

CODICE ETICO

Indice:

1. Finalità ed ambito di applicazione
2. Principi ispiratori
3. Condotta e comportamenti nelle relazioni con il pubblico e la collettività
4. Gestione delle risorse umane. Le risorse umane costituiscono il fondamento dell'impresa
5. Gestione amministrativa e contabile
6. Entrata in vigore, coordinamento con le procedure aziendali, aggiornamento e modifiche

Rev.	Data revisione	Descrizione
00	07 gennaio 2021	Politica Aziendale
01	07 gennaio 2022	Revisione politica con integrazione Codice Etico
02	16 aprile 2023	Ulteriore integrazione ai sensi della Certificazione ISO 30415

Per approvazione

Direzione
Romolo Bedin



1. FINALITA' E AMBITO DI APPLICAZIONE

Il Codice Etico di Bedin Galvanica individua i principi guida, nonché le direttive fondamentali di condotta che tutti i collaboratori, interni ed esterni, ed in genere le persone con le quali Bedin Galvanica entra in contatto nella gestione del proprio business, devono osservare e promuovere nell'ambito delle rispettive competenze.

Dal 2012 è presente in azienda un sistema di certificazione integrata ISO 9001/2015, ISO 45001 e ISO 14001/2015 che, unitamente alla recente certificazione ISO 30415 ottenuta a gennaio 2023, si esprime in una Politica e un Sistema di Gestione che garantiscono il rispetto dei principi presenti in questo documento. Il presente Codice Etico rappresenta un documento integrativo di quanto già espresso ed un componente essenziale del sistema di gestione integrato presente in azienda.

2. PRINCIPI ISPIRATORI

I principi su cui Bedin si basa sono gli stessi espressi dall'ONU nella Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo, nei Principi Guida dei Valori d'Impresa e Diritti dell'Uomo, e nei 10 principi Global Compact.

Bedin conferma la propria volontà di perseguire i benefici economici, sociali ed ambientali derivanti dall'attività aziendale contribuendo, nelle scelte, a scelte legate ad uno sviluppo Sostenibile. In particolare i valori che contraddistinguono Bedin da oltre 50 anni sono: Rispetto dei dipendenti - Lavoro di squadra – Innovazione - Crescita professionale - Competenza - Responsabilità individuale.

Etica negli affari

Per tutti colori ai quali questo Codice è rivolto è richiesto lo svolgimento delle proprie attività con la massima diligenza, onestà, collaborazione, equità, lealtà, integrità morale e rigore professionale, nell'osservanza delle leggi, delle procedure e regolamenti aziendali e nel rispetto dei seguenti principi:

1. Ci impegniamo a condurre le nostre attività secondo un alto standard etico e in modo da assicurare integrità, trasparenza e conformità con la leggi vigenti.
2. Non praticheremo corruzione e non ci faremo coinvolgere in concussione.
3. Non tolleremo riciclaggio di denaro sporco e/o il finanziamento del terrorismo.
4. Comunicheremo accuratamente ed in modo completo le caratteristiche delle deposizioni di Bedin.
5. Rispetteremo i principi di riservatezza commerciale e di protezione dei dati sensibili.

Diritti Umani e Performance sociale

1. Crediamo nei diritti umani fondamentali e rispettiamo la dignità del singolo individuo, secondo la Dichiarazione universale dei diritti umani delle Nazioni Unite.
2. Non tolleremo di affidare lavoro a minori di 18 anni.
3. Non impiegheremo alcuna forma di lavoro forzato, su cauzione, a contratto vincolato, o di detenuti, né limiteremo la libertà di movimento dei collaboratori.
4. Ci impegniamo a garantire elevati standard per la salute e sicurezza durante le attività.

5. Non ostacoleremo la libera associazione dei lavoratori.
6. Non accetteremo alcuna forma di discriminazione di razza, etnia, estrazione sociale, paese di origine, religione, inabilità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza a sindacato, affiliazione politica, stato coniugale, aspetto fisico, età o altra restrizione non consentita nel posto di lavoro, in modo che qualsiasi individuo, che sia "idoneo al lavoro", riceva pari opportunità e non venga discriminato, sulla base di fattori non connessi alla capacità di svolgere la professione.
7. Non verranno impiegate punizioni corporali in nessuna circostanza e si proibirà l'uso di trattamenti degradanti, minacce, abusi, coercizione o intimidazioni di qualsiasi tipo.
8. Rispetteremo la legislazione vigente, in materia di orario di lavoro e retribuzione.
9. Supporteremo lo sviluppo delle comunità in cui operiamo, contribuendo al benessere economico e sociale del nostro territorio e non meno del Made in Italy.
10. Riconosciamo e rispettiamo i diritti delle popolazioni locali ed il valore delle loro tradizioni, cultura e patrimonio sociale.

