

NORTH PLASTIK SRL

Comunicazione Annuale (COP) Dal: 01.01.2018 Al: 31.12.2018

Sommario

Aspetti Generali	4
Company profile	4
Chairman letter	5
DIRITTI UMANI.....	8
Valutazione, Politiche e Obiettivi	8
Implementazione principio I	8
SUL POSTO DI LAVORO:	8
NELLA COMUNITÀ IN CUI OPERIAMO:	9
Implementazione principio II	9
PERFORMANCE	9
DIRITTI UMANI Obiettivi di miglioramento	9
PRINCIPI DEL LAVORO.....	10
Valutazione, Politiche e Obiettivi	10
Implementazione principio III	11
SUL POSTO DI LAVORO	11
NELLA COMUNITÀ IN CUI OPERANO	11
Implementazione principio IV	11
SUL POSTO DI LAVORO	11
NELLA COMUNITÀ IN CUI OPERIAMO	12
Implementazione principio V	12
SUL POSTO DI LAVORO	12
NELLA COMUNITÀ IN CUI OPERIAMO	12
Implementazione principio VI	12
SUL POSTO DI LAVORO	12
MISURA DEGLI IMPATTI	12
AZIONI	13
PERFORMANCE	13
PRINCIPI DEL LAVORO Obiettivi di miglioramento	14
PRINCIPI SULL'AMBIENTE.....	15
Valutazione, Politiche e Obiettivi	15
Implementazione dei principi VII-VII-IX	16
PRINCIPI SULL'AMBIENTE Obiettivi di miglioramento	17
PRINCIPIO SULL'ANTI CORRUZIONE	18
Valutazione, Politiche e Obiettivi	18
Implementazione principio X	18

ANTI CORRUZIONE Obiettivi di miglioramento	19
--	----

Aspetti Generali

Il Global Compact delle Nazioni Unite, la più grande iniziativa d'impresa volontaria del mondo, prevede l'adozione dei dieci principi che promuovono la sostenibilità a lungo termine attraverso comportamenti socialmente responsabili a livello politico, ambientale, civile e commerciale .

Il Global Compact incoraggia le imprese di tutto il mondo a creare un quadro economico, sociale ed ambientale atto a promuovere un'economia mondiale sana e sostenibile che garantisca a tutti l'opportunità di dividerne i benefici. A tal fine, il Global Compact richiede alle aziende e alle organizzazioni che vi aderiscono, di condividere, sostenere e applicare nella propria sfera di influenza un insieme di principi fondamentali, relativi a diritti umani, standard lavorativi, tutela dell'ambiente e lotta alla corruzione.

North Plastik si impegna con le sue operazioni al rispetto dei suoi clienti, fornitori, l'ambiente e le comunità locali , convinta che il business sostenibile possa creare valore per l'azienda , sia negli orizzonti di breve e lungo periodo. Tale convinzione ha portato dunque alla redazione del presente documento, aderendo dunque ai principi del GC , uniformandoli ai propri valori di sviluppo sostenibile

Company profile

Nel 1988 nasce l'azienda **North**, come attrezzatura per la progettazione e realizzazione di stampi termoplastici e termoindurenti.

La visione aziendale mirata alla soddisfazione del Cliente e volta a stabilire uno stretto rapporto di collaborazione, vede, nel 1996, come naturale evoluzione, la nascita di **North Plastik** - divisione stampaggio.

La dinamicità aziendale porta negli anni successivi alla fusione delle due realtà in **North Plastik** ad Angiari, in provincia di Verona.

Oggi, North Plastik è partner di molte aziende leader nei propri settori industriali, offrendo tra l'altro i servizi di:

- Co Design e progettazione prodotto
- Progettazione e costruzione stampi
- Stampaggio di articoli in materiale termoplastico
- Lavorazioni accessorie alla plastica
- Assemblaggio

North Plastik nell'ultimo biennio 2017-2018 ha investito nelle risorse umane e tecnologiche, considerando l'innovazione di processo l'arma necessaria per combattere la concorrenza ma soprattutto continuare a fare ciò che le piace fare, in un mercato sempre più specializzato e mondiale, in cui i confini fisici sono decisamente superati e si può lavorare in tutto il mondo.

