



Codice Etico e di Comportamento

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 26 Gennaio 2015.

Versione 1.4





1. PREMESSA.....	4
1.1. Mission	5
1.2 - Il vero patrimonio Aziendale: le persone e il Modello Beretta	5
2. LINEE GUIDA	6
2.1. Sì alla libertà di associazione.....	6
2.2. Sì al corretto compenso.....	7
2.3. Sì al Rispetto degli orari di lavoro	7
2.4. Sì alla Sicurezza e Salute sul luogo di lavoro	8
2.5. Sì al Rispetto dell'Ambiente.....	8
2.6. Sì a procedimenti disciplinari corretti.....	9
2.7. No alle discriminazioni	10
2.8. No alle molestie sul luogo di lavoro	10
2.9. No all'utilizzo del lavoro infantile e minorile.....	10
2.10. No al lavoro forzato.....	11
2.11. No alla corruzione.....	11
3. APPLICAZIONE DEL PRESENTE CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO	12
3.1. Ambito e destinatari	12
3.2. Garante	12
3.3. Comunicazione e diffusione.....	13
3.4. Segnalazione delle violazioni.....	13
3.5. Validità.....	13



1. PREMESSA

Era il 1812, regnava Napoleone Bonaparte e a Barzanò, nel cuore della verde ed operosa Brianza, i Fratelli Beretta già si occupavano del commercio di carne suina e dei suoi derivati. Nato come salumificio locale per la produzione artigianale dei pregiati salumi italiani, si trasformerà successivamente in attività industriale nei primi anni del '900, con l'impegno di mantenere e migliorare la qualità artigianale dei prodotti, sebbene su scala industriale.

Ma è all'inizio degli anni '70, parallelamente alla tumultuosa crescita della Grande Distribuzione Organizzata (GDO), che l'Azienda opera una vera e propria svolta che le permetterà di diventare leader del settore. La svolta è conseguente all'intuizione dei Fratelli Beretta di sviluppare innovazione nel confezionamento già porzionato di tutti i salumi, unendo servizio all'alta qualità dei prodotti.

Negli anni '90, forte delle dimensioni raggiunte in Italia, inizia lo sviluppo dei mercati esteri e nel 1996 la storica sede di Barzanò viene lasciata a favore della nuova sede di Trezzo sull'Adda, in provincia di Milano, in una posizione crocevia dei collegamenti con i nuovi mercati acquisiti in Italia e in Europa.

Se nel dopoguerra l'Azienda contava circa trenta dipendenti diretti e oggi più di mille, lo si deve soprattutto alla grande dedizione di ogni membro della famiglia Beretta, all'integrazione graduale con manager e professionisti e alla professionalità di tutte le persone che hanno collaborato al successo dell'Azienda.

Il segreto ed il successo di questo Family Brand è stato quello di aver saputo coniugare nel tempo Tradizione ed Innovazione investendo continuamente nel controllo della filiera delle materie prime utilizzate, nel rinnovo degli impianti/tecnologia/processi di produzione e nelle tecniche e sistemi di confezionamento, per poter offrire a milioni di consumatori un'eccellenza qualitativa in totale sicurezza.



1.1. Mission

La Mission del Gruppo Beretta è quella di portare quotidianamente nelle case degli italiani tutte le specialità della più autentica Salumeria e Cucina Italiana coniugando tradizione, modernità, servizio e fornendo al Cliente Eccellenza Qualitativa e Sicurezza tramite l'impegno diretto di una Family Brand al 100%.

Un impegno anche a diffondere ai consumatori di un mondo sempre più globalizzato le tantissime bontà alimentari italiane fatte di segreti, ricette antiche, ingredienti unici, genuini, sani e naturali provenienti da un territorio fatto non solo di profumi e sapori, ma anche di cultura ed emozioni.

Custodire e diffondere i segreti del "Mangiare bene Italiano", con l'impegno di preservarli e tramandarli alle prossime generazioni, è stata la linfa del nostro passato e guiderà le scelte del nostro futuro.

1.2 - Il vero patrimonio Aziendale: le persone e il Modello Beretta

Il Gruppo Beretta ha sempre considerato i propri dipendenti e collaboratori come un valore centrale, fondamentale per la crescita e lo sviluppo avuto in questi anni.

Particolare importanza è sempre stata data al **lavoro di gruppo**, all'adesione ad un **metodo di lavoro** comune, alla condivisione di un modello di analisi e di obiettivi ben definiti, all'utilizzo di **indicatori** chiari e alla **comunicazione** veloce, diretta e sincera tra i vari livelli Aziendali.

Il tutto avendo come motore costante di crescita e di sviluppo **l'intensità e la tensione al miglioramento continuo**, valori che caratterizzano i componenti della Famiglia Beretta e che l'Azienda vuole diventino elementi distintivi di tutti i propri dipendenti e collaboratori, in un giusto mix di diversi ingredienti quali tradizione, cultura del territorio, ricerca dell'innovazione e della qualità, in un'ottica di crescente internazionalizzazione.



