



Sede Operativa
Via Liguria, 22
27058 VOGHERA (PV)

**CODICE ETICO DI
COMPORTAMENTO
SULLA RESPONSABILITA' SOCIALE**

Data

16.01.2017

Rev.

01

Pagina 1 di 10

PIBERPLAST S.p.A.

CODICE ETICO

SULLA RESPONSABILITA' SOCIALE

Redazione/Verifica

Direzione di
Stabilimento *Paolo Bergaglio*

Approvazione

Presidente Consiglio
di Amministrazione *Giulio Bergaglio*



Sede Operativa
Via Liguria, 22
27058 VOGHERA (PV)

CODICE ETICO DI COMPORTAMENTO

SULLA RESPONSABILITA' SOCIALE

Data
16.01.2017

Rev.
01

Pagina 2 di 10

INDICE

1.0	PREMESSA	3
1.1	Storia dell'Azienda	3
2.0	CAMPO DI APPLICAZIONE E SCOPO	3
3.0	NORME, DOCUMENTI E LEGGI DI RIFERIMENTO	4
4.0	REQUISITI DEL CODICE ETICO.....	5
4.1	Lavoro obbligato	5
4.2	Libertà d'associazione e diritto alla contrattazione collettiva.....	6
4.3	Salute e sicurezza.....	6
4.4	Lavoro infantile	7
4.5	Retribuzione.....	7
4.6	Orario di lavoro	8
4.7	Discriminazioni.....	8
4.8	Forme di contratto	8
4.9	Trattamento del personale	9
5.0	RAPPORTI CON I FORNITORI E APPALTATORI.....	9
6.0	PRINCIPI ATTUATIVI DEL CODICE ETICO	9
6.1	Diffusione e comprensione	9
6.2	Chiarimenti interpretativi e segnalazione di violazioni.....	10
7.0	VALIDITÀ	10

 Sede Operativa Via Liguria, 22 27058 VOGHERA (PV)	CODICE ETICO DI COMPORTAMENTO SULLA RESPONSABILITA' SOCIALE	Data 16.01.2017	Rev. 01
		Pagina 3 di 10	

1.0 PREMESSA

La PIBERPLAST con Sede Legale in Piazza Carducci, 9 Voghera (PV) e Sede Operativa in via Liguria, 22 Voghera (PV) appartenente al Gruppo Piber di Voghera (PV), predispose il presente Codice Etico come strumento per definire l'osservanza delle regole, dei principi e il rispetto delle leggi che sono e saranno di fondamentale importanza per la gestione del sistema di Responsabilità Sociale. A tali valori si dovranno conformare i comportamenti e i rapporti con le persone interne ed esterne all'Azienda. La nostra Organizzazione adotta il presente Codice Etico, soprattutto come carta dei diritti e dei doveri morali, in un'ottica di Responsabilità Sociale, cui devono ispirarsi, senza alcuna eccezione, tutti i membri dell'Organizzazione stessa (dipendenti, consulenti, partner, fornitori). Il presente Codice Etico, quindi, è da considerarsi principalmente uno strumento utile a preservare il valore e l'integrità dell'azienda nel tempo. È un insieme di principi positivi e di regole di comportamento che la nostra Organizzazione ha scelto volontariamente di adottare e rendere pubblico come concreta espressione dei suoi propositi verso i propri portatori di interesse (dipendenti, fornitori, clienti, ecc.).

1.1 Storia dell'Azienda

La PIBERPLAST S.p.a è nata nel 1960 a Pontecurone, piccolo paese piemontese al confine con la Regione Lombardia, come società di fatto, senza operai e con il solo contributo lavorativo dei familiari.

L'azienda inizia la sua attività con lo stampaggio ad iniezione di piccoli contenitori in materia plastica per il confezionamento di prodotti farmaceutici ed alimentari. In questo periodo il mondo guardava con acuto interesse all'esplosione dell'*era della plastica* e la Piberplast è stata la prima in Italia a costruire stampi multipli a canali caldi per lo stampaggio veloce di vasetti e bicchieri in polistirolo. L'azienda cambia rapidamente fisionomia.

