

BERTOLA

GROUP

CODICE ETICO E POLITICA AZIENDALE

INDICE CODICE ETICO

- 1.1 Premessa**
- 1.2 Principi etici e Valore della Reputazione**
- 1.3 Descrizione del Codice e Guida all'Uso**
- 1.4 Ambito di applicazione del Codice**
- 1.5 Obblighi dei destinatari del Codice**
- 1.6 Valenza del Codice nei confronti di terzi**
- 1.7 Strutture di riferimento, attuazione e controllo**
- 2. PRINCIPI ETICI GENERALI**
- 3. CRITERI DI CONDOTTA**
- 4. EFFICACIA DEL CODICE E SUA VIOLAZIONE**
- 5. SEGNALAZIONE IN CASO DI VIOLAZIONI**

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.

Bertola Group aderisce ai principi della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, alle Convenzioni ILO e al Global Compact ONU. Le attività proprie e della catena di fornitura devono rispettare tali standard promuovendo i diritti fondamentali.

Bertola Group promuove attivamente la cultura della parità di genere, dell'inclusione e delle pari opportunità in tutti i processi aziendali. A tal fine l'organizzazione ha adottato un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125:2022, volto a prevenire discriminazioni, promuovere l'equità nelle opportunità professionali e garantire condizioni di lavoro inclusive e rispettose della dignità della persona.

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 ciascuna 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 (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 collaboratori 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 neo-assunti 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**. 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 dell'azienda 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.

Nell'ambito del Sistema di Gestione per la Parità di Genere è inoltre istituito il Comitato Guida per la Parità di Genere, con il compito di:

- monitorare l'attuazione della Politica per la Parità di Genere;

- analizzare indicatori e obiettivi del sistema PdG;

- proporre azioni di miglioramento;

- supportare la Direzione nel Riesame del sistema.

2 - PRINCIPI ETICI GENERALI

Tutte le attività dell'azienda 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 della 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 accettare la promessa, da chiunque intenda entrare in rapporto con la 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 dell'azienda 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 della 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 (l'azienda assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e si astiene dal sollecitare presso terzi dati riservati, salvo il caso di espressa autorizzazione e di conformità alle norme giuridiche vigenti);

- RISPETTO DELLA PERSONA ED EQUITÀ (l'azienda intrattiene e conclude rapporti di lavoro dipendente e di collaborazione nel rispetto delle norme vigenti ed i rapporti tra i dipen-

denti, a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto);

- DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIONE (DEI) (l'azienda promuove un ambiente di lavoro inclusivo, rispettoso delle differenze e basato sull'equità. Si impegna a favorire pari opportunità di carriera, ad adottare misure di sostegno per persone svantaggiate e a promuovere la formazione contro bias e discriminazioni. La Direzione monitora i propri indicatori al fine di intervenire con opportune azioni correttive;

- PARITÀ DI GENERE (promuovendo attivamente la parità di genere quale principio fondamentale della propria cultura aziendale, impegnandosi a garantire pari opportunità di accesso al lavoro, alla formazione, alla crescita professionale, prevenendo e contrastando qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta legata al genere, promuovendo l'equità retributiva tra uomini e donne a parità di ruolo e responsabilità, favorendo politiche di conciliazione tra vita lavorativa e vita privata, prevenendo e contrastando molestie, violenze e comportamenti non rispettosi della dignità della persona. Tali impegni sono attuati attraverso il Sistema di Gestione per la Parità di Genere, adottato dall'azienda e monitorati attraverso specifici indicatori e obiettivi di miglioramento;

- QUALITÀ (prestare particolare attenzione alla qualità dei prodotti posti in commercio, preoccupandosi preliminarmente di valutarne l'impatto ambientale 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 predisposizione 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 (in azienda 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 che è 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 collaboratori 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 applicabile 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.

Politica per l'approvvigionamento responsabile delle materie prime

C'impegniamo a controllare che ogni fornitura delle materie prime, provenienti da fonti minerarie, provenga da stati e territori che non son soggetti a sanzioni commerciali, che i luoghi da cui provengono non siano luoghi in cui vi sia il rischio che vengano trascurati i diritti umani dei lavoratori e che i nostri approvvigionamenti non contribuiscono a finanziare conflitti armati.

Controlli sulle sanzioni economiche

La nostra azienda si impegna a rispettare rigorosamente tutte le normative nazionali e internazionali relative alle esportazioni ed alle sanzioni economiche. Ci impegniamo a fornire informazioni accurate e veritiere alle dogane e alle altre autorità che le richiedono. Siamo consapevoli delle implicazioni legali derivanti da violazioni delle sanzioni economiche e ci impegniamo a garantire che tutte le transazioni aziendali siano in totale conformità con le leggi in vigore.

Tutela dell'ambiente

La direzione ed i collaboratori si impegnano ad applicare le procedure del sistema di gestione ambientale ISO 14001 al fine di:

- prevenire, ridurre, eliminare la produzione di inquinamento ambientale;
- Ridurre i livelli di consumo di risorse materiali, energetiche;
- Incrementare l'utilizzo di energia proveniente da fonti rinnovabili;
- Nel migliorare l'efficientamento energetico e la nostra decarbonizzazione;
- Ridurre la produzione dei rifiuti tramite il riutilizzo e riciclo degli imballaggi.

