

Politica per la Parità di Genere			
	Emissione 22.02.2026 Revisione 0 0	Politica per la Parità di Genere	Pol. 01

INDICE	pag.
1 INTRODUZIONE	2
2 BERTERO VERSO LA PARITÀ DI GENERE	3
3 PRINCIPI ISPIRATORI	4
4 IMPEGNO DELLA DIREZIONE	4
5 POLITICHE SULLA PARITÀ DI GENERE	5
6 RECRUITMENT	6
7 LA CARRIERA	6
8 IL SALARIO EQUO	7
9 GENITORIALITÀ E CURA	1
10 WORK LIFE BALANCE	1
11 PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE	2
12 MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA	2
13 DIFFUSIONE DELLA POLITICA	2

LISTA DI DISTRIBUZIONE

1) DIR	3) Personale tutto	5)	7)
2) Comitato guida	4) Stakeholders	6)	8)

00	022.02.2026	Prima emissione		
Rev.	Data	Natura modifica	Emissione	Approvazione DIR

Politica per la Parità di Genere			
	Emissione 22.02.2026 Revisione 0 0	Politica per la Parità di Genere	Pol. 01

1 INTRODUZIONE

L'azienda nata nel 1995 come piccola impresa artigiana operante nel settore della carpenteria metallica leggera.

Le prime commesse erano principalmente costruzioni di cancelli, cancellate e inferiate, con una produzione rivolta a privati. Successivamente negli anni con la crescita professionale si individuano nuove opportunità di mercato. A fine 1996 viene realizzata la struttura ad uso artigianale con una superficie di appena 150 mq. Ad inizio 1997 viene assunto il primo dipendente e la ditta Bertero si affaccia al mercato della produzione di piccole lavorazioni in acciaio Inox. Negli anni successivi inizia la costruzione degli uffici e l'ampliamento successivo della struttura. Nel 2000 arriva ad avere una superficie di laboratorio di circa 350 mq e 100 mq ad uso uffici servizi e spogliatoi dipendenti. Inizia la collaborazione con alcune aziende della zona ed enti pubblici per dare un servizio di costruzione e manutenzione nei loro propri stabilimenti e sedi.

Seguendo nuove indagini di mercato si sviluppa anche nella carpenteria medio pesante con successive esigenze di ampliamento per installare nuovi macchinari e carro ponte per le lavorazioni e viene acquisito il marchio Jansen specializzato nei profili per la costruzione di serramenti in acciaio. Per dare un maggior servizio ai clienti la ditta Bertero installa l'impianto di sabbiatura e verniciatura ottenendo così un processo di produzione interno.

Oggi Bertero propone nell'ambito della Qualità, Ambiente e Responsabilità Sociale per assicurare il rispetto delle norme vigenti e di conseguenza, dal 1° novembre 2008, garantiamo la sicurezza e la conformità dei ns. cancelli manuali scorrevoli e ad ante, con servizio di Marcatura CE, relativo manuale di uso e manutenzione programmata, come da Direttiva 89/106/CEE, in vigore da giugno 2004 e poi abrogata con il regolamento UE CPR 305/2011.

Nel rispetto di quest'ultimo regolamento viene emessa la dichiarazione di Prestazione (DoP) che attesta le prestazioni dei prodotti in relazione alle caratteristiche essenziali e viene garantita la rintracciabilità del prodotto.

La Bertero è in grado anche di garantire, per i cancelli esistenti prima della data del 1 luglio 2013, anche se non forniti da noi, la messa in sicurezza per il rispetto di tutte le suddette normative con relativo rilascio di certificato CE, manuale di uso e manutenzione annuale programmata.

Per la conformità del prodotto si fa riferimento alla Norma di prodotto UNI EN 13241 "Porte e cancelli industriali, commerciali e da garage", la quale richiama a sua volta la Norma tecnica UNI EN 12604 relative agli aspetti meccanici dei cancelli (requisiti e prove) scorrevoli e ad ante.

La Bertero ha provveduto ad attuare le attività necessarie per garantire la marcatura CE dei serramenti con riferimento alla normativa UNI EN 14351-1 per finestre, portefinestre, porte esterne pedonali senza caratteristiche di resistenza al fuoco e di tenuta al fumo.

Inoltre la Bertero sviluppa facciate ventilate con pannelli in materiale composito di nuova generazione e che, oltre alle sue caratteristiche estetiche, consente di avere superfici perfettamente piatte, evitando rischi di deformazione o avvallamenti. Si emette un'autocertificazione secondo i risultati delle prove di laboratorio effettuate dai fornitori di pannelli; le facciate realizzate da Bertero dovranno essere conformi ai risultati dei test. La Bertero non realizza invece facciate strutturali resistenti al fuoco.

Politica per la Parità di Genere			
	Emissione 22.02.2026 Revisione 0 0	Politica per la Parità di Genere	Pol. 01

L'impegno della Bertero non si conclude con il raggiungimento della ns. certificazione, poiché il mantenimento della stessa è un obiettivo a cui la ns. azienda non può esimersi, al fine di mantenere quegli standard di qualità raggiunti, per assicurare che i ns. prodotti e i ns. servizi abbiano sempre il livello di qualità dichiarato.

La azienda è certificata UNI EN 1090-1 per la progettazione ed esecuzione di strutture di acciaio

L'azienda nel 2019 gestisce anche le commesse secondo ISO 3834-2

Il tutto è visionabile sul sito www.berterocarpenteria.it

Dal 2022 la Bertero, acquisendo la GIVES Srl entra nel settore delle scaffalature metalliche industriali.

