

Spett.le  
Presidenza del Consiglio dei Ministri  
Dipartimento Pari Opportunità

Milano, 16 giugno 2024

**Oggetto:** Lettera di intenti adesione al Codice per le Imprese in favore della Maternità

Il sottoscritto Bernucci Alberto Carlo Mario, in qualità di legale rappresentante di GB Bernucci S.r.l., con Partita IVA 06828270964 e codice ATECO 46.76.3, avente sede legale in Milano (20145), via Canova 19/A, e indirizzo PEC [gbbernucci@legalmail.it](mailto:gbbernucci@legalmail.it), con la presente desidera esprimere il proprio impegno al fine di aderire ufficialmente e attuare le buone pratiche previste dal Codice per le Imprese in Favore della Maternità, presentato dalla Ministra Eugenia Maria Roccella.

GB Bernucci S.r.l., è una storica azienda che opera nel settore del packaging alimentare sin dal 1946 producendo e distribuendo prodotti idonei al contatto alimentare per salumi, carni fresche, formaggi, mondo ittico e “ready meals”. La missione che accompagna GB Bernucci S.r.l. da più di 70 anni è quella di realizzare, stoccare e distribuire prodotti sicuri, a norma di legge e conformi ai requisiti di qualità, ciò grazie anche alla collaborazione con partner internazionali che utilizzano materiali sempre più eco-friendly e riciclabili. GB Bernucci S.r.l. è inoltre distributrice autorizzata di due grandi realtà multinazionali quali Sealed Air Cryovac e Faerch. Offre una vasta gamma di prodotti innovativi creati con materiali e tecniche sostenibili che portano alla graduale riduzione dell'utilizzo di plastiche a favore di materiali ecologici e riciclabili.

In linea con le norme PDR, GB Bernucci S.r.l., ha adottato una serie di misure e politiche volte a eliminare ogni forma di discriminazione e a favorire un ambiente di lavoro inclusivo e accogliente, implementando un sistema consono al fine di raggiungere la Certificazione Uni-PDR 125.

Nel dettaglio, GB Bernucci S.r.l. ha provveduto ad attuare le attività che seguono.

- attenta misurazione con la creazione di un sistema di indicatori, sia quantitativi che qualitativi, finalizzato a monitorare i progressi nel rispetto della parità di genere tra uomini e donne in tutte le sfaccettature delle attività lavorative e professionali;
- implementazione di un sistema di segnalazione e di ascolto rivolto a tutti i dipendenti allo scopo di evidenziare eventuali episodi di discriminazione o molestie sul luogo di lavoro;
- survey su tutta la popolazione aziendale per verificare il livello di benessere e aziendale;
- organizzazione di formazione per sensibilizzare i dipendenti sulle tematiche della parità di genere, della diversità e dell'inclusione (corso di formazione Parità di Genere, sulle molestie e formazione per istituire il Comitato Permanente);



GB Bernucci s.r.l. Società Unipersonale

- politiche di conciliazione Vita-Lavoro (accordo interno di smart working, orario lavorativo elastico con range di 1:30 ore per le mansioni compatibili);
- la progressione di carriera avviene in base al merito, senza alcuna forma di distinzione o discriminazione (redatta apposita procedura di gestione del personale con rispettivo monitoraggio degli indicatori relativi alle assunzioni e turnover diviso per genere);
- incentiva il congedo parentale promuovendo la sensibilizzazione in merito alle possibilità di tale richiesta (aspetto considerato esplicitamente nella procedura gestione del personale e monitoraggio del numero ore di congedo richiesti).

Da sempre consapevoli dell'importanza dell'inclusione e del benessere del proprio personale, GB Bernucci S.r.l. si impegna ad aderire al Codice per le Imprese in favore della Maternità, così da implementare un ambiente lavorativo inclusivo e di supporto per tutte le dipendenti, con un focus particolare su quelle che affrontano le sfide della maternità.

In fede.

Alberto Carlo Mario Bernucci  
Legale rappresentante di GB Bernucci S.r.l.