I punti di forza che contraddistinguono North Plastik sono la pluriennale esperienza nel settore, la competenza tecnica di uno staff qualificato, la trasparenza della risposta immediata sulla fattibilità del prodotto, la sensibilità nei confronti delle tendenze del mercato e delle esigenze particolari del Cliente, i servizi just in time e l'operatività continua, 24 ore su 24 e 7 giorni su 7.

Chairman letter

La globalizzazione dell'economia mondiale ha permesso alle aziende di ampliare i propri mercati e la propria sfera d' influenza, purtroppo, spesso, ha anche aperto le porte a concorrenti senza scrupoli, che operano non rispettando i principi universalmente riconosciuti dei diritti umani e della salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

Noi vogliamo renderci partecipi di un modo di fare impresa sano e responsabile, capace di conservare e valorizzare le risorse che impiega e su cui ha un impatto, siano esse umane finanziarie o ambientali.

Per fare questo dobbiamo continuamente considerare gli impatti del nostro operato su tutto quanto ci circonda ed allo stesso tempo fa parte di noi, dalla forza lavoro interna al cliente finale utilizzatore, il territorio in cui operiamo e molto altro ancora

Adottare sistemi di gestione per la responsabilità sociale è una scelta attuata da anni, e ci aiuta nella definizione di obiettivi ed analisi delle nostre capacità di miglioramento

Da diversi anni dunque le scelte strategiche della Direzione si basano sulla ricerca di un equilibrio tra l'offerta di un prodotto competitivo (per qualità e costi) ed il mantenimento di standard di lavoro eticamente sostenibili.

Alcune delle attività intraprese dall'azienda sono:

- Investimenti continui per la formazione e sviluppo delle competenze anche trasversali del personale a tutti i livelli
- Migliorare le condizioni di lavoro per le donne (che rappresentano la maggior parte della nostra forza lavoro), conciliando per quanto possibile il rapporto casa/lavoro (incentivando anche contratti di part-time), per permettere loro di gestire meglio il tempo da dedicare alla famiglia.
- Favorire un clima di dialogo e di cooperazione tra tutti i dipendenti, attraverso l'inserimento di figure competenti in grado di gestire i rapporti tra le diverse parti, con momenti di incontro e dialogo favoriti anche dall'utilizzo dedicato di spazi di

aggregazione e funzioni quali il Social Performance Team ed i rappresentanti SA 8000 per i lavoratori

- Investimenti sulla sicurezza dei macchinari ed impianti, efficientamento degli impianti di riscaldamento e climatizzazione, monitoraggio dei parametri di qualità dell'aria anche tramite indagini chimiche e fisiche per garantire ai lavoratori un ambiente di lavoro sicuro, salubre e il più confortevole possibile.
- Coinvolgimento dei fornitori come parte integrante dell'azienda nel raggiungimento dei livelli di sicurezza, ambientali, sociali e di qualità del prodotto fissati, responsabilizzandoli ai fini di una garanzia totale, anche con azioni rivolte tanto all'interno quanto all'esterno, e concordando ove necessario percorsi di crescita della cultura aziendale

Tramite la certificazione secondo standard SA 8000 da parte di un Ente terzo è la garanzia che vogliamo offrire alle parti interessate, del rispetto da parte dell'azienda dei principi che la fonda in un'ottica di miglioramento continuo.

In quest'ottica di miglioramento, North Plastik pone un'attenzione particolare anche ad altre parti interessate quali:

- I fornitori, che l'azienda cerca di coinvolgere nell'applicazione dei requisiti richiesti dalla norma SA8000, allo scopo di migliorare la condizione di tutti i lavoratori della filiera produttiva.
- I clienti-utilizzatori, i quali si dimostrano sempre più sensibili non solo al prodotto finale in termini di qualità e prezzo, ma anche alle modalità ed alle condizioni nelle quali esso è realizzato. In questo modo essi dimostrano un comportamento socialmente responsabile, in quanto valutano la possibilità che la produzione, o l'uso del prodotto acquistato, possa essere stato realizzato violando i diritti umani o causando danni alle persone o all'ambiente.

Lo scopo finale è di sensibilizzare i clienti e il mercato, affinché comprendano tutti i valori intrinseci che formano il prezzo di un prodotto.

Si rinnova, dunque, con la presente l'impegno dell'azienda nei confronti del Global Compact delle Nazioni Unite e dell'integrazione dei Dieci principi promossi dall'iniziativa nel nostro core business.

