



MISSION E VISIONE STRATEGICA

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. Bertola srl punta ad unire la sua 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 e la qualità dei beni relazionali. Bertola srl punta a rendere l'ambiente di lavoro un ambiente in cui il benessere del personale è messo allo stesso livello dell'efficienza produttiva; in quest'ottica, la dignità delle persone, l'equità di genere e la qualità dei rapporti tra di esse, sono reputati fattori prioritari nell'influenzare la qualità dei processi e dei servizi della Bertola srl.

Mission

Bertola srl vuole integrare trattamenti superficiali selezionati e alta tecnologia in prodotti di continua eccellenza e perfezione estetica, contribuendo contemporaneamente alla realizzazione del "bene comune" nei territori che abita e con cui entra in contatto attraverso la creazione, lo sviluppo e la cura di "beni relazionali".

La Direzione di Bertola srl ritiene che la parità di genere e il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici siano condizioni fondamentali per creare un ambiente di lavoro che favorisca il miglioramento continuo della qualità dei processi e dei prodotti. Questo rappresenta il primo fattore per garantire la qualità dei servizi offerti dall'azienda.

Vision

La visione della Bertola srl è quella di mantenere lo status di leader del settore di riferimento, posizionandosi nel mercato con un approccio strategico e proattivo, verso l'esterno contribuendo a generare e sviluppare i principi dell'economia civile e di comunione perché diventino stimolo per le realtà con le quali l'azienda lavora e collabora, e verso l'interno dal punto di vista della qualità delle dinamiche relazionali con i suoi collaboratori e le sue collaboratrici. In quest'ottica il valore della dignità della persona è reputata come priorità e costituente della qualità del servizio fornito ai propri clienti.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, la Bertola srl ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPdG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale di tutti i collaboratori e le collaboratrici, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione, per Bertola srl, rappresenta un momento importante perché utile a comprendere, internamente, ciò che già di buono vi è all'interno dell'impresa, ma anche come primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche per la parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'equità di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare la società ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere delle persone, oltre agli impatti reputazionali ed etici.



I PRINCIPI ISPIRATORI

I principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di Bertola srl, sono:

- imparzialità e inclusività
- correttezza e trasparenza
- valorizzazione del personale e dei rapporti tra il personale
- tutela della persona e della sua dignità
- contrasto ad ogni forma di violenza e discriminazione

Bertola srl concentra i propri sforzi affinché il suo Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPdG) soddisfi i requisiti specificati nella norma UNI/PdR 125:2022. Questi impegni si ispirano alla Strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'Unione Europea e mirano al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- creare un ambiente di lavoro che favorisca la diversità e tuteli il benessere psico-fisico del personale
- predisporre procedure di selezione del personale atte a prevenire la disparità di genere
- definire processi di gestione della carriera atti ad assicurare le pari opportunità a qualsiasi livello
- garantire l'equità salariale per donne e uomini a parità di ruolo, competenze e responsabilità
- tutelare e supportare la genitorialità in tutte le sue fasi
- favorire la conciliazione vita-lavoro
- prevenire ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale sul luogo di lavoro

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

La Direzione si impegna a promuovere una cultura aziendale inclusiva, equa e orientata allo sviluppo sostenibile, attraverso un'analisi continua e approfondita dei propri processi interni, con particolare riferimento alle sei aree strategiche previste dalla UNI/PdR 125. L'obiettivo è affrontare i gap esistenti rispetto ai KPI definiti e rispondere efficacemente alle esigenze delle donne e degli uomini presenti nell'organizzazione.

Generalità

La Direzione si impegna a diffondere una cultura aziendale orientata all'equità di genere e alla valorizzazione della diversità attraverso:

- la formazione generale e specifica di tutto il personale
- la definizione di istruzioni per l'attuazione e il monitoraggio del piano strategico del SGPdG

Selezione ed assunzione

La Direzione si impegna a garantire processi di selezione delle risorse umane equi, che favoriscano l'inclusione dei collaboratori e delle collaboratrici e la parità del loro accesso alle opportunità attraverso:

- la revisione delle procedure di selezione del personale per prevenire la disparità di genere
- la formazione del personale impegnato nel condurre i colloqui di lavoro atto a evitare qualsiasi forma di discriminazione.



