

PASELL

***Communication on Progress
(CoP)***

Anno 2007

Messaggio del Presidente della PASELL

Promuovere una cittadinanza d'impresa responsabile per far sì che il mondo del business possa contribuire a trovare delle soluzioni alle sfide della globalizzazione è una sfida entusiasmante che coinvolge a tutti i livelli la nostra azienda.

Abbiamo aderito al Global Compact ed intendiamo continuare a supportarlo in quanto crediamo fermamente che le nostre strategie imprenditoriali debbano essere sempre improntate al rispetto dei dieci principi promossi da questa importante iniziativa delle Nazioni Unite.

Il nostro impegno nell'iniziativa Global Compact è infatti perfettamente in linea con la nostra politica aziendale e con la nostra volontà di fornire un concreto contributo allo sviluppo di un'economia globale più inclusiva e sostenibile.

La Direzione della PASELL vede alla crescita dell'impresa attraverso il rispetto dell'ambiente, la partecipazione attiva dei collaboratori nelle attività aziendali e lo spirito di gruppo all'interno dell'azienda.

Nel nostro rapporto annuale abbiamo perciò inserito la nostra Comunicazione Annuale con la quale descriviamo le azioni pratiche intraprese ed i risultati ottenuti in relazione a ciascuno dei dieci principi del Global Compact.

20 Dicembre 2007



Salvatore Amitrano
Presidente CdA PASELL

Contatti: Salvatore Amitrano
Telefono: +39 0825761778
Fax: +39 0825761989
Email : salvatore.amitrano@pasell.it

PASELL



INTRODUZIONE:

La PASELL è consapevole dell'impegno preso ad operare nel rispetto delle generazioni future e della necessità di trovare nuove forme di sviluppo che vanno oltre i condizionamenti politici, culturali e religiosi.

Il futuro degli abitanti del pianeta Terra dipende da uno sviluppo economico di tipo nuovo, uno sviluppo consapevole.

La PASELL ha ricevuto un importante riconoscimento dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, In occasione della Conferenza Nazionale sulla Responsabilità Sociale delle Imprese "CSR IN POLE POSITION" (Maranello, 14 Luglio 2005), è stata inserita tra le aziende italiane virtuose.

I 30 casi di buone pratiche presenti in questa pubblicazione sono esempi di un'imprenditorialità che ha deciso di fare della CSR uno dei punti di forza del proprio sistema aziendale.

(<http://www.welfare.gov.it/EaChannel/MenuTematiche/csrrsc/BuonePratiche/>)

*In futuro la PASELL si impegna a migliorare il dialogo con gli stakeholders e a promuovere i valori e i principi del **Global Compact** a tutti i livelli, certi di dare un alto valore competitivo per lo sviluppo consapevole.*

I DIECI PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT

DIRITTI UMANI

PRINCIPIO 1: *Gli amministratori dovrebbero sostenere e rispettare la protezione dei diritti umani proclamati a livello internazionale;*

PASELL garantisce un luogo di lavoro sicuro e salubre, adottando tutte le misure necessarie per prevenire incidenti e danni per la salute dei lavoratori.

Azioni implementate:

E' stato nominato un Responsabile del Servizio di protezione e prevenzione (RSPP) e un Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, che hanno svolto specifici corsi di formazione ottenendo anche i relativi attestati;

Ogni anno è predisposto un piano di formazione dove sono previste ore dedicate alla formazione in materia di sicurezza;

Per ogni neoassunto e dipendente di ditte esterne che svolge la sua prestazione nel sito azienda è formato sui rischi aziendali;

PASELL si rivolge a ditte qualificate per svolgere interventi di manutenzione dei macchinari e attrezzature aziendali;

Nel 2006 sono stati acquistati nuovi macchinari e attrezzature per la predisposizione delle attività nel nuovo stabilimento, che garantiscono una maggiore sicurezza per i lavoratori;

Indicatori GRI rilevanti per il G.C : HR1 (Dichiarazione Universale e Dichiarazione dei diritti umani fondamentali" dell'ILO)

PRINCIPIO 2: *ed assicurarsi che non siano complici neppure indirettamente di abusi dei diritti umani.*

Orario di lavoro

PASELL applica un orario lavorativo che rispetta pienamente le regole stabilite dal Contratto Nazionale applicato e dalle leggi applicabili in materia. Il lavoro straordinario richiesto è effettuato in forma volontaria e rimborsato come previsto dal contratto applicato.

Azioni implementate:

La settimana lavorativa del personale si svolge dal lunedì al venerdì nei seguenti orari: impiegati dalle ore 8:00 alle 13:00 e dalle ore 14:00 alle 17:00; operai 8:00 dalle 12:00 e dalle ore 13:00 alle 17:00;

L'orario di ingresso e uscita è controllato tramite un sistema di budget fornito ad ogni dipendente.