In tale contesto risulta evidente come per North Plastik l'adesione al Global Compact sia una naturale evoluzione delle proprie politiche in merito alla responsabilità sociale dell'azienda.

Il Rappresentante Legale North Plastik

DIRITTI UMANI

	ATTIVITA'
Principio I	Sostenere e rispettare la protezione dei diritti umani universalmente riconosciuti;
Principio II	Assicurarsi di non essere complici negli abusi dei diritti umani.

Valutazione, Politiche e Obiettivi

North Plastik è una realtà con presenza anche all'estero, e questo spiega la sua forte identità basata su uno "stile " umano e professionale caratterizzato da correttezza, integrità e capacità di trovare un equilibrio tra il rispetto per i propri dipendenti, le comunità in cui opera ed il suo ruolo sociale.

North Plastik ritiene che il rispetto del diritto nazionale e internazionale siano essenziali nello svolgimento di tutte le proprie attività. Pertanto si impegna ad adeguare il suo comportamento in modo da prevenire i reati e per essere conformi agli attuali standard ed alle pratiche generalmente accettate. Inoltre, l'azienda prende le decisioni e ispira la sua operatività a potenziali evoluzioni normative e legislative.

North Plastik ha integrato i seguenti principi nella propria politica aziendale:

- La Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite;
- Le Convenzioni fondamentali e raccomandazioni dell'ILO (Organizzazione Internazionale del Lavoro);
- I principi delle Nazioni Unite Global Compact.

L'azienda ha predisposto inoltre un Codice Etico in cui dichiara l'aderenza alle linee guida internazionali elencati dallo standard SA 8000, cui l'azienda si è uniformata e certificata nel 2006. Richiede, di conseguenza, il rispetto dei diritti umani. Il Codice è rivolto a ogni stakeholder della nostra azienda, senza eccezione, ed a tutti coloro che, direttamente o indirettamente, in modo permanente o temporaneo, entrano in relazione con Noi e lavorano per perseguire gli obiettivi della Società.

Il Codice è vincolante per tutti i dipendenti, collaboratori esterni, consulenti, fornitori.

Inoltre, i fornitori sono tenuti ad agire sempre in modo coerente con i principi generali del Codice Etico, al fine di perseguire una produzione eticamente responsabile.

Implementazione principio I

SUL POSTO DI LAVORO:

- garantiamo condizioni di lavoro sane e sicure tramite un Servizio di Prevenzione e Protezione e sorveglianza sanitaria
- garantiamo la libertà di associazione;
- garantiamo la non discriminazione nella gestione del personale in fase assuntiva ed avanzamento di carriera;

- verifichiamo che non si stia facendo uso direttamente (nella propria azienda) o indirettamente (attraverso la catena di fornitura) di lavoro forzato o minorile, in particolare nei paesi partner in cui è più facile questo accada;

NELLA COMUNITÀ IN CUI OPERIAMO:

- prevenire il dislocamento forzato di individui, gruppi o comunità;
- proteggiamo la sopravvivenza economica delle comunità locali in cui si opera preferendo le aziende locali quando disponibili ;
- contribuire al dibattito pubblico, confrontandoci con l'amministrazione locale ed il relativo piano di sviluppo, rendendoci parte attiva per quanto possibile

Implementazione principio II

Per evitare di essere complice negli abusi dei diritti umani, North Plastik:

- conduce un'analisi della situazione riguardante i diritti umani nel paese in cui opera o in cui intende operare (es. Ungheria);
- proteggere esplicitamente i diritti umani dei lavoratori siano essi impiegati diretti o facciano essi parte, a qualsiasi livello, della catena produttiva;
- assicurarsi che le politiche di salvaguardia dei diritti umani siano state effettivamente introdotte nelle pratiche aziendali tramite la consultazione dei lavoratori e loro rappresentanti;
- si impegna attivamente al dialogo con tutte le organizzazioni che difendono i diritti umani;
- condannare privatamente e pubblicamente abusi continui e sistematici dei diritti umani.

PERFORMANCE

Il sistema di gestione per la responsabilità sociale è stato sottoposto a due audit interni nel 2018 a copertura delle aree del sistema stesso e tutti i requisiti previsti dalla. Il responsabile della verifica è personale interno ed esterno all'azienda, qualificato per quanto riguarda la tematica della sicurezza e la certificazione etica.