I nostri processi produttivi non hanno un impatto diretto nei confronti del benessere degli animali ed a questioni legate a questi ultimi. ci impegniamo a minimizzare i rischi di creare danno alla natura in generale non impegnandoci in alcuna attività che possa contribuire alla deforestazione illegale, al bracconaggio o alla

distruzione di habitat naturali che comporterebbero una perdita di biodiversità.

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 collaboratori. 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.

Bertola Group promuove programmi di formazione e sensibilizzazione sui temi della parità di genere, inclusione e prevenzione delle discriminazioni, al fine di diffondere una cultura

aziendale basata sul rispetto, sull'equità e sulla valorizzazione delle diversità.

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 collaboratori. 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 collaboratori, 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 collaboratori 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.

Utilizzo di forze di sicurezza privato/pubbliche

La nostra azienda si impegna a garantire un ambiente di lavoro sicuro e protetto per tutti i nostri clienti e collaboratori, rispettando al contempo i diritti fondamentali delle persone, minimizzando gli impatti negativi delle nostre azioni, adottando misure preventive e difensive idonee a minimizzare la necessità di una risposta attiva da parte delle forze di sicurezza pubblica o private a fronte di pericoli per il personale o per gli impianti.

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 collaboratori, 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.

L'azienda tratta tutto il personale con dignità e rispetto, e non contempla 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. La violazione delle norme del codice potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla risoluzione del contratto e/o dell'incarico e potrà comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

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 perio-

dica 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 della Società, con i quali collabora in assoluta indipendenza.

5 - SEGNALAZIONI IN CASO DI VIOLAZIONE

Allo scopo di garantire l'effettività del Codice la Società predispone 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 della 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.

Le segnalazioni possono riguardare anche comportamenti o situazioni che configurino violazioni dei principi di parità di genere, discriminazioni, molestie o altre condotte contrarie ai valori di inclusione e rispetto promossi dall'azienda. Tali segnalazioni sono gestite nel rispetto delle procedure aziendali dedicate al Sistema di Gestione per la Parità di Genere, garantendo riservatezza, imparzialità e tutela del segnalante.

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). Una possibilità è di effettuare una segnalazione tramite apposito form online di uno dei reati contemplati dal d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, ovvero della violazione o dell'elusione fraudolenta del Modello di Organizzazione e Gestione e/o del Codice Etico di Bertola Srl: questa segnalazione permette di garantire l'anonimato del segnalante.

Tramite un semplice questionario guidato, accedendo tramite apposito QR code, è possibile segnalare reclami legati a corruzione o favoritismi, conflitti di interesse o mancanza di correttezza, reati amministrativi, violazioni della privacy, rispetto della dignità della persona, reati di matrice ambientale o legati al rispetto della salute e sicurezza sul lavoro, violazioni del codice etico. Le segnalazioni verranno lette esclusivamente dall'Organismo di Vigilanza.

Le segnalazioni possono anche venire trasmesse via e-mail all'indirizzo 1946bertola@gmail.com. Si segnala che, utilizzando questo canale, non è previsto l'anonimato: l'identità del segnalante risulterà pertanto conoscibile.

È inoltre presente un questionario per segnalare situazioni legati alla parità di genere, ma anche di linguaggio offensivo, comportamenti poco corretti o situazioni che possano mettere a disagio.

Le segnalazioni verranno lette esclusivamente dal Comitato per la Parità di Genere e possono essere eseguite indicando il proprio nome o in

forma anonima.

In ogni caso sarà garantita la riservatezza delle informazioni, ma in quest'ultimo caso non sarà possibile ricontattare il segnalante per avere un feedback sulle azioni correttive e preventive.

È possibile inviare segnalazioni di questo tipo tramite posta elettronica all'indirizzo Cbcomitatopdg@gmail.com. Si precisa che le comunicazioni inviate tramite questo canale non garantiscono l'anonimato: l'identità del segnalante sarà quindi resa esplicita.

Chi riceve una segnalazione con le modalità sopra citate è tenuto a dare una conferma di ricezione della segnalazione al denunciante tramite e-mail personale entro 10 giorni lavorativi dalla data di segnalazione.

Colui che ha ricevuto la segnalazione provvederà ad effettuare i dovuti accertamenti sulla fondatezza della segnalazione. Qualora, a seguito delle verifiche di approfondimento, la segnalazione risulti infondata, il soggetto che ha effettuato l'analisi provvede ad archiviare la segnalazione corredata dagli esiti delle verifiche svolte. In tal caso lo stesso provvede ad informare

il segnalante, se noto, della conclusione e degli esiti delle verifiche svolte. L'organizzazione o gli aventi causa si riserveranno il diritto di tutelarsi qualora siano accertate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate a falsità della dichiarazione.

Datore di Lavoro:

LIVIO BERTOLA - livio@bertolasrl.it

348 2303152

Organismo di Vigilanza:

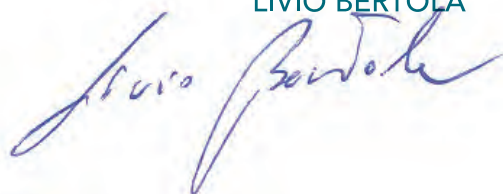
PIERANTONIO SERAFINO

1946bertola@gmail.com

320 7412492

Presidente e Amministratore Delegato

LIVIO BERTOLA



bertolagroup.it

BERTOLA GROUP

Via Roma, 37 | 12030 Marene (CN) Italia
Tel. +39 **0172.742031** | info@bertolasrl.it