

# BERTOLA

GROUP

CODICE ETICO E POLITICA AZIENDALE

## CODICE ETICO E POLITICA AZIENDALE

### 1.1 - Premessa

Bertola Srl dal 1946 è azienda leader nei trattamenti galvanici di ramatura, nichelatura e cromatura; si pone al servizio di importanti industrie specializzate in attrezzature sportive, automotive, motocicli, arredamenti di interni, serramenti per l'edilizia.

High Technology Italia srl è una start up nata nel 2017, per proporre un trattamento tecnologico in alto vuoto ecologico con alta efficienza e produttività, in alternativa ai processi galvanici, con l'ausilio dei processi di verniciatura su illuminazione urbana, interna e decorativa, o particolari per automotive e motociclo.

Bertola Group nasce in seguito alla completa acquisizione da parte di Bertola srl, di High Technology Italia Srl.

Le due società, in Bertola Group, puntano ad unire le loro peculiarità per offrire una gamma di lavorazioni sempre più rispondenti alle richieste del mercato, ma anche con proposte innovative, in un sistema che mette al centro professionalità, competenze, beni relazionali. Bertola Group punta ad un uso più efficace delle risorse naturali nell'ottica della riduzione degli sprechi, ricorrendo a fonti di energia pulita e rinnovabile.

Il presente documento, approvato all'unanimità dai Consigli di Amministrazione delle due Aziende, rappresenta i valori in cui le Società di Bertola Group si riconoscono e applicano nell'esercizio delle proprie attività, fornendo

altresì un insieme di disposizioni utili a conformare l'operato di tutti coloro che in esse lavorano a quei principi, in modo da contribuire alla prevenzione di fatti di reato dai quali possa derivare responsabilità per le società, ma anche e soprattutto per regolare il funzionamento, l'affidabilità della gestione e dell'immagine delle stesse.

Le Società di Bertola Group riconoscono la centralità delle risorse umane e ritengono che un fattore essenziale di successo e di sviluppo dell'impresa sia rappresentato dal contributo umano, materiale e professionale di tutte le persone che vi operano.

### 1.2 - Principi etici e valore della reputazione

Nella conduzione delle attività, i comportamenti non etici compromettono il rapporto di fiducia che rappresenta una risorsa immateriale essenziale per le Società di Bertola Group.

Il rispetto di un nucleo essenziale di valori accresce la reputazione delle aziende e costituisce il primo momento dell'attività di prevenzione della commissione di reati in materia di salute e sicurezza del lavoro dai quali possa scaturire responsabilità per le società ai sensi del D.lgs n° 81 del 2008 e del D.lgs n. 231 del 2001.

Il Codice Etico è, quindi, costituito:

- dai principi etici generali sulle relazioni con gli interlocutori aziendali;
- dai principi di comportamento verso cia-

scuna classe di interlocutori aziendali, idonei a prevenire il rischio di comportamenti non etici;

- dai principi di comportamento espressamente finalizzati alla prevenzione della commissione dei reati previsti dal D.lgs 81/2008 e dal D.Lgs. 231/2001;

- dai meccanismi di attuazione, che descrivono il sistema di controllo per l'osservanza del Codice Etico, per il suo continuo miglioramento ed il relativo sistema sanzionatorio.

Le Società di Bertola Group si impegnano a promuovere la conoscenza del Codice da parte dei destinatari interni ed esterni, assicurandone la massima diffusione (dipendenti, collaboratori e tutti coloro che cooperano all'esercizio delle Società che fanno parte di Bertola Group) mediante apposite attività di comunicazione. Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Codice Etico a tutti i dipendenti le Società di Bertola Group organizzano incontri di divulgazione a carattere formativo volti a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche; inoltre per i neoassunti è previsto un apposito programma formativo iniziale con la consegna del Codice stesso. Per la divulgazione del Codice all'esterno le Società di Bertola Group hanno scelto come canale di comunicazione primario il sito web: [www.bertolagroup.it](http://www.bertolagroup.it).