Gli audit interni non hanno evidenziato non conformità, ma solo raccomandazioni prontamente affrontate con azioni di miglioramento del sistema.

Sono state condivise la politica con le agenzie interinali di lavoro e svolti gli opportuni controlli per garantire la corretta erogazione del salario.

DIRITTI UMANI Obiettivi di miglioramento

Mantenere i prossimi audit con zero NC.

Per quel che concerne la valutazione dei fornitori l'obiettivo per il 2019 è quello di mantenere il monitoraggio dei fornitori critici e definire con loro azioni di miglioramento anche sugli aspetti del Global Compact.

Per verificare il rispetto dei diritti umani anche presso i nostri fornitori, l'utilizzo di un questionario di sondaggio ed indagine.

PRINCIPI DEL LAVORO

	ATTIVITA'
Principio III	le aziende devono sostenere la libertà di associazione e l'effettivo riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva;
Principio IV	l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato ed obbligato;
Principio V	l'effettiva abolizione del lavoro minorile;
Principio VI	l'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impegno e professione

Valutazione, Politiche e Obiettivi

L'azienda rispetta il diritto di tutti i collaboratori di aderire liberamente ai sindacati e mette a disposizione spazi e strutture alle organizzazioni territoriali; inoltre rispetta il diritto alla contrattazione collettiva. Tutti i contratti di lavoro sono conclusi richiamando i contratti collettivi di categoria, assicurando così una maggiore uniformazione della tipologia di contratti di lavoro utilizzati in azienda.

Il lavoro svolto da tutto il personale impiegato in azienda è assolutamente volontario; nessuno è vittima di minacce o altre intimidazioni che lo costringano in qualunque modo a prestare la propria attività per l'azienda. Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, North Plastik si impegna a garantire che tutti i collaboratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal loro contratto di lavoro, fornisce copie ed estratti dello stesso in fase di assunzione e promuove incontri su novità ad impatto diffuso derivanti dalla normativa che si evolve in merito.

L'azienda non effettua trattenute arbitrarie sugli stipendi dei dipendenti se non nei casi previsti per legge o a fronte di causali volontarie comunicate dal lavoratore (per es. trattenute sindacali, fondi pensionistici, cessione 5° stipendio ecc.)

Visto lo stato attuale delle cose North Plastik ritiene che il miglioramento degli obiettivi raggiungibili siano l'approfondimento e la formazione dei collaboratori sui requisiti di responsabilità sociale.

L'azienda non intende utilizzare, né favorire l'utilizzo di lavoro infantile. Non esistono in azienda bambini lavoratori e momentaneamente neanche giovani lavoratori; ciò nondimeno North Plastik riconosce l'importanza del lavoro come modo di sviluppo personale e professionale nel rispetto delle normative vigenti in materia. Infatti da alcuni anni North Plastik ha instaurato un rapporto con gli istituti scolastici e annualmente in collaborazione con essi organizza, stage lavorativi o visite aziendali per ragazzi della scuola.

North Plastik garantisce pari opportunità a tutti i collaboratori che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione.

Il personale è assunto su parametri oggettivi in termini di formazione, esperienza e abilità, in relazione alle attività da ricoprire.

Il lavoro è remunerato rispettando le indicazioni dei Contratti Collettivi del settore d'appartenenza.

L'accesso alla formazione è garantito tenendo conto delle necessità aziendali.

Non vi è alcuna interferenza con la libertà di ciascun lavoratore di seguire i propri principi.

I collaboratori sono il 50% maschi e 50% femmine (con prevalenza nell'area produzione).

Implementazione principio III

Oltre gli audit interni, a Novembre 2018 si è svolto l'audit RINA di sorveglianza per lo standard SA 8000.

L'esito delle verifiche è stato positivo.

SUL POSTO DI LAVORO

- garantiamo a tutti i lavoratori la libertà di aderire ai sindacati;
- abbiamo atteggiamenti neutrali in merito ad assunzioni, valutazioni, promozioni, trasferimenti o licenziamenti;
- forniamo momenti di incontro in orario di lavoro ai rappresentanti dei lavoratori per portare avanti le loro funzioni. Ad esempio: lasciar circolare il materiale relativo alle attività delle organizzazioni, esporre pubblicamente le informazioni, dare tempo libero retribuito per partecipare e/o indire internamente assemblee, riunioni ed eventi. Partecipare agli inviti organizzati dai sindacati e dalle organizzazioni scelte.