Sistemi di Gestione

1. Ci impegniamo a rispettare le leggi vigenti e, attraverso il sistema di gestione integrato presente applicheremo ogni suggerimento possa essere migliorativo e di accrescimento.
2. Valuteremo i rischi aziendali di ogni genere al fine di tutelare tutte le persone che collaborano con l'azienda e/o con la stessa intrattengono rapporti di business adeguando i nostri sistemi e processi al fine di assicurare il raggiungimento dei principi etici, sociali, ambientali ed i diritti umani.

3. CONDOTTA E COMPORTAMENTI NELLE RELAZIONI CON IL PUBBLICO E LA COLLETTIVITA'

Clienti

Il rapporto con il cliente deve favorire, nei limiti del possibile e nel rispetto delle procedure aziendali, la massima soddisfazione del cliente. Alla clientela devono essere date informazioni esaurienti ed accurate sui prodotti ed i servizi loro forniti così da consentire loro di fare scelte consapevoli.

Nei rapporti con propri Clienti Bedin si muove, in linea generale:

- a. tracciando accuratamente tutte le transazioni, escludendo le transazioni per contanti e comunque assicurando la piena tracciabilità dei movimenti.
- b. acquisendo e monitorando tutte le informazioni inerenti al Cliente, all'effettiva titolarità della natura delle attività, secondo quanto consentito dal mercato e secondo le leggi in materia.
- c. analizzando periodicamente i rischi connessi a questo ambito con l'obiettivo di prevenire situazioni non consone o non in linea con i principi sopra enunciati.

Fornitori

Così come nel monitoraggio del Cliente, così scelta del Fornitore, Bedin seleziona il soggetto più adeguato in grado di fornire beni e servizi della qualità richiesta, a condizione sempre del rispetto dei principi ai quali Bedin Galvanica si ispira, talvolta anche a costo di non ottenere il miglior prezzo.

Nel rispetto di questa politica aziendale si ribadisce che i rapporti con i fornitori, così come quelli con Clienti sopra descritti, seguono gli stessi principi; specificatamente:

- a. tracciando accuratamente tutte le transazioni, escludendo le transazioni per contanti e dandone piena tracciabilità.
- b. monitorando e acquisendo tutte le informazioni inerenti all'effettiva proprietà e titolarità dei Fornitori e la natura delle attività, secondo quanto consentito dal mercato e secondo le leggi in materia.
- c. analizzando periodicamente i rischi connessi a questo ambito con l'obiettivo di prevenire situazioni non consone o non in linea con i principi sopra enunciati.

4. GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

Il successo della Bedin Galvanica srl dipende dalla professionalità e diligenza delle risorse umane. Costituiscono pertanto principi fondamentali della gestione delle risorse umane:

- a. offrire pari opportunità di lavoro in termini di assunzione, retribuzione, lavoro straordinario, accesso alla formazione, promozione, estinzione del rapporto di lavoro o pensionamento senza discriminazioni di razza, etnia, casta, nazionalità d'origine, sesso, età, orientamento sessuale, handicap fisici o psichici, credo religioso, affiliazione politica, appartenenza al sindacato, stato civile, gravidanza, aspetto fisico, AIDS o qualsiasi altra base applicabile.
- b. assicurare un trattamento equo, meritocratico e comunque strettamente professionale per qualunque decisione relativa al rapporto di lavoro con i propri dipendenti e collaboratori esterni.
- c. diffondere e consolidare una cultura della sicurezza dell'ambiente di lavoro ed operare per preservare, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza dei lavoratori, tanto da un punto di vista fisico che psichico.
- d. assicurare la tutela della privacy dei dipendenti ed il diritto degli stessi a lavorare senza subire illeciti condizionamenti.
- e. Rispettare il diritto dei dipendenti alla contrattazione collettiva ed alla libera associazione. Vietare il lavoro minorile.
- g. Assicurare che nessun lavoratore sia assoggettato, in nessuna sua forma, a lavoro forzato, punizioni corporali, attività usuranti, trattamento degradante, molestie sessuali o fisiche, abuso psichico fisico o verbale, coercizione, intimidazione o minacce.
- h. Richiedere ai propri collaboratori, ciascuno per quanto di competenza, di adottare comportamenti coerenti con i principi di cui ai punti precedenti.

Sono vietati ai dipendenti il perseguimento di interessi personali a discapito di quelli aziendali.