Le Società di Bertola Group fanno parte dell'A.I.P.E.C.-Associazione Italiana Imprenditori per un'Economia di Comunione- costituita da imprenditori, professionisti, aziende che si ispira ai valori e ai principi promossi dall'Economia di Comunione (E.d.C.) e dall'Economia Civile, e intende porre come valore aggiunto del proprio modo di lavorare nel mercato nazionale e internazionale la cultura del dare. Scopo dell'A.I.P.E.C. è contribuire a dar vita a imprese fraterne che sentono come propria la missione di sradicare la miseria e l'ingiustizia sociale, per contribuire ad edificare un sistema economico e una società umana di comunione.

Parte degli utili aziendali, quando presenti, vengono destinati al raggiungimento dei tre

fondamentali scopi dell'EdC:

- aiuto concreto agli indigenti;
- formazione di "uomini nuovi" mediante la diffusione della cultura del dare e della comunione;
- sviluppo dell'impresa con l'obiettivo dell'aumento dei posti di lavoro e al miglioramento delle condizioni di lavoro e di vita del personale già impiegato.

Il Sig. Bertola Livio, Amministratore Delegato e Presidente di entrambe le aziende di Bertola Group, è il Presidente dell'A.I.P.E.C.

### **1.3 - Descrizione del Codice e guida all'uso**

Il Codice indica i principi e i modelli di condotta dell'attività da parte dell'azienda, nonché gli impegni e le responsabilità dei collaboratori, e fornisce informazioni in ordine alla soluzione di problemi di natura etica.

In particolare è principio guida che la convinzione di agire in qualche modo a vantaggio dell'azienda non giustifica l'adozione di comportamenti in contrasto con tali principi.

Tutte le azioni, operazioni riferibili all'attività aziendale, devono essere intraprese e perseguite nel pieno rispetto della legalità, gestite nella massima correttezza, ispirarsi alla completezza e trasparenza dell'informazione e sostenute da riscontri documentali, sottoposte a verifiche e controlli.

I rapporti con le Autorità devono essere improntati alla massima trasparenza e collaborazione, nel pieno rispetto delle loro funzioni istituzionali.

### **1.4 - Ambito di applicazione del codice**

Le Società di Bertola Group assicureranno:

- la massima diffusione del Codice presso gli esponenti aziendali ed i collaboratori;
- l'approfondimento e l'aggiornamento del Codice;
- lo svolgimento di verifiche in caso di notizie

di accertata violazione del Codice;

- l'individuazione di un responsabile (Organismo di Vigilanza - ODV) a cui fare riferimento in caso di informazioni o violazioni sul Codice Etico o sui diritti umani in generale;

- l'applicazione, in caso di accertata violazione, di adeguate misure sanzionatorie.

### **1.5 - Obblighi dei destinatari del Codice**

Tutti i destinatari del Codice sono tenuti, nel proprio ambito di competenza, ad osservare e a fare osservare i principi in esso stabiliti.

In particolare, ogni esponente aziendale ha il dovere di conoscere le disposizioni contenute nel Codice e di:

- astenersi da comportamenti contrari a tali disposizioni;

- rivolgersi ai propri superiori o all'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (di seguito ODV) in caso di necessità di chiarimenti sulle modalità di applicazione delle stesse;

- riferire tempestivamente ai superiori, o all'ODV qualsiasi notizia, di diretta rilevazione o riportata da altri, in merito a possibili violazioni del Codice o di diritti umani, attraverso gli strumenti disponibili (DRA 018 in sala break, quaderno a bordo linea o contatto telefonico presente in bacheca), indicando autore del fatto e descrizione (procedura whistle-blowing).

### **1.6 - Valenza del Codice nei confronti dei terzi**

Tutti i dipendenti delle Aziende di Bertola Group, destinatari del Codice, in ragione delle loro competenze, cureranno di informare i terzi circa i contenuti del Codice Etico che, rispetto a questi, non sarà comunque vincolante.

### **1.7 - Strutture di riferimento, attuazione e controllo**

Le Società di Bertola Group individuano nel Datore di Lavoro e nell'ODV i referenti nei confronti del Presidente del Consiglio di Amministrazione, al quale riferiranno semestralmente sull'attuazione e sul controllo del rispetto e dell'efficacia del Codice Etico.