NELLA COMUNITÀ IN CUI OPERANO

- valutiamo il sistema lavorativo ed amministrativo dei paesi in cui operiamo oltre all'Italia. Ci affidiamo a professionisti qualificati per l'Ungheria al fine di assicurare e garantire i diritti dei lavoratori;
- incoraggiare la creazione e l'operatività di sindacati ed associazioni imprenditoriali a livello locale;
- informare la comunità locale che l'impresa ha aderito al Global Compact e che intende rispettarne i principi, inclusi quelli fondamentali dei diritti del lavoro.

Implementazione principio IV

SUL POSTO DI LAVORO

- forniamo a tutti i lavoratori una copia del contratto di lavoro in cui siano chiaramente specificate le condizioni dell'impiego, la natura volontaria del lavoro, la libertà di rescindere il contratto (con le eventuali procedure), ed ogni penalizzazione nel caso di interruzione del rapporto di lavoro;
- nel pianificare o condurre operazioni di mercato assicurarsi che non vi siano lavoratori costretti a schiavitù per debiti o qualunque altra forma di lavoro forzato, scegliendo partner referenziati ed aziende leader a livello internazionale.
- assicurarsi che in nessuna fase della produzione si verifichi lavoro forzato.

NELLA COMUNITÀ IN CUI OPERIAMO

- sostenere e coadiuvare progetti per lo sviluppo di programmi di istruzione, e formazione professionale;
- aiutare lo sviluppo di corsi di formazione e reinserimento di soggetti adulti, con inserimenti anche di temporary manager

Implementazione principio V

SUL POSTO DI LAVORO

- Aderiamo alle disposizioni sull'età minima vigenti nel paese in cui operiamo ed agevoliamo l'alternanza scuola lavoro con i progetti di stage con istituti locali;
- Sensibilizziamo continuamente i nostri fornitori e tutte le altre imprese affiliate per combattere il lavoro minorile;
- Assicuriamo che i lavoratori adulti abbiano salari decenti e condizioni di lavoro dignitose così

NELLA COMUNITÀ IN CUI OPERIAMO

- Sosteniamo con le scuole l'importanza dello studio sensibilizzando durante gli stage in azienda gli studenti

Implementazione principio VI

SUL POSTO DI LAVORO

- adottiamo politiche interne che pongono la qualifica, l'abilità e l'esperienza alla base delle assunzioni, del collocamento, della formazione e dell'avanzamento di grado del personale a tutti i livelli;
- coinvolgiamo i vertici dell'azienda nel rispetto delle pari opportunità nell'impiego di politiche e procedure aziendali che applichino le regole delle pari opportunità;
- attiviamo programmi per promuovere l'accesso a corsi di specializzazione per la riqualificazione professionale usufruendo di fondi interprofessionali;
- tenere un registro aggiornato sulle assunzioni, sulla formazione e sulle promozioni tale da fornire una visione trasparente sulle opportunità per i lavoratori di avanzare di grado all'interno dell'impresa;
- qualora si verificasse un caso di discriminazione, adottiamo una politica whistleblowing per poter indirizzare i reclami, gli appelli e fornire ai dipendenti l'opportunità di fare ricorso.

Presso il nostro sito ungherese, ci impegniamo a rispettare le tradizioni culturali e lavorare con i rappresentanti dei lavoratori e con le autorità, per assicurare uguali possibilità d'accesso al lavoro per le donne (che rappresentano la maggioranza degli addetti alle presse).

MISURA DEGLI IMPATTI

Il miglioramento degli indici di salute e sicurezza è strettamente legato alle attività di prevenzione e di sensibilizzazione di tutti i collaboratori sulle tematiche riguardanti la sicurezza.

Questo avviene mediante l'organizzazione di corsi di formazione, la distribuzione dei dispositivi di protezione individuale e non ultimo l'introduzione di nuove attrezzature tecnologicamente avanzate.

L'analisi del processo di gestione della sicurezza e salute sul posto di lavoro (SSL) verte principalmente sui seguenti aspetti:

- analisi delle condizioni operative del dipendente;
- analisi degli infortuni e degli eventi accidentali;
- miglioramento del livello di sicurezza su macchine e impianti;
- aggiornamento del documento di valutazione dei rischi;
- continuo adeguamento normativo;
- formazione del personale.