Regolarizzata in S.n.c. nel 1969 acquista in Voghera uno stabilimento di 3.000 mq. Su un'area di 13.700 mq. Sono comunque gli anni '70 che coincidono con il massimo sviluppo della Piberplast, grazie al continuo affinamento tecnologico di cui è esempio il Lito-Lid: contenitore e coperchio in polistirolo accoppiati a materiali diversi quali carta litografata ed alluminio.

In questo decennio il parco macchine aumenta notevolmente; a Voghera la Società, trasformata in S.p.a, si espande su di un'area di 97.000 mq. dei quali 9.000 coperti. Gli anni che seguono sono storia di oggi: oltre 200 occupati con parco clienti affermati sul mercato internazionale. Oggi la Piberplast resta, nell'ambito del Gruppo Piber, l'azienda più rappresentativa: per la tecnologia, le dimensioni e le capacità produttive. Le attività della Piberplast sono quelle di trasformare le richieste del cliente in prodotto finito attraverso i processi di stampaggio, decorazione e sleeveratura.

2.0 CAMPO DI APPLICAZIONE E SCOPO

I principi e le regole del presente Codice Etico, costituiscono la specificazione degli obblighi generali di diligenza, correttezza e senso di responsabilità che ogni dipendente deve mantenere durante lo svolgimento della propria attività lavorativa.

Tutte le funzioni che operano all'interno e per conto della PIBERPLAST, sono vincolate al rispetto dei principi e regole del presente Codice Etico. In modo particolare la PIBERPLAST ha stabilito per le persone legate da un rapporto temporaneo quali fornitori, appaltatori, lavoratori con contratto di somministrazione, ecc., le seguenti direttive:

- ✓ Tutti i soggetti legati alla PIBERPLAST da rapporti di natura contrattuale devono conoscere i principi a cui si ispira il Codice Etico e sono tenuti a rispettarli ed attuarli.
- ✓ Tutti i contratti stipulati dalla PIBERPLAST con gli appaltatori/fornitori e contratti di assunzione, devono contemplare clausole risolutive che impongano il rispetto da parte dei contraenti dei principi cui s'ispira il Codice Etico e che stabiliscano l'immediata risoluzione del contratto in caso di violazione degli obblighi.
- ✓ Tutti coloro che agiscono, operano e collaborano con la PIBERPLAST, hanno il dovere di tenere e far tenere ai propri collaboratori, un comportamento conforme ai generali principi di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, al fine di tutelare la propria e l'altrui incolumità fisica e morale. Comportamenti lesivi per la sicurezza e salute dei lavoratori vanno da qualsiasi persona denunciati ai preposti o responsabili della PIBERPLAST. Lo scopo di formalizzare le regole

 Sede Operativa Via Liguria, 22 27058 VOGHERA (PV)	<h1>CODICE ETICO DI COMPORTAMENTO</h1> <h2>SULLA RESPONSABILITA' SOCIALE</h2>	Data 16.01.2017	Rev. 01
		Pagina 4 di 10	

che la PIBERPLAST intende adottare in materia di Responsabilità Sociale, è quello di rendere pubblico e trasparente il modo etico di operare sul mercato.