Il Datore di Lavoro e l'ODV avranno il compito di:

- vigilare, anche recependo informazioni dalle strutture aziendali a tal fine opportunamente sollecitate, sull'osservanza del Codice da parte dei destinatari;

- vigilare sull'efficacia del Codice, cioè sulla sua idoneità alla concreta prevenzione e repressione di comportamenti non etici nell'attività aziendale.

In particolare, il Datore di Lavoro e l'ODV provvederanno a:

- ogni settimana controllare la casella di inserimento delle segnalazioni, esaminare le notizie di possibili violazioni del Codice, disponendo le verifiche ritenute opportune, comunicandone l'esito e proponendo, se necessario, l'adozione di provvedimenti sanzionatori;

- promuovere l'emanazione di linee guida e/o di procedure operative per l'attuazione del Codice;

- promuovere e curare la predisposizione da parte delle funzioni competenti di programmi di informazione e formazione dei destinatari del Codice, finalizzati ad assicurare la corretta comprensione delle norme del Codice e dei valori etici in esse contenuti.

## **2 - PRINCIPI ETICI GENERALI**

Tutte le attività delle Aziende di Bertola Group devono essere svolte nel rispetto dei principi etici generali di seguito elencati:

- **ONESTÀ E OSSERVANZA DELLE LEGGI E DEI CONTRATTI DI LAVORO** (il perseguimento dell'interesse delle società non può in nessun caso giustificare una condotta disonesta), mantenendo un comportamento corretto e trasparente nei confronti delle autorità fiscali, degli organi di controllo, dei sindacati e degli organi istituzionali, ma anche applicato a politiche di anti-corruzione.

- **LOTTA ALLA CORRUZIONE** (è vietato ricevere denaro, doni o qualsiasi altra utilità o accettarne la promessa, da chiunque intenda entrare in rapporto con le società e voglia conseguire indebitamente un trattamento

più favorevole di quello dovuto). È vietato inoltre accordare vantaggi di qualsiasi natura in favore di rappresentanti della Pubblica Amministrazione italiana o straniera, partners, o di loro prossimi congiunti, rivolti ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività aziendale.

- **PROFESSIONALITÀ** (tutte le attività delle Società devono essere svolte con impegno e rigore professionale ed in pieno spirito di reciproco rispetto e collaborazione).

- **IMPARZIALITÀ** (è esclusa ogni discriminazione per ragioni di età, sesso, orientamento sessuale, condizioni personali e sociali, razza, lingua, nazionalità, opinioni politiche e sindacali e credenze religiose nelle decisioni che concernono l'attività delle Società, i rapporti col personale e con i terzi).

- **CORRETTEZZA** (devono essere sempre evitate situazioni in cui i soggetti coinvolti siano in conflitto di interesse) nei confronti dei propri collaboratori, favorendone la crescita professionale e salvaguardando la sicurezza sul lavoro, ma anche nei confronti di clienti, fornitori e concorrenti.

- **RISERVATEZZA** (le società di Bertola Group assicurano la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e si astengono dal richiedere dati riservati presso terzi, salvo il caso di espressa autorizzazione e di conformità alle norme giuridiche vigenti).

- **RISPETTO DELLA PERSONA ED EQUITÀ** (le società di Bertola Group intrattengono e concludono rapporti di lavoro dipendente e di collaborazione nel rispetto delle norme vigenti ed i rapporti tra i dipendenti, a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto).

- **QUALITÀ** (prestando particolare attenzione alla qualità dei prodotti posti in commercio, preoccupandosi preliminarmente di valutarne l'impatto sull'ambiente e sul benessere delle persone cui sono destinati).

- **TUTELA DELL'AMBIENTE** (prevenendo ove possibile ogni forma di inquinamento con un impegno preminente e costante e la predispo-

sizione di tutte le misure possibili per garantire ai clienti e ai lavoratori impiegati un ambiente di lavoro salubre, accogliente e igienico).

- **CRESCITA PROFESSIONALE E SODDISFAZIONE** (dei propri dipendenti, organizzando incontri di formazione e corsi di aggiornamento, prevedendo momenti di incontro con il personale e di verifica circa la soddisfazione dei dipendenti, le loro preoccupazioni ed esigenze).