L'aspetto sicurezza è stata posta con forza al centro dell'attenzione dell'attività di organizzazione del lavoro, al fine di garantire ai lavoratori e a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività dell'azienda un luogo di lavoro sicuro e salubre. Nel 2017 si è provveduto alla formazione di aggiornamento riguardante la sicurezza in base a quanto stabilito dal D.Lgs 81/08 e s.m.i., all'Accordo Conferenza Stato Regioni n. 221/CSR e 53/CSR. che ha visto coinvolto tutto il personale dell' Organizzazione. Il percorso formativo è stato strutturato in moduli teorici e pratici con contenuti e durata minima prefissata, nonché verifiche intermedie e finali in riferimento alla tipologia di corso, mansione o attrezzature utilizzate.

Sono inoltre svolti sopralluoghi interni per garantire il monitoraggio continuo delle condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori.

AZIONI

Utilizzo certificazione S.A. 8000 per

1. Svolgere riunioni periodiche che coinvolgano, a turnazione, personale vario dell' Organizzazione al fine di avere un rappresentante per ogni area operativa durante ogni riunione.
2. Utilizzo di procedure specifiche condivise e comunicate al personale e verifica delle loro applicazione durante gli audit interni ed esterni sull'aderenza alla S.A. 8000
3. Misurazione e monitoraggio del clima aziendale tramite questionario
4. Diffondere all'interno dell'azienda la cultura relativa al sistema di gestione per la sicurezza sul lavoro e dei suoi strumenti di attuazione.

Affinché tali obiettivi vengano raggiunti, la Direzione si impegna ad adottare e attuare efficacemente un modello organizzativo e gestionale, come parte integrante della propria organizzazione lavorativa, che assicuri l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici e che mantenga lo standard fino a qui raggiunto

PERFORMANCE

Nel corso del 2018

1. Sono state organizzate e svolte 5 riunioni da parte del SPT: a ciascuna di queste è seguito un action plan riepilogativo dei problemi segnalati e discussi dal personale e dall'Organizzazione.

Le segnalazioni da parte dei responsabili dei lavoratori sono raccolte durante questi incontri

Le riunioni del gruppo SA8000 permettono di monitorare necessità aziendali e di individuare eventuali criticità e margini di miglioramento di cui tener conto nel progettare insieme un ambiente di lavoro attento al benessere delle persone. Il clima aziendale si è evoluto positivamente grazie anche all'inserimento di nuovo

personale che ha rafforzato l'immagine e coperto ruoli vacanti o poco chiari nel periodo precedente.

2. Sono stati svolti 2 audit interni sul tema dell'Etica in azienda e sulla sicurezza in base allo standard SA 8000. Non sono emerse non conformità ma solo raccomandazioni in ottica di miglioramento e prevenzione sulla gestione dello standard stesso.
3. Non sono state inviate segnalazioni di violazioni sull'applicazione dei principi etici nonostante la pubblicazione della possibilità di inoltrarle in forma anonima.

PRINCIPI DEL LAVORO *Obiettivi di miglioramento*

Per il 2019 l'Organizzazione intende:

1. Organizzare e programmare almeno 4 riunioni periodiche del servizio SPT.
2. Aggiornare la valutazione del clima interno e relativo rischio da stress correlato.
3. Implementare ulteriormente l'indagine ed analisi sugli incidenti, sui controlli di sicurezza nonché sulla valutazione dei rischi collegata all'evoluzione continua del processo concordato con il cliente automotive.

PRINCIPI SULL'AMBIENTE

Principio VII	promuovere un approccio prudente sui grandi problemi relativi all'ambiente; prendere iniziative a favore di pratiche ambientali più responsabili; incoraggiare la messa a punto e la diffusione di tecnologie rispettose dell'ambiente
Principio VII	
Principio IX	

Valutazione, Politiche e Obiettivi

La dinamica aziendale rimane fortemente legata al rispetto ed alla tutela dell'ambiente, come utile quanto necessaria pratica in ogni reparto produttivo.

A tale scopo, la continua ricerca di miglioramento produttivo, passa forzatamente dall'adozione di tecnologie che unitamente all'ottenimento di sempre migliori performance, garantiscano una continua riduzione nell'impiego di risorse energetiche e ove possibile di materie prime.