3.0 NORME, DOCUMENTI E LEGGI DI RIFERIMENTO

Requisito Codice Etico	Legislazione di riferimento
Lavoro Obbligato	Diritto internazionale: <ul style="list-style-type: none"> - Convenzione ILO n° 29 – Lavoro forzato e obbligatorio. - Convenzione ILO n° 105 – Soppressione del lavoro forzato. Diritto nazionale L. 20-5-1970 n. 300 – Statuto dei Lavoratori
Libertà d'associazione e diritto alla contrattazione collettiva	Diritto internazionale: <ul style="list-style-type: none"> - Convenzione ILO n° 87 – Libertà sindacale e protezione del diritto sindacale. - Convenzione ILO n° 98 – Organizzazione e contrattazione collettiva. - Convenzione ILO n° 135 Protezione dei rappresentanti dei lavoratori in azienda e loro agevolazioni. Diritto nazionale: L. 20-5-1970 n. 300 – Statuto dei Lavoratori
Salute e Sicurezza	Diritto internazionale: <ul style="list-style-type: none"> - Convenzione ILO n° 155 – Salute e sicurezza dei lavoratori. - Raccomandazioni ILO n° 164 – Salute e sicurezza. Diritto nazionale: D.lg. 81/2008 e s.m.i. Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro Accordo Stato Regioni del 21.12.2011 D.lg. 151/2001 Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53
Lavoro Infantile	<ul style="list-style-type: none"> - Convenzione ILO n° 138 – Età minima per l'assunzione all'impiego. - Convenzione ILO n° 182 – Forme peggiori di lavoro minorile. - Raccomandazione ILO n° 146 – Età minima Diritto nazionale: D.lg. 345/99 Attuazione della direttiva 94/33/CE relativa alla protezione dei giovani sul lavoro e s.m.i. D.lg. 262/00 Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345, in materia di protezione dei giovani sul lavoro, a norma dell'articolo 1, comma 4, della legge 24 aprile 1998, n. 128 e s.m.i.
Retribuzione	Diritto internazionale: <ul style="list-style-type: none"> - Convenzione ILO n° 100 – Parità di remunerazione, per lavoro uguale tra manodopera maschile e femminile. - Convenzione ILO n° 131- Livello minimo salariale. Diritto nazionale: D.lg. 6-9-2001 n° 368 – Contratto a termine

 Sede Operativa Via Liguria, 22 27058 VOGHERA (PV)	<h1>CODICE ETICO DI COMPORAMENTO</h1> <h2>SULLA RESPONSABILITA' SOCIALE</h2>	Data 16.01.2017	Rev. 01
		Pagina 5 di 10	

Requisito Codice Etico	Legislazione di riferimento
Orario di lavoro	Diritto internazionale: - Convenzione ILO n. 98 – Organizzazione e contrattazione collettiva. Diritto nazionale: L. 20-5-1970 n. 300 – Statuto dei Lavoratori Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli addetti all’industria della gomma, cavi elettrici ed affini e all’industria delle materie plastiche
Discriminazioni	Diritto internazionale: - Convenzione ILO n° 29 – Lavoro forzato e obbligatorio. - Convenzione ILO n° 100 – Parità di remunerazione, per uguale lavoro, tra manodopera maschile e femminile. - Convenzione ILO n° 111 – Discriminazione in materia d’impiego e di professione. - Convenzione ILO n°183 - Per la protezione della maternità Diritto nazionale: L. 20-5-1970 n. 300 – Statuto dei Lavoratori. Decreto legislativo 30 giugno 2003, n.196 - Codice in materia di protezione dei dati personali.
Forme di contratto	Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli addetti all’industria della gomma, cavi elettrici ed affini e all’industria delle materie plastiche
Trattamento del personale	Valutazione stress correlato al lavoro
Ambiente	DECRETO LEGISLATIVO 3 aprile 2006 n. 152 Norme in materia ambientale.
Altro	Guida elaborata dai membri del commercio etico (SMETA)

4.0 REQUISITI DEL CODICE ETICO

I dipendenti devono essere a conoscenza delle leggi e dei comportamenti da tenere sui luoghi di lavoro; qualora esistessero dei dubbi su come procedere, l’Azienda dovrà informare adeguatamente i propri dipendenti. La PIBERPLAST assicurerà un adeguato programma di informazione e sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti il Codice Etico.

La PIBERPLAST emana nei successivi paragrafi i principi etici che intende perseguire.

4.1 Lavoro obbligato

Tutte le persone che la PIBERPLAST impiega, prestano il loro lavoro in modo volontario e non ricorre né sostiene l’utilizzo del lavoro obbligato. Al momento dell’avvio del rapporto di lavoro non è richiesto al personale né il rilascio di depositi in denaro oppure in altra utilità equivalente, né dichiarazioni d’impegno “in bianco” alle dimissioni.