GB Bernucci s.r.l. Società Unipersonale



Reg. Numero	21628 - PG	Valido da	2024-10-10
Primo rilascio	2024-09-10	Ultima modifica	2024-10-10
Scadenza	2027-09-09		

Pagina 1 di 2

## Certificato del Sistema di Gestione per la Parità di Genere **UNI/PdR 125:2022**

Si dichiara che il Sistema di Gestione per la Parità di Genere dell'Organizzazione:

### **G B BERNUCCI S.r.l.**

è conforme alla Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022 per i seguenti prodotti/servizi:

Misure per garantire la parità di genere nel seguente contesto lavorativo nell'ambito dei seguenti processi: commercializzazione, distribuzione e produzione di articoli destinati al contatto con alimenti.

Direttore Divisione  
Certificazione Sistemi di Gestione  
Giovanni Balducci

Il mantenimento della certificazione è soggetto a sorveglianza annuale e subordinato al rispetto dei requisiti contrattuali di Kiwa Cermet Italia.

Emissione del certificato per il primo anno "finanziata dall'Unione europea - NextGenerationEU".

Questo certificato è costituito da 2 pag. La scheda tecnica che segue fornisce i dettagli del campo di applicazione.

#### **G B BERNUCCI S.r.l.**

##### **Sede Legale**

Via Canova, 19/A 20145 MILANO Italia

##### **Sedi oggetto di certificazione**

Per il dettaglio delle sedi riferirsi alla Scheda Tecnica allegata

**Kiwa Cermet Italia S.p.A.**  
Società con socio unico,  
soggetta all'attività di  
direzione e coordinamento di  
Kiwa Italia Holding Srl  
Via Cadriano, 23  
40057 Granarolo dell'Emilia  
(BO)  
Tel +39.051.459.3.111  
Fax +39.051.763.382  
E-mail: info@kiwacermet.it  
www.kiwa.it



MS N° 0007MS

Membro degli Accordi di Mutuo Riconoscimento EA, IAF e ILAC  
Signatory of EA, IAF and ILAC Mutual Recognition Agreements





Reg. Numero	21628 - PG	Valido da	2024-10-10
Primo rilascio	2024-09-10	Ultima modifica	2024-10-10
Scadenza	2027-09-09		

Pagina 2 di 2

Scheda tecnica allegata al Certificato  
**UNI/PdR 125:2022**

**G B BERNUCCI S.r.l.**  
**Sedi oggetto di certificazione:**

**Via Kennedy, 42 20023 Cerro Maggiore (MI) Italia**

Misure per garantire la parità di genere nel seguente contesto lavorativo nell'ambito dei seguenti processi: commercializzazione, distribuzione e produzione di articoli destinati al contatto con alimenti.

**Via Canova, 19/A 20145 MILANO Italia**

Misure per garantire la parità di genere nel seguente contesto lavorativo nell'ambito dei seguenti processi: commercializzazione, distribuzione e produzione di articoli destinati al contatto con alimenti.

**Via Quantasca, 50 22073 Fino Mornasco (CO) Italia**

Misure per garantire la parità di genere nel seguente contesto lavorativo nell'ambito dei seguenti processi: produzione di articoli destinati al contatto con alimenti.

Direttore Divisione  
Certificazione Sistemi di Gestione  
Giovanni Balducci

CERTIFICATO

**Kiwa Cermet Italia S.p.A.**  
Società con socio unico,  
soggetta all'attività di  
direzione e coordinamento di  
Kiwa Italia Holding Srl  
Via Cadriano, 23  
40057 Granarolo dell'Emilia  
(BO)  
Tel +39.051.459.3.111  
Fax +39.051.763.382  
E-mail: info@kiwacermet.it  
www.kiwa.it

**CERMET**



MS N° 0007MS

Membro degli Accordi di Mutuo Riconoscimento EA, IAF e ILAC  
Signatory of EA, IAF and ILAC Mutual Recognition Agreements



## Politica di parità di genere

GB Bernucci S.r.l., nella sede di Via Kennedy, 42 - 22023 Cerro Maggiore (MI), ha sottoscritto la presente politica con lo scopo di valorizzare e tutelare la diversità, le pari opportunità e l'empowerment femminile sul luogo di lavoro.

L'attuazione dei principi della presente politica è concretizzata all'interno di un piano di azione, redatto con lo scopo di garantire nel tempo il mantenimento ed il monitoraggio di specifici obiettivi e kpi legati alla parità di genere.