Gestione della carriera

La Direzione intende creare un ambiente che favorisca la crescita professionale del personale, valorizzandone le competenze e le potenzialità attraverso:

- bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership ove significativo
- la definizione di processi finalizzati ad assicurare la non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo della carriera lavorativa
- la creazione un ambiente di lavoro che tuteli e che favorisca la diversità e tuteli il benessere psico-fisico del personale
- la predisposizione di un programma di formazione per lo sviluppo delle competenze professionali e di leadership

Equità salariale

La Direzione si impegna a garantire l'equità salariale per uomini e donne a parità di ruolo, competenze e responsabilità attraverso:

- trasparenza e informazione verso il personale riguardo temi legati alla retribuzione
- la predisposizione di un meccanismo di controllo volto a prevenire pratiche discriminatorie, comprensivo dell'implementazione di strumenti dedicati alla segnalazione di molestie riguardanti la Parità di Genere, quali un form online e moduli anonimi, finalizzati a garantire accessibilità, riservatezza e tracciabilità delle segnalazioni.

Genitorialità e cura

La Direzione riconosce l'importanza di supportare la genitorialità e la cura del benessere dei lavoratori, delle lavoratrici e dei/delle loro familiari predisponendo programmi specifici per i congedi parentali, mantenendo informato il personale in congedo, e, in generale, seguendo le indicazioni riportate nelle procedure del Sistema di gestione per la Parità di Genere.

Conciliazione dei tempi vita-lavoro

La Direzione riconosce l'importanza di favorire la conciliazione tra la vita personale e quella professionale indagando coi propri lavoratori e le proprie lavoratrici sul loro punto di vista, inoltre, mette a disposizione diversi strumenti per favorire la conciliazione tra i tempi di vita privata e lavorativa:

- la promozione di accordi specifici per consentire il lavoro part-time
- la flessibilità oraria
- la revisione periodica delle esigenze del personale
- l'organizzazione delle riunioni di lavoro in orari compatibili con l'impegno professionale di tutto il personale

Prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale

La Direzione è fermamente impegnata a prevenire ogni forma di molestia, garantendo un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso attraverso:



- la predisposizione di un piano per la prevenzione e gestione delle molestie sul luogo di lavoro
- la formazione di tutto il personale a qualsiasi livello per prevenire e informare rispetto gli effetti di qualsiasi forma di molestia o abuso
- la possibilità di segnalazione anonima di questi accadimenti
- la verifica periodica attraverso un questionario per indagare sull'eventuale presenza di atteggiamenti che hanno provocato disagio o turbamento

Attività di supporto al personale

La Direzione prevede iniziative di supporto a tutto il personale come rimborsi per spese private per le utenze, contributi tramite convenzione per le rette per il percorso scolastico o estivo per figli di lavoratrici e lavoratori dipendenti che usufruiscono di servizi sul territorio, erogazione di pasti per lavoratori e lavoratrici che svolgono determinate mansioni e che prevedono una pausa limitata da effettuare all'interno dell'azienda, incentivare la partecipazione a eventi formativi esterni all'azienda riguardanti temi inerenti l'Economia civile e di comunione, supportare i lavoratori e le lavoratrici non residenti ed in particolare quelli stranieri nella ricerca dell'abitazione e nella gestione di pratiche burocratiche, concessione di periodi di ferie prolungate per il personale con famiglia residente all'estero.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica sulla parità di genere, ai fini di valutare l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, prevede il controllo, l'attuazione e il riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante bacheca aziendale, riunioni interne e strumenti informatici utilizzati dall'azienda.

Marene, 26/01/2026



Il Presidente del CdA
Livio Bertola

Bertola S.r.l.

Via Roma, 37 - 12030 Marene (CN)
P.IVA: 00084700046

REA C.C.I.A.A. di Cuneo 20777
Reg. Società Trib. Cuneo N° 9
Cap. Soc. euro 110.400,00 i.v.