Ogni lavoratore neo assunto viene informato dei termini e delle condizioni del lavoro offerto prima dell’assunzione.

Al lavoratore neo assunto non viene trattenuto nessun tipo di documento di proprietà del lavoratore (carta d’identità, passaporto o altro documenti di impatto giuridico), tantomeno vengono sottoposti documenti da sottoscrivere come atto di consenso a trattenere documenti di proprietà del lavoratore. Possono essere concesse somme di danaro, ma solo secondo le vigenti normative in materia, ad esempio anticipo del TFR. Questa attività non implica un atto di ritorsioni o riverse nei confronti

 Sede Operativa Via Liguria, 22 27058 VOGHERA (PV)	CODICE ETICO DI COMPORTAMENTO SULLA RESPONSABILITA' SOCIALE	Data 16.01.2017	Rev. 01
		Pagina 6 di 10	

del lavoratore debitore. Il personale ha il diritto di lasciare il luogo di lavoro al termine dell'orario e di cessare il rapporto di lavoro con l'azienda, secondo le modalità e i tempi previsti dal CCNL o dalle leggi vigenti.

Il personale può abbandonare il lavoro in caso di pericolo grave e imminente (come previsto dal Piano di Emergenza dell'Azienda).

4.2 Libertà d'associazione e diritto alla contrattazione collettiva

La PIBERPLAST rispetta il diritto di tutto il personale di formare ed aderire a sindacati di loro scelta e il diritto alla contrattazione collettiva. La PIBERPLAST applica per tutti i lavoratori e per ogni forma di rapporto, le linee definite dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli addetti all'industria della gomma, cavi elettrici ed affini e all'industria delle materie plastiche. Tutto il personale ha il diritto di formare, partecipare e aderire alle organizzazioni sindacali di propria scelta. L'azienda rispetta questo diritto senza interferenza e ingerenza alcuna. Tutto il personale è libero di eleggere i propri rappresentanti sindacali. La PIBERPLAST non ostacola in nessun modo la possibilità di incontri tra lavoratori, qualora ne facessero richiesta. I lavoratori hanno eletto i propri rappresentanti, i quali godono di tutti i diritti previsti dalla vigente legislazione. Copia del contratto di lavoro, è a disposizione dei lavoratori

4.3 Salute e sicurezza

In materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, l'Organizzazione si impegna:

- a garantire ambienti di lavoro sicuri, salubri e ad essere un'organizzazione solidale;
- a rispettare tutte le leggi e le regolamentazioni relative alla sicurezza e alla salute;
- a garantire servizi di ristoro, spogliatoi e servizi igienici puliti;
- a garantire la conformità dei servizi ausiliari (es. la potabilità dell'acqua, la pulizia dei locali ristoro, ecc.).

A sostegno di questa politica, ogni Soggetto Destinatario deve rispettare tutte le regole e procedure di sicurezza. È fatto obbligo a ciascun dipendente di comunicare tempestivamente al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, nominato dal Datore di Lavoro come garante dell'osservanza di tali principi, ogni situazione di pericolo generatasi oltre che ogni difformità dalle procedure implementate e distribuite.

I principi e criteri di prevenzione e protezione, possono così individuarsi:

- a) evitare i rischi;
- b) valutare i rischi che non possono essere evitati;
- c) combattere i rischi alla fonte;
- d) adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
- e) tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
- f) sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- g) programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- h) dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- i) impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

Tali principi sono utilizzati dall'Organizzazione per prendere le misure necessarie per la protezione della sicurezza e salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e formazione compreso l'aggiornamento, nonché l'approntamento di un'organizzazione e dei mezzi necessari. Le attività di formazione devono essere opportunamente registrate. I responsabili (Preposti) vigilano sul rispetto delle misure preventive da parte delle risorse da loro coordinate. Si adoperano perché non si verifichino cadute di attenzione nelle attività rischiose. Recepiscono le segnalazioni dei collaboratori per il miglioramento della sicurezza e la salvaguardia della salute. In nessun caso l'osservanza delle misure di