- **RECIPROCIÀ** (nelle Aziende viene praticato il concetto di reciprocità, dove lo scambio di valore tangibile e intangibile avviene in modo corretto e vantaggioso per tutte le parti, creando un ambiente virtuoso, dove il sostegno reciproco crea un valore maggiore della somma delle parti).

### **3 - CRITERI DI CONDOTTA**

#### ***Etica del business***

##### ***Concorrenza sleale***

Le Società di Bertola Group intendono tutelare il valore della concorrenza leale astenendosi da comportamenti collusivi e predatori.

##### ***Comportamento dei collaboratori con i clienti***

Si richiede ai propri collaboratori di adottare uno stile di comportamento improntato alla disponibilità, al rispetto delle leggi e dei regolamenti e alla cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità.

##### ***Trattamento delle informazioni e riservatezza***

Le informazioni degli stakeholder interni ed esterni sono trattate nel pieno rispetto della riservatezza e della privacy degli interessati, evitando trasferimento ingiustificato a terzi di informazioni confidenziali quali proprietà intellettuale nostra e dei nostri clienti e fornitori (copyright, trademark, design, ecc.)

##### ***Omaggi e regalie***

Non è ammessa alcuna forma di omaggio,

regalia, promessa di benefici futuri eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, e comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione dell'attività delle Società di Bertola Group; tale condotta è particolarmente raccomandata nello svolgimento di rapporti con funzionari pubblici italiani ed esteri, loro parenti e affini.

Le uniche forme di cortesia ammesse devono rientrare nel concetto di modico valore per un importo massimo non superiore ad € 150,00 ed essere finalizzate a promuovere l'immagine o iniziative da questa promosse; le stesse regole risultano applicabili a omaggi e regalie ricevute da dipendenti o amministratori.

### ***Comunicazione all'esterno***

La comunicazione verso i propri stakeholder è improntata al rispetto del diritto all'informazione; in nessun caso è permesso divulgare notizie o commenti falsi o tendenziosi.

Ogni attività di comunicazione rispetta le leggi, le regole, le pratiche di condotta professionale, ed è realizzata con chiarezza, trasparenza e tempestività.

I collaboratori che si occupano di comunicazioni verso l'esterno delle Società di Bertola Group (sito internet, report finanziari e non-finanziari, report qualità) hanno la responsabilità di predisporre report chiari, veritieri, precisi, completi, rispettando la riservatezza dei dati confidenziali.

### ***Parti contraffatte***

I collaboratori devono applicare le procedure aziendali stabilite per evitare il rischio di introdurre parti e materiali contraffatti all'interno dei prodotti commercializzati.

### ***Catena di fornitura responsabile***

I collaboratori che si occupano di approvvigionare materiali e componenti devono applicare le procedure aziendali stabilite per ridurre i rischi di mancato rispetto della legislazione ap-

plicabile e di principi etici e di responsabilità sociale da parte dei propri fornitori; evitare il rischio di acquistare parti e materiali da fornitori che violano i diritti umani e per quanto possibile evitare prodotti che impattano negativamente sull'ambiente.

### ***Gestione del personale dipendente***

La gestione del personale avviene con le modalità di seguito descritte.

#### ***Selezione del personale***

La valutazione delle candidature è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati alle esigenze delle Società di Bertola Group, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

Le Aziende di Bertola Group in fase di assunzione di migranti e durante la collaborazione lavorativa verificano la validità dei permessi di soggiorno del lavoratore.

Le Società di Bertola Group rispettano l'età minima di ammissione al lavoro che in Italia è fissata al momento in cui il minore ha concluso il periodo di istruzione obbligatoria e comunque non può essere inferiore a 16 anni

In caso di assunzione di minori, Bertola Group osserva le prescrizioni di legge specifiche in materia (valutazione dei rischi prima dell'assunzione, divieto di adibire i minori ai lavori potenzialmente pregiudizievoli per il loro pieno sviluppo psico-fisico, visite mediche preventive e periodiche, limiti su orario di lavoro, assenza di lavoro straordinario e di lavoro notturno, pause e riposi, ferie retribuite alla stessa retribuzione del lavoratore maggiorenne a parità di lavoro).