2. LINEE GUIDA

In coerenza con quanto sopra riportato, al fine di gestire al meglio il rapporto con tutte le Risorse Umane che operano all'interno del Gruppo e con tutti gli interlocutori esterni, l'Azienda ha deciso di adottare un Codice Etico e di Comportamento valido per i propri dipendenti e collaboratori.

In particolare si è deciso di salvaguardare, in accordo con la legislazione vigente e le politiche Aziendali, la tutela dei diritti e della dignità dei lavoratori che, a qualsiasi titolo, collaborano con la nostra realtà Aziendale.

Per raggiungere questo obiettivo i sono definiti i seguenti capisaldi, da rispettare a tutti i livelli organizzativi:

2.1. Sì alla libertà di associazione

L'Azienda rispetta il diritto di tutto il personale di aderire a Organizzazioni Sindacali liberamente scelte, così come il diritto alla contrattazione collettiva.

L'Azienda inoltre garantisce che i Rappresentanti dei Lavoratori, individuati secondo le modalità previste dalla legge e dalla contrattazione, non siano soggetti a discriminazioni di nessun genere e che tali Rappresentanti possano comunicare coi propri iscritti direttamente sul luogo di lavoro.



2.2. Sì al corretto compenso

L'Azienda rispetta tutto quanto previsto dalla legislazione italiana e dalla contrattazione collettiva, territoriale e Aziendale per il corretto pagamento di tutto quanto dovuto secondo quanto previsto dalla Contrattazione Collettiva e Aziendale vigente.

Il compenso previsto è espressamente indicato nella lettera di assunzione che viene consegnata a ogni lavoratore il primo giorno di effettivo lavoro e che viene controfirmata dallo stesso per accettazione.

I cedolini, distribuiti mensilmente ai lavoratori, riportano chiaramente il dettaglio delle ore retribuite, nonché di tutte le altre competenze previste.

Sono rigorosamente rispettate tutte le scadenze previste in termini di pagamenti (compresi gli adempimenti fiscali e contributivi).

2.3. Sì al Rispetto degli orari di lavoro

In Azienda vengono rispettati gli orari di lavoro previsti dalle leggi vigenti e dalle normative contrattuali nazionali e aziendali, con l'osservanza dei riposi previsti e del numero massimo di ore di lavoro settimanale, mensile e annuale. Il lavoro straordinario viene utilizzato ove strettamente necessario e in mancanza di altre alternative organizzative.

Viene garantita a tutti i lavoratori la possibilità di effettuare le ferie e i permessi previsti dal contratto collettivo, coerentemente con la programmazione Aziendale.



2.4. Sì alla Sicurezza e Salute sul luogo di lavoro

L'Azienda si impegna a garantire e diffondere la Cultura di un posto di lavoro sicuro, valutando tutti i rischi possibili e potenziali e informando e formando tutti i lavoratori sull'argomento, anche tramite l'utilizzo di consulenti esterni esperti in materia.

L'adozione di opportune misure mirate alla Prevenzione ha l'obiettivo di ridurre al minimo le malattie e gli infortuni legati e/o conseguenti all'attività lavorativa.

Periodicamente viene effettuata e aggiornata la Valutazione dei Rischi, in modo che vengano adottate tutte le misure correttive necessarie per la salvaguardia della salute dei lavoratori e della loro sicurezza.

Tutti i macchinari, i processi e le procedure lavorative sono continuamente ottimizzati al fine di migliorare costantemente la sicurezza e le condizioni di salute.

Particolare attenzione sarà data anche alla scelta di fornitori che siano coerenti con le linee guida indicate in questo paragrafo e che possano aiutare l'Azienda in questo processo di miglioramento continuo.

2.5. Sì al Rispetto dell'Ambiente

L'Azienda si pone nei confronti dell'ambiente in modo positivo e vuole far sì che i propri dipendenti e collaboratori siano orgogliosi di ciò che fanno esercitando un controllo costante su tutti gli aspetti ambientali derivanti dalle nostre attività.

La creazione di una cultura del rispetto del sistema ambiente, in un processo di trasparenza, si declina nelle seguenti attività:

- Conduzione di analisi ambientali costanti
- Monitoraggio completo della filiera



- Ricerca di uno sviluppo sostenibile attraverso la capacità di corretto utilizzo delle materie prime e delle risorse naturali.

E' stato inoltre istituito uno specifico team di lavoro, formato da consulenti e dipendenti, con l'obiettivo di ricercare costantemente le migliori tecnologie e soluzioni organizzative rivolte ad aumentare l'efficienza degli impianti e a ridurre gli sprechi e/ o i rifiuti, valutando sia gli aspetti quantitativi che qualitativi, anche attraverso momenti di formazione per motivare e stimolare tutti i collaboratori al minor impatto ambientale.

2.6. Sì a procedimenti disciplinari corretti

I provvedimenti disciplinari, ove previsti e necessari, saranno presi nel rispetto dei diritti del lavoratore indicati dalla legge vigente e dal Contratto Collettivo Nazionale.