L'idea di fondo è quella che prevenire è meglio che curare. In tale ottica le imprese dovrebbero considerare i seguenti elementi:

1. se è vero che prevenire danni ambientali implica dei costi è altrettanto vero che riparare ai danni ambientali è molto più dispendioso sia in termini economici che per la reputazione di un'impresa;
2. investire in processi di produzione che non rispettino l'ambiente, ha un ritorno economico di lungo periodo, più basso rispetto a quello garantito da operazioni che siano sostenibili per l'ambiente. Inoltre, l'utilizzo di tecnologie che rispettino l'ambiente, comporta minori rischi finanziari, e un importante stimolo per gli assicuratori;
3. la ricerca e lo sviluppo che si basano su prodotti sostenibili da punto di vista ambientale, possono avere importanti benefici di lungo periodo.

L'impegno aziendale dunque è così sintetizzato nei seguenti presupposti

- **Limitare la produzione dei rifiuti**, favorendone il recupero ove possibile e assicurandosi che la loro gestione venga effettuata conformemente alla legislazione cogente.
- **Migliorare le proprie performances ambientali**, limitando per quanto possibile i consumi di risorse naturali (energia elettrica, gas metano, acqua) e di materie prime (plastica, metallo, oli, solventi, ecc.) e prediligendo risorse verdi da fonti rinnovabili e materiali riciclati
- Produrre un continuo e ragionevole **miglioramento**, in termini di efficienza e sicurezza, delle **infrastrutture** e dei **macchinari** di produzione.
- **Stabilire**, in relazione ai risultati di cui sopra, **obiettivi di miglioramento** che possano essere misurabili oggettivamente e raggiungibili; definire traguardi da

integrare con la gestione operativa degli ambienti di lavoro ed i programmi di sviluppo aziendali.

Implementazione dei principi VII-VIII-IX

Partendo da questi presupposti North Plastik si è data una disciplina nella sostenibilità ambientale, conforme alla norma EN ISO 14001, perseguendo la salvaguardia del benessere comune dei dipendenti, fornitori, clienti e non ultimo del contesto territoriale in cui risiedono le proprie attività produttive.

L'analisi energetica ed ambientale del ciclo produttivo consentono di monitorare l'impatto delle proprie attività sull'ambiente, ed un consolidato sistema di verifica tramite analisi mirate, garantisce il rispetto della sostenibilità ambientale. Un attenta politica di selezione e separazione di ciò che è o non è rifiuto, di ciò che può essere reinserito nel ciclo produttivo, costituiscono i pilastri di un sistema consolidato negli anni. La formazione e sensibilizzazione continua del personale, dei fornitori e dei clienti, si traduce in un ambiente sinergico, in cui le interazioni tra le parti permettono di ridurre sensibilmente l'impatto ambientale delle diverse attività.

Si parte dal controllo e la selezione delle materie prime, in pieno rispetto delle normative vigenti, unitamente all'impegno continuo nella sistematica riduzione degli scarti di processo, attivando la dove necessario tutte le pratiche tecnologicamente possibili per il recupero/riciclo immediato degli scarti di lavorazione. Sino ad arrivare alla riduzione dell'utilizzo/produzione degli imballaggi, tramite accordi interaziendali per il riutilizzo degli stessi per più cicli produttivi. Il monitoraggio continuo dei consumi di energia

SUL POSTO DI LAVORO

- adottiamo politiche interne volte basate sul concetto di triplice dimensione dello sviluppo sostenibile (triple bottom line) , non solo i profitti legittimi e necessari, ma anche il rispetto sociale del personale e della comunità, e quello ugualmente fondamentale dell'ambiente
- aumentiamo la consapevolezza dei lavoratori con la comunicazione interna, agevolando la corretta gestione del rifiuto, il rispetto in generale dell'ambiente dentro e fuori l'ambiente lavorativo, anche tramite la pulizia della postazione di lavoro e degli ambienti in cui operano.
- Adottiamo tecnologie di produzione green e cerchiamo di ottimizzare la gestione del rifiuto da produzione
- Diffondiamo la consapevolezza nei confronti della tutela dell'ambiente nei paesi in cui operiamo (Ungheria)