Le Società di Bertola Group possono assumere minori che hanno compiuto i 15 anni di età nel rispetto del regolamento dell'alternanza scuola - lavoro fino ai 18 anni per completare la formazione o acquisire una qualifica o diploma professionale tramite un contratto di apprendistato.

Le informazioni richieste ai candidati sono strettamente collegate alla verifica del profilo

professionale e psicoattitudinale del singolo, nel pieno rispetto della sfera privata e delle opinioni dello stesso; nelle fasi di selezione ed assunzione, il personale preposto, nei limiti delle informazioni disponibili, adotta opportune misure per evitare qualunque forma di favoritismo, nepotismo, o clientelismo; ad esempio, le Società di Bertola Group non sottopongono in alcuna circostanza il personale a test di gravidanza.

### ***Costituzione del rapporto di lavoro***

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro; non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare o di "lavoro nero".

Alla costituzione del rapporto di lavoro ogni collaboratore riceve accurate informazioni relative a:

- caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere;
- elementi normativi e retributivi, come regolati dal contratto collettivo nazionale di lavoro;
- norme e procedure da adottare al fine di evitare comportamenti contrari a norme di legge.

Tali informazioni sono presentate al collaboratore in modo che l'accettazione dell'incarico sia basata su un'effettiva comprensione.

Tutte le spese di assunzione saranno a carico del Datore di Lavoro.

### ***Valorizzazione e formazione delle risorse umane***

Le Società di Bertola Group utilizzano e valorizzano pienamente tutte le professionalità presenti nelle strutture mediante l'attivazione delle leve disponibili per favorire lo sviluppo e la crescita dei propri dipendenti. In quest'ambito, selezione, formazione, avanzamenti ed incentivi si basano su elementi oggettivi e prescindono da indagini su convinzioni, personali, iscrizioni sindacali o politiche, religione, sesso, orientamento sessuale, origine, nazionalità, stato di salute della persona.

Le Società di Bertola Group mettono a disposizione di tutti strumenti informativi

e formativi con l'obiettivo di valorizzare le specifiche competenze ed implementare il valore professionale del personale.

### ***Valutazione del personale***

Le Società di Bertola Group evitano qualsiasi forma di discriminazione e nell'ambito dei processi di gestione ed organizzazione del personale le decisioni sono basate sulla corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti dai dipendenti. La valutazione è determinata col coinvolgimento dei responsabili di riferimento e, per quanto possibile, di tutti i soggetti che sono entrati in relazione con il soggetto valutato. Anche in sede di valutazione, nei limiti delle informazioni disponibili, le Società adottano opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi, o forme di clientelismo.

### ***Diritti del lavoratore (contratti di lavoro, orari di lavoro, straordinari, retribuzione)***

I diritti dei lavoratori sono sempre tutelati.

Le Società di Bertola Group non ricorrono né sostengono il lavoro forzato o vincolato, compreso il lavoro di prigionieri. In nessun caso, non vengono trattenuti originali dei documenti di identità e non vengono richiesti, all'atto dell'assunzione, depositi in denaro o altra tipologia di beni al lavoratore né trattenuti documenti personali del lavoratore in copia originale.

Gli orari di lavoro adottati dalle Società rispettano le leggi nazionali, il CCNL applicabile, gli standard industriali del settore, le festività previste, e vengono indicate chiaramente in fase di assunzione. Il lavoro straordinario è sempre volontario, non è mai sistematico e rispetta i limiti stabiliti dal CCNL applicabile.

A tutti i lavoratori ed i collaboratori viene riconosciuto il diritto di allontanarsi dal lavoro in caso di imminente e serio pericolo senza doverne chiedere permesso alle Società, ma riferendosi ai Preposti designati ovvero ai dirigenti ovvero al Datore di Lavoro.