Lo sfruttamento del nome e della reputazione di Bedin Galvanica srl a scopi privati ed analogamente lo sfruttamento a fini personali della posizione ricoperta all'interno di Bedin e delle informazioni acquisite nel corso della prestazione lavorativa.

L'adozione di atteggiamenti che possano compromettere l'immagine della società.

Il consumo inutile o l'impiego non razionale di mezzi e risorse.

La diffusione a terzi o l'uso a fini privati o comunque improprio di informazioni e notizie riguardanti Bedin.

L'espletamento di mansioni lavorative (anche a titolo gratuito) in contrasto o in concorrenza con la società.

La detenzione su materiale cartaceo o su supporti informatici presso i locali degli stabilimenti della Bedin di materiale pornografico od immagini relative a minori di anni diciotto. L'interruzione o la risoluzione del rapporto lavorativo con la società, indipendentemente dalla causa, non giustificano la rivelazione di informazioni riservate o l'esternazione di considerazioni che possano arrecare danno all'immagine e agli interessi dell'azienda.

I dipendenti sono tenuti ad impiegare i beni messi a loro disposizione nel rispetto della loro destinazione d'uso ed in modo da tutelarne la conservazione e la funzionalità.

Lavoro Minorile

L'azienda non usufruisce o favorisce il lavoro infantile (bambini di età inferiore ai quindici anni) e non impiega personale che non abbia assolto agli obblighi scolastici.

Qualora si vedessero bambini lavorare (da fornitori per esempio) si provvederà denunciare il fatto segnalando la cosa per iscritto. Se la segnalazione riguarderà personale di Bedin bisognerà denunciare il fatto telefonando al numero gratuito 114 "Emergenza Infanzia"

L'azienda valuta l'idoneità alla mansione e il rispetto dei diritti dei giovani lavoratori anche in relazione ai requisiti dell'alternanza scuola-lavoro e del numero massimo di ore in cui essi possono essere impiegati (compresi i tempi di trasferimento). La valutazione è condotta in collaborazione con il consulente del lavoro. Il giovane lavoratore ha diritto a richiedere una copia di tutta la documentazione legata all'assunzione.

Indicativamente Bedin non impiega personale di età inferiore ai 18 anni e comunque non usufruendone, non applica loro l'orario in turni notturni o che comunque comportino mansioni pericolose in termini di tutela della salute.

Lavoro forzato

L'azienda non usufruisce né favorisce l'utilizzo di lavoro forzato e non richiede al personale di depositare somme di denaro e/o documenti di identità o qualsiasi altra forma di garanzia presso l'azienda, né trattiene direttamente o indirettamente commissioni o costi relativi all'assunzione.

Salute e Sicurezza dei lavoratori

La politica aziendale sulla sicurezza, supportata anche da un sistema di certificazione ISO 45001, garantisce la tutela dei lavoratori attraverso l'individuazione di personale dedicato e opportunamente formato, puntuali analisi dei rischi, visite mediche, interventi di miglioramento delle condizioni lavorative, formazione e informazione sistematica, messa a disposizione di dispositivi di protezione individuale e riunioni periodiche che coinvolgono le parti interessate.

Vengono effettuati gli addestramenti periodici sulla sicurezza, e sono disponibili i dispositivi di protezione individuale; qualora fosse presente un'esigenza sarà necessario segnalare il fatto al Preposto di reparto o al Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza M.R..

Bedin si è impegnata a mettere a disposizione dei lavoratori uno spazio ampio e confortevole "Zona Relax" dove consumare i pasti. Sono altresì presenti bagni, docce e spogliatoi attrezzati, distinti per uomini e donne, mantenuti in condizioni climatiche adeguate e sempre di decoro.

Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

L'azienda garantisce il diritto di tutto il personale di dare vita o di iscriversi a sindacati di propria scelta e di condurre contrattazioni collettive. L'azienda garantisce l'esercizio del diritto di assemblea nei luoghi di lavoro, mettendo a disposizione spazi per eventuali riunioni.

Discriminazione

La nostra azienda non attua né favorisce alcun tipo di discriminazione. Nella piena condivisione di questo principio BEDIN GALVANICA è certificata ISO 30415.

Viene rispettato il diritto del personale di osservare credenze o pratiche religiose, o di soddisfare esigenze relative a razza, origine nazionale, territoriale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età.

Sono vietati comportamenti, materiali (es. poster), gesti, linguaggio o contatto fisico a sfondo sessuale, minacciosi, o che afferiscano ai temi dello sfruttamento.

Se si è oggetto o si è spettatori di atti di discriminazione, se si è oggetto o si è spettatori di minacce, comportamenti violenti, se ci si sente turbati da poster o altri materiali bisogna denunciare il fatto alla Proprietà nella persona di Bevilacqua Giulio e Bedin Stefania.