Non saranno in nessun modo previste punizioni corporali, psichiche e mentali né abusi verbali.



2.7. No alle discriminazioni

L'Azienda - durante le fasi di selezione, assunzione, gestione del rapporto di lavoro e la sua eventuale conclusione - non effettua né favorisce discriminazioni in base a razza, ceto, origine nazionale, religione, condizioni di salute, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica.

In altre parole, in tutte le fasi della propria vita lavorativa, sarà garantita a tutti la possibilità di essere valutati solo e esclusivamente sulla base delle proprie competenze professionali, riconoscendo il valore delle differenze e dei talenti individuali.

2.8. No alle molestie sul luogo di lavoro

L'Azienda condanna tutti i comportamenti (gesti, linguaggio o contatto fisico), che possano essere minacciosi, offensivi, sessualmente coercitivi o volti allo sfruttamento.

L'ambiente di lavoro non sarà ostile né intimidatorio nei confronti dei lavoratori. Al contrario, le prospettive di sviluppo e l'iniziativa individuale, nel rispetto dell'organizzazione Aziendale, saranno incoraggiate e non ostacolate.

2.9. No all'utilizzo del lavoro infantile e minorile

L'Azienda - condannando a tutti i livelli lo sfruttamento del lavoro infantile e minorile - non ricorre, in nessuna forma e nella maniera più assoluta, all'utilizzo di tale manodopera all'interno dei propri stabilimenti.



2.10. No al lavoro forzato

L'Azienda non ricorre all'utilizzo di lavoro forzato. Non vi è obbligo per il personale di consegnare all'Azienda documenti di identità originali, né è richiesto il pagamento a qualsiasi titolo di denaro per iniziare a collaborare con l'Azienda.

2.11. No alla corruzione

L'Azienda si impegna a evitare qualsiasi tipo di condotta che possa essere riconducibile ad atti di corruzione.

Per far ciò, nell'ambito dei consueti rapporti commerciali, sarà possibile ricevere omaggi di modica entità da fornitori purché tale ricezione non condizioni in nessun modo l'operatività quotidiana.

Nel rapporto con i clienti, sempre nell'ambito delle consuete transazioni commerciali, eventuali omaggi e/o materiale promozionale dovranno essere autorizzati direttamente dalla Direzione Aziendale.

Anche nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, nel caso di eventuali omaggi e/o materiale promozionale, la Direzione Aziendale dovrà preventivamente autorizzare tale distribuzione.



3. APPLICAZIONE DEL PRESENTE CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO

3.1. Ambito e destinatari

Il presente Codice è valido per tutti i settori aziendali a qualsiasi titolo coinvolti negli ambiti sopra indicati, nessuno escluso.

E' richiesta da parte di tutti i lavoratori la massima collaborazione al fine di rispettare le linee guida sopra descritte, coerentemente con la politica Aziendale.

Verrà inoltre chiesto a tutti i fornitori, tramite apposita procedura, di aderire ai valori del presente Codice, confermando il rispetto delle regole ivi contenute.

3.2. Garante

Al fine di verificare che le Linee Guida sopra indicate vengano rispettate, viene dato mandato alla **Direzione del Personale**, nella persona del **Dr. Marco Riva**, appositamente nominato dal Consiglio di Amministrazione, per poter fare tutti gli opportuni interventi e accertamenti necessari.

Il Garante avrà pertanto libero accesso a tutte le informazioni Aziendali, senza preventiva comunicazione e autorizzazione. A tal fine, potrà richiedere l'eventuale collaborazione di tutte le funzioni Aziendali, nessuna esclusa, che dovranno prioritariamente fornire la massima disponibilità.

Il Garante riporterà periodicamente con cadenza almeno annuale al Consiglio di Amministrazione i risultati del suo lavoro e qualsiasi segnalazione opportuna inerente il Codice Etico e di Comportamento e la sua applicazione.



3.3. Comunicazione e diffusione

L'Azienda si impegna, entro il corrente anno, a informare tutto il personale tramite le modalità più adeguate sul contenuto di questo Codice Etico e di Comportamento. Le informazioni contenute in questo documento saranno diffuse tramite le bacheche Aziendali, la rete Intranet e il sito aziendale.

Ogni nuovo lavoratore verrà informato del presente Codice Etico e di Comportamento, contestualmente all'ingresso in azienda.

3.4. Segnalazione delle violazioni

Le violazioni al presente Codice Etico e di Comportamento andranno segnalate - anche in forma anonima - direttamente al Garante, tramite mail all'apposito indirizzo gcc@fratelliberetta.com oppure tramite segnalazione scritta da indirizzare presso l'Ufficio del Personale di Via Fratelli Bandiera 12, 20056 - Trezzo sull'Adda oppure tramite telefono allo 02/909851.

3.5. Validità

Il presente documento è immediatamente operativo in seguito alla Delibera del Consiglio di Amministrazione e sarà periodicamente aggiornato in caso di modifiche organizzative.