 Sede Operativa Via Liguria, 22 27058 VOGHERA (PV)	CODICE ETICO DI COMPORTAMENTO SULLA RESPONSABILITA' SOCIALE	Data 16.01.2017	Rev. 01
		Pagina 7 di 10	

sicurezza viene subordinata all'interesse per la realizzazione del lavoro e al rispetto dei tempi. Di contro, i dipendenti devono seguire con serietà e scrupolo le disposizioni in materia di sicurezza che li riguardano, sensibilizzando i colleghi inadempienti a fare altrettanto e segnalando ai responsabili le eventuali lacune o gli ambiti di miglioramento.

4.4 Lavoro infantile

Nei processi produttivi della PIBERPLAST non sono impiegati bambini o comunque giovani lavoratori. L'azienda potrebbe utilizzare stagisti di età inferiore a 18 anni inviati da scuole locali. Qualora si presentasse tale situazione, si adotteranno le seguenti misure:

- Impedire che il bambino o il giovane lavoratore sia utilizzato per attività pesanti (movimentazione manuale dei carichi) o qualsiasi attività non rientrante nello scopo dello stage
- Non prolungare l'orario di lavoro oltre le 8 ore
- Garantire la formazione e l'informazione e, ove richiesto, addestrarlo in funzione dell'attività scopo dello stage
- Salvaguardare lo stato fisico e mentale del giovane lavoratore.
- Garantire le condizioni di sicurezza non esponendolo a situazioni pericolose, rischiose o nocive per la salute fisica e mentale e per il loro sviluppo
- Garantire che non venga a contatto con apparecchiature pericolose

Qualora, a seguito di verifiche ispettive presso i fornitori, o tramite qualunque altra fonte di informazione, il personale della PIBERPLAST venga a conoscenza di impiego di lavoro infantile presso l'azienda o ad opera di fornitori o subfornitori, ne dà immediata comunicazione al Responsabile Codice Etico (RCE) o alla Direzione Generale. Quest'ultima individua le azioni di rimedio previste nel caso in cui venga impiegato lavoro infantile:

- Far cessare nel più breve tempo possibile l'impiego di lavoro minorile
- Nel caso in cui la situazione economica della famiglia sia particolarmente grave e possa peggiorare in relazione al licenziamento del minore, l'azienda deve impegnarsi, tramite il coinvolgimento, se necessario, delle amministrazioni locali, a far assumere altri familiari del minore.
- Assicurare che il minore continui a frequentare regolarmente la scuola, impegnandosi o richiedendo al fornitore l'impegno finanziario al sostenimento di tutte le spese necessarie (per es tasse, acquisto dei libri e spese di altro tipo) per la frequenza a scuola.
- Coinvolgere assistenti sociali, associazioni di volontariato ecc., che possano coadiuvare nel monitoraggio della situazione del minore e del suo contesto familiare.

4.5 Retribuzione

L'azienda garantisce il diritto del personale ad un salario nel rispetto del C.C.N.L. Apposito cedolino riporta le voci che compongono la retribuzione mensile, comprese le trattenute.

All'atto dell'assunzione del dipendente, vengono sottoposte le informazioni relative alla mansione, salario, ecc. Le trattenute per fini disciplinari, quando applicate, sono esclusivamente riferiti a casi previsti dalla legislazione vigente a dal C.C.N.L. della gomma plastica o dalla legislazione vigente. Nella definizione della retribuzione base di un lavoratore, si tengono in considerazione:

- Il profilo professionale (dirigente, quadro, impiegato, operaio, ecc.)
- La paga base nazionale mensile
- L'anzianità maturata
- Eventuali indennità e/o rimborsi
- Le varie voci che compongono le trattenute
- Le ore di straordinario eventualmente aggiunte al normale orario di lavoro.

Nell'ambito dell'applicazione dei vincoli imposti dal C.C.N.L. del settore, la PIBERPLAST assicura a tutti i dipendenti, un'adeguata e dignitosa retribuzione, nel pieno rispetto degli standard fissati dal C.C.N.L., in grado di soddisfare i bisogni primari.