I principi che l'azienda intende perseguire per garantire la di parità di genere sono:

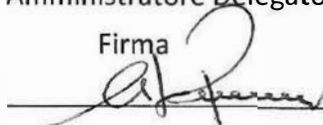
- **Contrasto agli stereotipi, unconciuos bias, e linguaggio non inclusivo.**
- **Equa rappresentazione di genere all'interno di eventi, convegni e in generale tra i relatori che partecipano a panel o corsi di formazione.**
- **Creazione di una cultura aperta e attenta all'ascolto dei propri collaboratori al fine di identificare, approfondire e gestire qualsiasi forma di non inclusività.**
- **Garanzia di un'equa e paritaria partecipazione a percorsi di formazione e di valorizzazione, con l'inclusione di entrambi i generi con particolare attenzione all'importanza della leadership femminile.**
- **Garantire la mobilità interna e di successione a posizioni manageriali coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva.**
- **Attenzione alle attività di on-boarding per garantire processi di selezione paritari e liberi da ogni discriminazione.**
- **Proteggere il posto di lavoro e garantire il medesimo livello retributivo al rientro dalla maternità.**
- **Valorizzare l'esperienza genitoriale come momento di arricchimento della persona all'interno dell'organizzazione.**
- **Impegno a contrastare ogni forma di discriminazione, violenza e molestia.**

La Direzione si impegna ad individuare modalità e strumenti per conseguire i traguardi aziendali e a far conoscere la politica diffondendola al proprio personale e rendendola disponibile a tutte le parti interessate.

Data 4 giugno 2024

Amministratore Delegato

Firma



GB Bernucci s.r.l. Società Unipersonale



La Ministra per la Famiglia,  
la Natalità e le Pari Opportunità

## Codice per le imprese in favore della maternità

**Il codice di autodisciplina, che viene proposto alla libera determinazione delle imprese per sostenere la maternità, è stato redatto ispirandosi alle buone pratiche in atto, incluse quelle realizzate dagli enti bilaterali e dai fondi sanitari.**

**Le attività economiche che vogliono definirsi “socialmente responsabili” dovrebbero considerare la gerarchia dei diversi profili del bene pubblico, a partire non solo da quello che riguarda il presente, ma la lunga durata, la continuità delle generazioni, l’orizzonte del domani: quindi in primo luogo la procreazione. D’altronde, il contributo delle imprese a che la società abbia un futuro è un investimento sul futuro delle imprese stesse.**

**Imprese che sanno essere comunità inclusive considerano i propri collaboratori quali persone nella loro integralità. Chiedono loro di perseguire obiettivi dedicandovi tutte le proprie capacità e contemporaneamente operano per soddisfarne bisogni e aspirazioni. Pertanto, sostengono in primo luogo le donne che vogliono essere madri, riconoscendo l’assoluto rilievo della maternità, evento fondativo delle forme di convivenza; prendendo in considerazione la dimensione pubblica del lavoro di cura, e valorizzando le competenze sviluppate attraverso il ruolo genitoriale.**

**Ne consegue il rifiuto di ogni comportamento emarginante e la continuità dei percorsi di carriera. I sostegni alle maggiori spese connesse alla natalità sono utili se inseriti in un contesto di riconoscimento del suo valore sociale. La progressiva transizione del lavoro dal vincolo spazio-temporale al perseguimento di obiettivi e risultati consentirà alle lavoratrici e ai lavoratori una gestione più libera del tempo di vita.**

Come certificato dall'ISTAT, anche nell'anno trascorso l'Italia ha toccato un nuovo record di calo demografico che non sembra arrestarsi. Solo negli ultimi cinque anni la popolazione in età di lavoro è diminuita di 756 mila persone e nel solo 2022 di 133 mila. Questo fondamentale impoverimento della società italiana ha ormai effetti percepibili sull'economia, sul mercato del lavoro, sul modello sociale. Nel giro di 10 anni, secondo l'ISTAT, la popolazione calerà di un altro milione e 200 mila unità, che saliranno a 5 milioni nell'arco di 30 anni. Peculiarità italiana, in un quadro occidentale già sfavorevole, causata dall'affievolirsi del senso del futuro e da un clima culturale ostile o quantomeno indifferente al materno. In altri Paesi, come Francia e Germania, si è arrestata la decrescita con politiche pubbliche di sostegno alla procreazione e alla prima cura dei figli, anche se persistono freni e nodi culturali che ne diminuiscono l'efficacia.