Le retribuzioni erogate dalle Aziende di Bertola

Group sono coerenti a quanto previsto dal CCNL applicabile, che garantisce l'allineamento sia ai minimi legali che quelli industriali applicabili. Le retribuzioni sono riconosciute con cadenza mensile e le buste paga dettagliano tutte le voci che compongono la paga stessa. Non vengono in nessun caso utilizzati contanti, voucher, buoni o cambiali per il pagamento delle retribuzioni, ma esclusivamente versamenti sul conto corrente bancario dei lavoratori.

Le eventuali sanzioni disciplinari, che possono comprendere trattenute sulle retribuzioni, rispettano quanto previsto dal CCNL applicabile. Il lavoro straordinario e le relative ore e retribuzioni rispettano il CCNL applicabile, che prevede il dettaglio delle maggiorazioni da riconoscere in funzione di tutte le tipologie di straordinario possibili (ad esempio feriale o festivo, notturno).

Al personale sono garantiti due giorni liberi ogni cinque consecutivi di lavoro, ed eventuali eccezioni sono applicate solo per periodi di tempo limitati dopo essere concordate con i lavoratori.

I rapporti di lavoro stabiliti dalle Società di Bertola Group con i lavoratori ed i collaboratori sono in ogni caso rispettosi dei requisiti di legge applicabili e non vengono utilizzati schemi contrattuali differenti rispetto alle mansioni o agli incarichi svolti. Gli accordi con le persone in formazione o in stage sono stipulati rispettando la normativa cogente applicabile e non sono a copertura di rapporti di lavoro.

### ***Libertà di associazione***

Tutto il personale delle Aziende ha il diritto di associarsi alle Organizzazioni Sindacali esistenti o di formare, e organizzare sindacati di sua scelta, allo scopo di contrattare collettivamente i propri diritti. Le Società di Bertola Group non ostacolano in alcun modo questo diritto, ne informano il personale e non mettono in opera nessuna ripercussione negativa o ritorsione verso gli appartenenti alle Organizzazioni Sindacali.

Le Aziende di Bertola Group non interferiscono in alcun modo nella costituzione, funzionamento o gestione di tali organizzazioni di lavoratori o di contrattazione collettiva: questi principi rispettano quanto già previsto dalla legislazione sul lavoro applicabile in Italia.

### ***Tutela della privacy***

La privacy dei dipendenti, clienti, fornitori e consulenti, è tutelata adottando standard che specificano la tipologia delle informazioni da richiedere e le relative modalità di trattamento e conservazione.

È esclusa qualsiasi indagine sulle idee, preferenze, gusti personali e, in generale, vita privata di chiunque.

Tali standard prevedono inoltre il divieto, fatte salve le ipotesi previste dalla legge, di comunicare o diffondere i dati personali senza previo consenso dell'interessato.

### ***Tutela della persona***

Le Società di Bertola Group si impegnano a tutelare l'integrità morale dei dipendenti garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona. Per questo motivo le Società salvaguardano i lavoratori da atti di violenza psicologica e contrastano qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze.

Chiunque ritenga di essere stato oggetto di molestie o di essere stato discriminato per motivi legati all'età, al sesso, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose etc., può segnalare l'accaduto ai responsabili dei settori delle Aziende e indirizzare comunicazione della violazione del Codice Etico al Datore di lavoro ovvero all'Organismo di Vigilanza attraverso le modalità individuate al punto 5 che segue.

### ***Doveri del lavoratore***

Di seguito sono riportati i doveri del lavoratore, cui si fa riferimento nel regolamento interno aziendale.

### ***Criteri di condotta***

Il lavoratore deve agire lealmente, nell'osservanza degli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro e di quanto previsto dal codice etico, assicurando elevati standard alle prestazioni rese. Dovrà assolutamente evitare comportamenti tali da danneggiare i beni delle Società di Bertola Group, la loro gestione, il rapporto con gli stakeholder e l'immagine delle stesse.

### ***Utilizzo dei beni delle Società di Bertola Group***

Ogni lavoratore è tenuto a operare con diligenza per tutelare i beni delle Società, attraverso comportamenti responsabili e in linea con gli obiettivi e le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando con precisione il loro impiego.

Le Società si riservano il diritto di impedire utilizzi distorti dei propri beni e infrastrutture.