 Sede Operativa Via Liguria, 22 27058 VOGHERA (PV)	CODICE ETICO DI COMPORTAMENTO SULLA RESPONSABILITA' SOCIALE	Data 16.01.2017	Rev. 01
		Pagina 8 di 10	

Nel caso in cui un lavoratore avesse dubbi sulla composizione della retribuzione, può chiarire in prima istanza con il personale impiegatizio della PIBERPLAST, con uno dei sindacati presenti in azienda e, qualora vi fossero ulteriori dubbi, può rivolgersi all'Ufficio del Personale della Pibergroup tramite gli appositi moduli disponibili.

Il C.C.N.L. della gomma plastica, prevede trattenute per danni e perdite imputabili a dolo, colpa, o negligenza gravi accertate nei confronti del Lavoratore, previa contestazione tempestiva e formalizzata dal Datore di lavoro (ex. Art 7 L. 300/70). Queste trattenute saranno effettuate nel limite di quanto previsto dalla legislazione vigente e cercando di rateizzarle così da non incidere in maniera pesante sulla retribuzione. Mensilmente al lavoratore viene consegnata la busta paga riportante ogni informazione che ha contribuito a realizzare la retribuzione mensile. L'Ufficio Paghe della Pibergroup redige l'importo della retribuzione, sulla base delle ore lavorate. La retribuzione viene erogata attraverso un bonifico bancario.

4.6 Orario di lavoro

L'orario di lavoro praticato presso la PIBERPLAST è diversificato in funzione delle mansioni:

1. Capituorno, confezionatori, addetti all'estrusione il lavoro si articola su 40 ore settimanali 7 giorni su 7 dalle ore 06.00 alle ore 14.00 - dalle ore 14.00 alle ore 22.00 – dalle ore 22.00 alle ore 06.00 con 2 giorni consecutivi di riposo
2. Per gli impiegati, manutentori, controllo qualità il lavoro si articola su 40 ore settimanali dal lunedì al venerdì con 2 giorni consecutivi di riposo.
3. Altre tipologie di orario possono essere adottate, la cui media così come previsto dal CCNL vigente, non superi le 40 ore settimanali

Tutti i lavoratori di cui al precedente punto 1, non svolgono straordinario. Può succedere, in via occasionale, che i lavoratori di cui al precedente punto 2, possano prolungare il proprio orario di lavoro oltre le otto ore. Relativamente alla durata media dell'orario di lavoro, l'Azienda si attiene a quanto stabilito dal C.C.N.L. vigente per la categoria. Il lavoro straordinario viene computato con le maggiorazioni retributive previste dal C.C.N.L. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 2109 del codice civile, il lavoratore ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane usufruibili secondo gli accordi interni sottoscritti.

4.7 Discriminazioni

La PIBERPLAST non attua né garantisce sostegno alla discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, in base ad etnia, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica, provenienza sociale, stato civile o qualsiasi altra condizione .

La PIBERPLAST s'impegna a fornire un ambiente di lavoro che escluda qualsiasi forma di discriminazione tali da compromettere, attraverso il manifestarsi di ritorsioni psicologiche, la salute della persona discriminata.

Non sono pertanto tollerate le azioni volte ad arrecare molestia ad un Dipendente della PIBERPLAST siano esse effettuate da un altro Dipendente o da un fornitore. Se un Dipendente ritiene di subire o di aver subito qualche forma di molestia può parlarne, a sua scelta, o con un diretto superiore o con la Direzione Generale o al Responsabile Codice Etico (RCE).

La Direzione avvierà immediatamente indagini accurate, adotterà i provvedimenti necessari e proteggerà il Dipendente da eventuali tentativi di ritorsione o da altre conseguenze negative. Nessuna discriminazione deve essere compiuta sulle donne in genere e, in modo particolare su quelle in fase di gestazione. Ogni attività a rischio, così come definito dalle vigenti normative, deve essere evitato. Sarà compito di ogni Responsabile di funzione e Preposto, vegliare sull'applicazione delle norme di sicurezza a favore delle lavoratrici gestanti e sulle prescrizioni rilasciate dal Medico Competente.