In ragione di ciò e del parziale supporto che possono dare le politiche pubbliche, un ruolo decisivo può essere svolto dalle organizzazioni di tutela e rappresentanza dei lavoratori e degli imprenditori concorrendo a produrre un contesto favorevole alla maternità e concrete prestazioni di welfare integrativo a suo sostegno. A testimoniare tale necessità sono proprio i dati dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro secondo il quale l'85% delle dimissioni femminili si produce in relazione alla maternità.

Sostenere la natalità e la parità di genere è quindi un obiettivo strategico per la nazione.

Occorrono politiche sistemiche e sostegni soprattutto nei primi 1.000 giorni di vita dal concepimento del neonato per preservare la salute fisica e mentale della persona, poiché mamme e neonati più sani pongono le basi per cittadini più in salute e per la sostenibilità finanziaria del sistema di welfare.

Come è possibile constatare in realtà sperimentate, imprese responsabili verso la maternità determinano un tasso di natalità maggiore rispetto alla media e peraltro non dovrebbero rappresentare una best practice quanto invece modelli ordinari di valorizzazione della persona nel luogo di lavoro. È necessario favorire la diffusione di questo approccio alle relazioni di lavoro individuali e collettive nella prossimità aziendale o territoriale.

In base a concrete esperienze, si propongono tre ambiti di comportamento aziendale: il favore per la continuità di carriera delle madri, le iniziative di prevenzione e cura dei bisogni di salute, l'adattamento dei tempi e modi di lavoro insieme al sostegno alle spese per la cura e l'educazione dei figli.

Il complesso di questi comportamenti definisce l'identità di una impresa-comunità, protagonista del cambiamento culturale che muove dalla attenzione alle persone nella loro integralità e dalla consapevolezza della vitale funzione sociale della maternità.

#### Il favore per la continuità di carriera delle madri

Opportunità di continua informazione sulla evoluzione dell'impresa e dell'area professionale della lavoratrice durante i periodi di astensione, che si configura come un diritto (non un obbligo) della lavoratrice

Formazione mirata e sostegno al benessere psico-fisico nella fase di rientro al lavoro

Considerazione della maternità nei percorsi di carriera che richiedono necessità logistiche

Analisi di gender pay gap che neutralizzino i periodi di astensione

#### Le iniziative di prevenzione e cura dei bisogni di salute

Campagne di prevenzione e vaccinazione

Screening periodici e pacchetti check-up dedicati alla maternità

Attenzione alla medicina di genere

Sussistenza sanitaria integrativa (contrattuale e non)

#### Adattamento dei tempi e modi di lavoro

Possibilità di congedi e aspettative più lunghi, in caso di maternità/paternità, rispetto alla legge e al CCNL integrate economicamente tra l'80 e il 100%, in un clima di collaborazione tra azienda e dipendenti

Flessibilità di orario d'ingresso e uscita

Passaggio a part-time verticale e orizzontale

Utilizzo del corretto smart working ovvero transizione dal vincolo spazio-temporale agli obiettivi della prestazione

Disponibilità di asili nido (o loro rimborso) e copertura delle spese per la prima infanzia, l'educazione e l'assistenza domestica

Lo sviluppo di soluzioni collettive in favore della maternità tramite gli enti bilaterali e i fondi sanitari, rappresenta una possibilità reale di sostenere le donne lavoratrici soprattutto delle piccole e medie imprese.

La presenza di pacchetti maternità per il rimborso di spese sanitarie preparto o il sostegno alla natalità con bonus alla nascita e all'adozione di un figlio, così come l'integrazione economica nel periodo facoltativo del congedo, rilevano un interesse crescente e una disponibilità a investire nella natalità anche nelle piccole e medie imprese attraverso il lavoro paritario di sindacati e associazioni datoriali.

Le imprese responsabili verso la maternità partecipano alla mobilitazione diffusa della nazione per favorire la natalità, con azioni dirette o attraverso strumenti collettivi.

