendemmiale, gli impatti relativi unicamente alle operazioni di imbottigliamento riportate alla singola bottiglia da 0,75 litri confezionata e pronta alla vendita è rappresentata nella tabella sotto:

		Capetta	Duchessa Lia
Acidificazione Acquatica	kg SO2 eq	Cantina: 5771,363725 Imbottigliamento: 54497,75569	Cantina: 11,83 Imbottigliamento: 2,24
Ecotossicità Acquatica	CTUe	Cantina: 2327700,525 Imbottigliamento: 5998078,47	Cantina: 34328,72 Imbottigliamento: 561,52
Tossicità Umana	CTUh	Cantina: 119168,476 Imbottigliamento: 119166,4825	Cantina: 0,93 Imbottigliamento: 0
Eutrofizzazione Acquatica	kg P eq	Cantina: 393,9936824 Imbottigliamento: 1481,031557	Cantina: 0,58 Imbottigliamento: 0,17
Scarsità Idrica	m3eq	Cantina: 936218,2524 Imbottigliamento: 1531306,18	Cantina: 292,45 Imbottigliamento: 71,91

Le Cantine Capetta fanno parte di associazioni di Tutela delle Denominazioni di Territorio:

- Consorzio Alta Langa;
- Consorzio dell'Asti;
- Consorzio Brachetto d'Acqui;
- Fa inoltre parte della Unione Italiana Vini

DUCHESSALIA®

duchessalia.it

CAPETTA®

capetta.it

BALBI SOPRANI

balbisoprani.it

CANTINE CAPETTA®

Corso Piave, 140 – 12058 Santo Stefano Belbo (CN) Italia
Tel. (+39) 0141.841611 – cantinecapetta.it

Per chiarimenti e osservazioni in merito al Bilancio di Sostenibilità, contattare info@capetta.it