4.8 Forme di contratto

La maggioranza dei lavoratori è assunto tramite un contratto a tempo indeterminato. La tipologia di lavorazione, prevede un periodo considerato di "punta" cioè di massimo lavoro e questo periodo si concentra da marzo ad agosto. Per sopperire a questa eccedenza di lavorazione, viene utilizzata manodopera a tempo determinato con contratti di somministrazione.

 Sede Operativa Via Liguria, 22 27058 VOGHERA (PV)	CODICE ETICO DI COMPORTEMENTO SULLA RESPONSABILITA' SOCIALE	Data 16.01.2017	Rev. 01
		Pagina 9 di 10	

La PIBERPLAST non utilizza forme di lavoro a domicilio.

Sarà compito della Direzione Generale o il Responsabile Codice Etico (RCE), verificare che anche i lavoratori delle aziende Appaltatrici, siano regolarmente assunti, retribuiti e vengano a loro nome versati gli oneri contributivi.

4.9 Trattamento del personale

All'interno della PIBERPLAST, è severamente vietato da parte di qualsiasi persona a prescindere dal grado, ruolo, responsabilità, ogni forma di abuso fisico, sessuale o altre forme di violenza fisica o psicologica.

A nessuno deve essere permesso di utilizzare la propria posizione, per ottenere in modo improprio, qualsiasi giovamento personale. Chiunque ritiene di avere subito abusi, può rivolgersi in prima istanza al proprio Responsabile o, se lo ritiene, direttamente alla Direzione Generale o al Responsabile Codice Etico (RCE).

5.0 RAPPORTI CON I FORNITORI E APPALTATORI

Nella formulazione dei contratti, la nostra Organizzazione si impegna a specificare in modo chiaro e comprensibile al contraente i comportamenti da tenere in tutte le circostanze previste ed a rispettare i patti e gli impegni contrattuali, inclusi il pagamento dei contributi dei dipendenti.

Devono essere incluse nei contratti o altri documenti, apposite note che prevedono la risoluzione del contratto/rapporto nel caso di mancato rispetto dei principi etici enunciati dal Codice Etico.

La PIBERPLAST incoraggia una continua ed ampia collaborazione con i fornitori con l'obiettivo di costruire rapporti solidi e duraturi.

Gli appaltatori, durante le loro prestazioni presso la PIBERPLAST devono:

- ✓ Applicare le regole enunciate nel presente Codice Etico di cui la PIBERPLAST s'impegna a fornirne copia;
- ✓ Informare tutti i dipendenti che prestano opera all'interno della PIBERPLAST sui contenuti del presente Codice Etico, chiedendone il pieno rispetto.

I Dipendenti delle aziende fornitrici o appaltatrici, non devono subire alcuna forma di pressione psicologica da parte di qualsiasi dipendente della PIBERPLAST. Se ciò accadesse, ne devono dare informazione alla Direzione Generale o al Responsabile Codice Etico (RCE). I responsabili della PIBERPLAST vigileranno affinché i dipendenti eventualmente addetti all'acquisizione di materiali o servizi non ricevano intimidazioni o sollecitazioni da parte dei fornitori/appaltatori, i quali si asterranno dal fornire beni o servizi ad uso personale dell'acquirente.

6.0 PRINCIPI ATTUATIVI DEL CODICE ETICO

6.1 Diffusione e comprensione

La nostra Organizzazione vuole che il proprio Codice Etico sia pienamente efficace e che il rispetto dei suoi contenuti diventi prassi consolidata da parte dei dipendenti, dei fornitori, e degli altri portatori d'interesse..