### ***Conflitto di interessi***

Tutti i collaboratori delle Società di Bertola Group sono tenuti a evitare situazioni da cui possano scaturire conflitti di interessi e ad astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui sono venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni. Nel caso in cui si manifesti anche solo l'apparenza di un conflitto di interessi il collaboratore è tenuto a darne comunicazione al proprio responsabile, il quale ne valuterà caso per caso l'effettiva presenza, comunicandolo eventualmente al proprio responsabile fino al Datore di Lavoro.

### ***Gestione delle informazioni***

Il collaboratore deve conoscere e attuare quanto previsto dalle politiche delle Società

di Bertola Group in tema di sicurezza delle informazioni per garantirne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità. È tenuto a elaborare i propri documenti utilizzando un linguaggio chiaro, oggettivo ed esaustivo, consentendo le eventuali verifiche da parte di colleghi, responsabili o soggetti esterni autorizzati a farne richiesta.

Il collaboratore è tenuto a rispettare l'impegno preso (all'assunzione e durante il percorso lavorativo) con la firma dell'accordo per la riservatezza delle informazioni confidenziali delle Società di Bertola Group (processi produttivi, materiali, specifiche, ecc.), dei propri Clienti (disegni, progetti, specifiche tecniche, ecc.), dei propri Fornitori di cui viene a conoscenza nell'esercizio della mansione e sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi con l'esercizio della propria attività.

### ***Salute e Sicurezza***

Le Società di Bertola Group svolgono le proprie attività in armonia con la legislazione vigente a tutela delle condizioni di lavoro, seguendo i dettami della certificazione ISO 45001.

Le Società, nell'ambito delle proprie attività, sono impegnate a diffondere e consolidare la cultura della sicurezza, sviluppando, per il tramite del Datore di Lavoro e delle garanzie aziendali, la consapevolezza dei rischi ed utilizzando tutte le risorse necessarie per garantire la sicurezza e la salute dei dipendenti, dei collaboratori esterni, dei clienti.

Per tali motivazioni le Società di Bertola Group si impegnano a rispettare la normativa vigente in materia di prevenzione, protezione, con l'adozione di strumenti di natura tecnica ed organizzativa a presidio della sicurezza e della salute mettendo a disposizione delle gerarchie tutte le necessarie risorse economiche e di conoscenza.

Il personale delle Aziende, nell'ambito delle proprie mansioni, deve partecipare alla prevenzione dei rischi, alla salvaguardia

dell'ambiente, alla tutela della salute e della sicurezza nei confronti di se stesso, dei colleghi e dei terzi.

Le Società di Bertola Group hanno individuato e mantengono attive le responsabilità necessarie per il rispetto dei requisiti di legge applicabili e l'attuazione del Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza: Datore di Lavoro (DL), Responsabile del Servizio di Protezione e Prevenzione (RSPP), Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), Medico Competente (MC). Tutte le figure e le persone responsabili sono formalizzate nell'Organigramma per la Sicurezza. DL, RSPP, RLS, MC sono i componenti del Comitato per la Salute e Sicurezza, che annualmente, attraverso la riunione secondo articolo 35 del D.lgs. 81/2008:

- Contribuisce a migliorare le condizioni di salute e sicurezza degli ambienti di lavoro, anche sulla base degli andamenti storici;

- Conduce le valutazioni dei rischi per la salute e la sicurezza legati al lavoro individuando al contempo i provvedimenti atti a fronteggiare i rischi reali e potenziali emersi. Le Società di Bertola Group adottano uno specifico modello organizzativo volto alla verifica del rispetto delle procedure di valutazione dei rischi e di redazione del relativo documento, nonché del suo aggiornamento e della concreta attuazione.

Inoltre adottano misure volte al rispetto di un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul lavoro basato sulla normativa ISO 45001.

Ogni sospetto di violazione di tali procedure dovrà essere portato a conoscenza dell'ODV

#### **4 - EFFICACIA DEL CODICE E SUA VIOLAZIONE**

L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 del Codice Civile.