MISURA DEGLI IMPATTI

L'azienda ha mantenuto attiva sino al 2012 la certificazione ambientale EN ISO 14001, con audit di parte terza, ed oggi mantiene alcune procedure del sistema, oltre al monitoraggio di parametri significativi degli impatti sull'ambiente

Ad oggi l'azienda definisce obiettivi di miglioramento, monitorando dati quali

Consumo Energia elettrica	Kwh
Consumo Gas metano	m ³

Consumo totale	TEP
Indice consumo totale TEP	TEP*10 ³ / fatturato
Indice efficienza Energ. Elettrica	kwh consumati/fatturato
Consumo Acqua	m ³
Consumo Solvente	kg
rifiuti smaltiti	kg
rifiuti pericolosi prodotti	kg
rifiuti non pericolosi prodotti	kg

PRINCIPI SULL'AMBIENTE Obiettivi di miglioramento

- Attuazione delle opportune verifiche per una possibile ripristino del sistema di gestione certificato secondo lo standard ISO14001 entro 2020.
- basare la ricerca e lo sviluppo sulle “regole della sostenibilità”;
- utilizzare lo strumento della Valutazione del Ciclo Vitale (LCA) nello sviluppo di tecnologie e di prodotti, così da considerare gli impatti ambientali della fabbricazione, dell'uso e del successivo smaltimento del prodotto;
- impiegare la Valutazione di Tecnologia Ambientale (EnTA), uno strumento d'analisi preposto ad assicurare che i processi decisionali relativi alla produzione siano sostenibili per l' ambiente

PRINCIPIO SULL'ANTI CORRUZIONE

Principio X

contrastare la corruzione in ogni sua forma, incluse l'estorsione e le tangenti..

L'azienda riconosce nei principi del D.lgs 231:2001 una guida necessaria l'identificazione e conseguente organizzazione di un modello esimente ai fini della responsabilità collegata alla commissione di determinati reati, tra cui la Corruzione e concussione (Art 25 D.lgs 231:2001 e smi), predisponendo ed attuando adotta un documento definito MANUALE DI POLITICA E COMPLIANCE ANTICORRUZIONE

Valutazione, Politiche e Obiettivi

Attualmente l'azienda ha solo indicato nella propria politica aziendale i principi che dettano un comportamento generalizzato volto all'anti-corruzione. La Direzione sta valutando l'ipotesi di implementare una valutazione dei rischi in merito ai vari reati dettati dalla 231, e dunque predisposizione di protocolli comportamentali, codici disciplinari ed istituzione di relativi controlli per la corretta applicazione.

Implementazione principio X

Partendo da questi presupposti North Plastik

La fase di identificazione dei soggetti apicali è tutt'oggi da formalizzare, nonostante sia stato predisposto il manuale anticorruzione ad inizio 2018.

Il manuale deve aiutare, insieme alle deleghe presenti in azienda, a meglio esprimere la politica aziendale.

Assicurarsi che tutti i soggetti facenti parte della nostra organizzazione siano consapevoli che l'offerta o il ricevimento di qualsiasi tipo di regalo, di prestito, di onorario, di compenso o di altri vantaggi per o da qualsiasi persona giuridica per indurre a commettere qualcosa di disonesto, è considerato illegale nella condotta degli affari d'azienda

SUL POSTO DI LAVORO

Vigilare affinché siano adottate le regole di buona condotta nella gestione degli affari

VERSO L'ESTERNO

Pubblicare nel nostro sito un maggior numero di informazioni in merito questo aspetto

MISURA DEGLI IMPATTI

- Valutazione dei rischi di corruzione e tangenti nel settore di riferimento dell'azienda e nei paesi in cui opera tramite risk assesment interni

- Policy scritta dell'azienda di zero tolleranza riguardo alla corruzione, alle tangenti e all'estorsione
- formazione per guidare lo staff nelle situazioni critiche riguardanti estorsioni o tangenti o tentate tali
- Policy che richieda ai partner commerciali e ai fornitori di aderire ai principi sull'anti corruzione

PERFORMANCE

Nessuna violazione

ANTI CORRUZIONE Obiettivi di miglioramento

- Divulgazione del codice etico in modo capillare con l'individuazione di sistemi di gestione interni all'Organizzazione e tramite la loro valutazione periodiche tramite riunioni e audit interni
- Almeno un audit interno su processi critici (acquisti/flussi finanziari) per garantire l'applicazione dello standard.