A tal scopo:

- si impegna a divulgare il Codice Etico con una tempestiva attività di comunicazione, che preveda differenti canali così da poter essere adatta alle caratteristiche di tutti gli interlocutori (per esempio, l'esposizione nei reparti e uffici di una copia del Codice Etico, distribuzione del Codice Etico a tutti i Dipendenti, inserimento sul sito web, ecc.);
- in particolare, si impegna a garantire la comprensione del Codice etico e i necessari chiarimenti a tutto il personale ed i collaboratori, per cui il Codice è da ritenersi parte integrante del rapporto di lavoro, attraverso un piano di informazione volto a favorire la conoscenza dei principi e delle norme ivi contenute e/o richiamate;
- si impegna a monitorare periodicamente il livello di rispetto del Codice, tenendo aggiornate le funzioni interne ed esterne sul mantenimento degli impegni presi dal Codice.

 Sede Operativa Via Liguria, 22 27058 VOGHERA (PV)	CODICE ETICO DI COMPORTAMENTO SULLA RESPONSABILITA' SOCIALE	Data 16.01.2017	Rev. 01
		Pagina 10 di 10	

6.2 Chiarimenti interpretativi e segnalazione di violazioni

La nostra Organizzazione, per garantire il controllo sull'osservanza e l'aggiornamento del presente Codice Etico, ha nominato un proprio rappresentante a cui rivolgersi in caso di dubbi, segnalazioni e ogni violazione ai contenuti del presente Codice Etico.

La persona nominata dalla Direzione Generale è il Sig. Alberto Parmigiani in qualità di Responsabile Codice Etico (RCE).

La persona nominata risponde alla Direzione Generale, svolge tutte le attività di supporto e necessarie a:

- vigila sul rispetto delle prescrizioni del presente Codice Etico;
- riceve le segnalazioni di eventuali illeciti commessi nell'ambito dell'Organizzazione e ne informa la Direzione Generale;
- promuove eventuali modifiche al Codice Etico, al fine di mantenerlo adeguatamente aggiornato;
- conduce l'attività di verifica interna, quando necessario, per verificare la corretta applicazione del Codice Etico.

La nostra Organizzazione si impegna affinché sia chiaro a tutti il sistema di segnalazione delle violazioni e siano noti i referenti per chiarire l'interpretazione del Codice. La nostra Organizzazione considera molto seriamente i principi riportati nel presente Codice e, quindi, pretende da chi ricopre un ruolo di responsabilità un impegno ancor maggiore in termini di rispetto degli stessi principi e sostegno alla loro diffusione e comprensione a tutti i livelli. La segnalazione seguirà la via gerarchica, avendo il superiore diretto come riferimento, tranne che lo stesso sia soggetto attivo nella violazione. In tal caso, si salterà un livello gerarchico. Il ricevente la segnalazione, valutandone la fondatezza, provvederà ad informare il Responsabile Codice Etico (RCE).

È, tuttavia, facoltà di dipendenti e collaboratori, qualora sorgano motivi di conflitto o qualora il superiore di riferimento non si attivi tempestivamente, richiedere chiarimenti interpretativi, o effettuare segnalazioni di violazione, direttamente al Responsabile Codice Etico (RCE). La violazione delle norme del presente Codice Etico potrà costituire inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge 300/70 (Statuto dei Lavoratori), con ogni conseguenza di legge e potrà comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

Le segnalazioni vanno presentate al Responsabile Codice Etico (RCE) secondo i seguenti canali:

- chiedendo un colloquio;
- per iscritto. Sono preferibili segnalazioni riportante il nominativo della persona che inoltra la segnalazione.

Il Responsabile Codice Etico (RCE) ascolterà separatamente l'autore della segnalazione e il soggetto responsabile della pretesa violazione. Le segnalazioni che risultino palesemente infondate saranno soggette a provvedimenti disciplinari. Accertata la fondatezza della segnalazione, il Responsabile Codice Etico (RCE) si confronterà con la Direzione Generale, la quale valuterà le soluzioni del caso.

7.0 VALIDITÀ

Il presente Codice Etico entra in vigore dalla data di emissione.

Qualunque sua variazione e/o integrazione dovrà essere approvata dal Presidente del Consiglio d'Amministrazione e, tramite il Responsabile del Codice Etico, comunicata a tutte le parti interessate.