La violazione delle norme del Codice potrà costituire **inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare**, nel rispetto delle procedure

previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, e potrà comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

Le Società di Bertola Group si rapportano a tutto il personale con dignità e rispetto, e non contemplano in alcun caso l'utilizzo di punizioni corporali, coercizioni mentali o fisiche, abusi verbali verso il personale. Non sono permessi trattamenti duri o inumani. Nei casi in cui si presenti la necessità di adottare pratiche disciplinari, vengono al minimo rispettate le procedure previste dal CCNL applicabile, pubblicamente esposte nella bacheca informativa a disposizione del Personale.

L'osservanza del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte dagli esponenti aziendali.

All'Organismo di Vigilanza, ai sensi del D.Lgs. n. 231/06, sono assegnati i seguenti compiti per l'attuazione delle disposizioni contenute nel Codice Etico:

- prendere decisioni in materia di violazioni del Codice di significativa rilevanza;

- esprimere pareri in merito alla revisione delle più rilevanti politiche e procedure, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice Etico e il Modello Organizzativo;

- provvedere alla revisione e modifica periodica del Codice Etico e del Modello Organizzativo.

L'Organismo di Vigilanza opera con imparzialità, autorità, continuità, professionalità, autonomia e suggerisce eventuali aggiornamenti del Codice anche sulla base delle segnalazioni ricevute dai destinatari.

L'Organismo di Vigilanza opera inoltre con ampia discrezionalità e con il completo appoggio dei vertici delle Società, con i quali collabora in assoluta indipendenza.

#### **5 - SEGNALAZIONI IN CASO DI VIOLAZIONE**

Allo scopo di garantire l'effettività del Codice, le Società di Bertola Group predispongono

canali di informazione previsti dal modello organizzativo e dalle procedure interne, tramite i quali tutti coloro che vengano a conoscenza di eventuali comportamenti illeciti posti in essere all'interno delle Società possano riferirne liberamente, direttamente ed in maniera riservata, al Datore di Lavoro ovvero all'Organismo di Vigilanza.

È obbligo di ciascun dipendente e collaboratore segnalare, senza ritardo, ogni comportamento non conforme, anche di terzi, ai principi del Codice. È garantita la riservatezza circa l'identità del segnalante, salve le esigenze connesse all'espletamento dei doveri dell'Organismo di Vigilanza, nonché l'immunità del segnalante da ritorsioni, illeciti condizionamenti, disagi e discriminazioni di qualunque tipo in ambito lavorativo, per aver segnalato la violazione dei contenuti del Codice.

Se un collaboratore desidera presentare ricorso relativamente ad una violazione (o presunta violazione) del Codice, lo stesso può prendere contatto con il suo diretto superiore. Qualora la vertenza rimanga irrisolta, o il collaboratore si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore, lo stesso riferirà all'Organismo di Vigilanza.

Se anche in questo caso, il collaboratore non voglia rinunciare alla sua privacy o si senta a

disagio nel rivolgersi direttamente all'ODV, egli può sfruttare gli strumenti messi a disposizione dall'azienda (DRA 018 in sala break, quaderno a bordo linea o contatto telefonico presente in bacheca), indicando autore del fatto e descrizione (procedura whistle-blowing).

Se una parte terza desidera presentare ricorso relativamente ad una violazione o presunta violazione del Codice, deve prendere contatto con l'Organismo di Vigilanza.

**Datore di Lavoro:**

LIVIO BERTOLA - livio@bertolasrl.it  
348 2303152

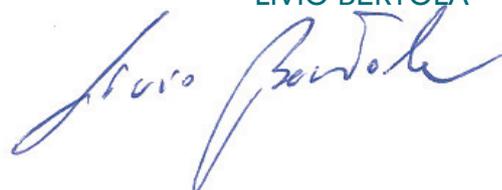
**Organismo di Vigilanza:**

PIERANTONIO SERAFINO  
pieraserafino@ecolavservice.com  
320 7412492

---

*Presidente e Amministratore Delegato*

LIVIO BERTOLA



## **BERTOLA GROUP**

Via Roma, 37 | 12030 Marene (CN) Italia

Tel. +39 **0172.742031** | [info@bertolasrl.it](mailto:info@bertolasrl.it) | [bertolagroup.it](http://bertolagroup.it)