L'organizzazione non sottopone il personale a nessun esame sanitario che non sia esclusivamente previsto dal protocollo sanitario.

Pratiche disciplinari

L'azienda non attua né favorisce la pratica di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica e abusi verbali. I provvedimenti disciplinari eventualmente comminati fanno riferimento alla legge italiana e vengono erogati con gradualità, compatibilmente con la gravità della mancanza ed in sinergia con le competenze del consulente del lavoro.

La prassi prevede (in progressione) un richiamo verbale, una ammonizione scritta, multa non superiore a 3 ore di retribuzione, sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni, licenziamento per mancanze.

Qualora si fosse oggetto o spettatori di punizioni fisiche, di violenze, se si è oggetto o si è spettatori di pratiche disciplinari contrarie alla dignità ed al rispetto della persona bisogna denunciare il fatto.

Il lavoratore ha diritto a presentare le proprie giustificazioni, anche verbalmente e con l'eventuale supporto di un rappresentante sindacale.

Orario di lavoro

L'azienda in materia di orario di lavoro applica le prescrizioni del Contratto Metalmeccanica Industria. Il lavoro straordinario è quello previsto dal contratto ed è sempre pagato in misura maggiore rispetto alla normale retribuzione.

Retribuzione

Bedin garantisce che gli stipendi sono conformi alla normativa vigente e a quanto stabilito dal CCNL Metalmeccanica Industria e dal contratto di assunzione.

Per richiesta di chiarimenti e segnalazioni sulle buste paga il dipendente ha facoltà di rivolgersi all'Ufficio Amministrativo entro pochi giorni dalla consegna delle stesse o dopo aver visualizzato nel portale quanto di competenza.

Qualora dopo reiterate richieste i chiarimenti non siano considerati esaurienti e/o soddisfacenti, si ha facoltà di segnalare il fatto utilizzando il più adeguato strumento.

5. GESTIONE AMMINISTRATIVA E CONTABILE

La tenuta della contabilità aziendale è improntata a criteri di correttezza, trasparenza e completezza. Nelle scritture contabili devono essere annotate unicamente registrazioni veritiere e rispondenti alla reale natura delle operazioni eseguite. Ogni persona che opera all'interno dell'azienda è tenuta a prestare la massima collaborazione affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nella contabilità aziendale. Ogni registrazione nei libri contabili deve riflettere la natura dell'operazione, rappresentandone sia l'aspetto formale che quello sostanziale, e deve essere corredata da un'adeguata documentazione di supporto in modo da consentire un'accurata ricostruzione dell'operazione. Per ogni rilevazione contabile che riflette una transazione societaria deve essere conservata un'adeguata documentazione di supporto. Tale documentazione deve consentire di individuare il motivo dell'operazione che ha generato la rilevazione e la relativa autorizzazione.

6. ENTRATA IN VIGORE, COORDINAMENTO CON LE PROCEDURE AZIENDALI, AGGIORNAMENTO E MODIFICHE.

Il presente Codice Etico è stato adottato dalla società BEDIN GALVANICA SRL in data 01/01/2022 con efficacia immediata. Il Codice Etico integra la politica aziendale, non sostituisce le attuali e future procedure aziendali che continuano ad avere efficacia nella misura in cui le stesse non siano in contrasto con il Codice Etico.

I Destinatari sono tenuti al rispetto del Codice Etico quale parte essenziale delle obbligazioni assunte in ragione del rapporto instaurato con la società. Eventuali violazioni daranno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari nei confronti dei dipendenti delle società, secondo quanto previsto dalle norme di legge e contrattuali applicabili.

L'Amministratore e i Soci della Società, in quanto anch'essi Destinatari del presente Codice Etico, prendono atto del fatto che l'osservanza del Codice Etico costituisce PRESUPPOSTO per la prosecuzione del rapporto professionale in essere.

Le decisioni in merito ai provvedimenti da adottare in conseguenza di violazioni del presente Codice Etico sono di competenza dei soci dell'azienda BEDIN GALVANICA SRL.

Ogni aggiornamento, modifica o aggiunta al presente Codice Etico deve essere approvata dai soci della società stessa.

Questo documento integra la già presente politica aziendale (pubblicata sul sito), complessivamente i suoi contenuti saranno riesaminati annualmente per garantirne aggiornamento e applicabilità, in un'ottica di miglioramento continuo delle condizioni dei lavoratori, di conformità normativa e legislativa e di soddisfazione dei portatori di interessi.

Vicenza, 06/04/2023