2 BERTERO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di impegnarsi con coerenza e miglioramento continuo nella propria missione aziendale, **BERTERO MARIO SRL** ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale di tutto il personale (femminile e maschile) aziendale, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

BERTERO MARIO SRL intende adottare una politica di parità di genere globale che si proponga di valorizzare e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro, definendo un piano di azione per la sua attuazione, impostando un modello gestionale che garantisca nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI di cui si renderà conto nei documenti del sistema di gestione, attraverso il quale mantenere e verificare le azioni pianificate. La politica globale conterrà riferimenti a politiche collegate relative almeno alla gestione del personale e delle carriere ed alla comunicazione (comprese le attività di marketing e pubblicità) che dichiareranno in modo trasparente la volontà dell'organizzazione di perseguire la parità di genere, valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile. Il conseguimento della certificazione per **BERTERO MARIO SRL** rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

Politica per la Parità di Genere			
	Emissione 22.02.2026 Revisione 0 0	Politica per la Parità di Genere	Pol. 01

3 PRINCIPI ISPIRATORI

I principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di BERTERO MARIO SRL sono:

- Imparzialità e inclusività;
- Correttezza e trasparenza;
- Valorizzazione del personale;
- Tutela della persona;
- Contrasto ad ogni forma di violenza e discriminazione.

L'attenzione con la quale **BERTERO MARIO SRL** concentra i propri impegni, affinché il proprio Sistema di gestione della Parità di Genere soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

4 IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di **BERTERO MARIO SRL** ritiene fondamentale la continua adozione del sistema di gestione al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

BERTERO MARIO SRL si impegna:

- ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (smart

Politica per la Parità di Genere			
	Emissione 22.02.2026 Revisione 0 0	Politica per la Parità di Genere	Pol. 01

working, part time, orari di lavoro flessibili) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;

- a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiarino in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

5 POLITICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro.

Per ciascuno dei seguenti aspetti, l'organizzazione ha stabilito delle politiche più specifiche che sono riportate di seguito. A ciascuna politica che esprime i principi a cui l'organizzazione si ispira, l'organizzazione ha associato degli obiettivi di parità, specifici e misurabili indicati nel piano strategico

L'organizzazione, in relazione all'analisi dei propri processi di business, ha compreso e stabilito i principi da rispettare in riferimento a ciascuno dei seguenti punti. Tali principi costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare:

- I gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI PdR 125:2022;
- Le esigenze delle donne presenti in organizzazione, viste come le parti principali interessate ai concreti risultati del Sistema.

Politica per la Parità di Genere			
	Emissione 22.02.2026 Revisione 0 0	Politica per la Parità di Genere	Pol. 01

6 RECRUITMENT

La nostra organizzazione nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività di business rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

- La selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere;
- I criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza;
- La selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari;
- La selezione deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti;
- I ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di business unit, di riporto al vertice e con delega al budget, devono essere distribuiti in maniera equilibrate;
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere;
- La selezione deve considerare che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate.

7 LA CARRIERA

La nostra organizzazione è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano e tutte le occasioni di sviluppo di tale carriera intende riferirle ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere. La nostra organizzazione, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- L'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di leadership di genere;
- La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte indifferentemente dal genere;
- I percorsi di carriera del personale sono accessibili a tutte le persone che possono appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere;
- L'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi ed il benessere visto come sicurezza e comfort;
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere;
- Considerando il passaggio di carriera legato al CdA, almeno 1/3 del nostro CdA deve essere rappresentato dal genere femminile;

Politica per la Parità di Genere			
	Emissione 22.02.2026 Revisione 0 0	Politica per la Parità di Genere	Pol. 01

- Le fasi di distacco del personale dall'organizzazione in caso di licenziamento sono strettamente esaminate verificando il turnover in base al genere;
- Le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale.

8 IL SALARIO EQUO

La nostra organizzazione, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. L'organizzazione non considera asimmetricamente i costi da sostenere per remunerare le persone di genere diverso. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, l'organizzazione rispetta i seguenti principi:

- La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti;
- La retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di benefit, per trasparenza, sono documentate e accessibili all'intero staff;
- I criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati e accessibili all'intero staff;
- A chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità;
- I percorsi di carriera del personale sono accessibili a tutte le persone che possono appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere;
- L'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi ed il benessere visto come sicurezza e comfort;
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere.
- Considerando il passaggio di carriera legato al CdA, almeno 1/3 del nostro CdA deve essere rappresentato dal genere femminile;
- Le fasi di distacco del personale dall'organizzazione in caso di licenziamento sono strettamente esaminate verificando il turnover in base al genere;

Le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale

Politica per la Parità di Genere			
	Emissione 22.02.2026 Revisione 0 0	Politica per la Parità di Genere	Pol. 01

9 GENITORIALITÀ E CURA

BERTERO MARIO SRL intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno. tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse.

L'organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e reinserimento;
- La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita;
- Il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge;
- I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento;
- L'organizzazione assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete le attività di caregiver (prendersi cura del nascituro/a);
- Il supporto ai padri e alle madri viene ampliato attraverso l'offerta di servizi dedicati ai bambini, come i voucher per attività sportive.

10 WORK LIFE BALANCE

La nostra organizzazione intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- Le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere;
- L'organizzazione adotta il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working;
- L'organizzazione permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni.

Politica per la Parità di Genere			
	Emissione 22.02.2026 Revisione 0 0	Politica per la Parità di Genere	Pol. 01

11 PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

La nostra organizzazione ripudia ogni forma di abuso e di molestia per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero. L'organizzazione attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono che:

- I rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati;
- l'organizzazione pianifichi in relazione a tale rischio delle azioni di prevenzione;
- La possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie;
- L'assoluta tutela, da parte dell'organizzazione delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni;
- l'organizzazione analizzi e comprenda eventuali episodi di abusi e molesti;
- lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere.

12 MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

13 DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.