Indicatori GRI rilevanti per il G.C : HR1 (Dichiarazione dei diritti umani fondamentali" dell'ILO)

Retribuzione

PASELL corrisponde ai propri dipendenti una retribuzione in linea con la contrattazione collettiva applicata.

Azioni implementate

La retribuzione è attribuita rispettando i livelli contrattuali;

PASELL

La retribuzione è erogata in modalità stabilite ad ogni singolo dipendente;
Sono stati definiti e attribuiti degli incentivi legati alla produttività e alla qualità;
Indicatori GRI rilevanti per il G.C.:HR1 (Dichiarazione dei diritti umani fondamentali” dell’ILO)

Controllo fornitori

PASELL ha una procedura di selezione e di valutazione dei fornitori che con l'implementazione del sistema di gestione della Responsabilità Sociale è stata adeguata ai requisiti della norma SA 8000.

Nel gennaio 2006 è stato emesso un piano di monitoraggio che ha previsto le seguenti azioni:

Lettera di impegno ai requisiti SA 8000;

Invio politica aziendale;

Questionario per verificare la conformità dei fornitori ai requisiti SA 8000;Invio della comunicazione delle proprie prestazioni in materia di Responsabilità sociale.

Attualmente non tutti i fornitori hanno aderito all'impegno etico, e per questi è stato elaborato ed inviato un documento di sollecito.

Indicatori GRI rilevanti per il G.C. : : HR2 – HR3

Procedure disciplinari

PASELL non attua e non sostiene l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale, o fisica, o abuso verbale.

Azioni implementat:

La gestione dei provvedimenti disciplinari è conforme alle prescrizioni previste da CCNL;

I provvedimenti disciplinari sono un fenomeno limitato e nel primo semestre risultano pari a 0;

Per evitare comportamenti coercitivi o abusi verbali, è stata predisposta una cassetta dei suggerimenti e reclami in cui ciascun dipendente può inoltrare una segnalazione anche in forma anonima;

Nel 2007 è stata aggiornato il codice etico della PASELL, regole di condotta aziendale a cui si devono conformare i dipendenti, i collaboratori ed i fornitori.

Indicatori GRI rilevanti per il G.C : HR1(Dichiarazione Universale e Dichiarazione dei diritti umani fondamentali” dell’ILO)

LAVORO

La condivisione di obiettivi e la tradizione familiare rappresentano la forza che consente di crescere insieme ai dipendenti in una realtà che interagisce con la collettività.

PASELL si è posta da sempre l'obiettivo di sviluppare il territorio, di creare opportunità di lavoro, superando le difficoltà culturali e ambientali.

La società promuove le attività sportive del paese in cui opera sia in Italia che all'estero.

L'azienda sviluppa e sostiene corsi di orientamento e formazione professionale, non solo a livello locale, attraverso la promozione di stage per studenti della comunità europea, facilitando e promuovendo in questo modo lo scambio di conoscenze e competenze.

PRINCIPIO 3: Gli amministratori dovrebbero sostenere la libertà di associazione e l'effettivo riconoscimento del diritto di accordi collettivi;

Libertà di associazione e di contrattazione

PASELL

PASELL rispetta il diritto di tutto il personale di aderire ad organizzazioni sindacali e di partecipare alla contrattazione collettiva.

Azioni implementate:

Nell'arco del 2007 sono stati trasformati 3 contratti da a tempo determinato a indeterminato;

Attualmente risultano 25 dipendenti iscritti al sindacato;

E' presente un rappresentante sindacale dei lavoratori;

Nella bacheca aziendale è rilasciato uno spazio per le comunicazioni sindacali;

Discriminazioni

PASELL non attua discriminazioni nell'assunzione, nella retribuzione, nell'accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, in base a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, appartenenza sindacale, affiliazione politica, età.

PASELL non interferisce con l'esercizio del diritto del personale di seguire pratiche, o di soddisfare bisogni connessi a ceto, razza, a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, appartenenza sindacale, affiliazione politica, età.

Azioni implementate:

Gli avanzamenti di carriera avvengono secondo le regole stabilite dal CCNL;

Nel 2006 è stato elaborato un mansionario in cui sono descritti i requisiti a cui ci si deve attenere in sede di assunzione, requisiti che si attengono all'abilità, all'esperienza e all'istruzione del singolo;

Indicatori GRI rilevanti per il G.C. : HR5 – LA3 – LA4

PRINCIPIO 4: L'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e compulsivo;

Lavoro forzato

Il lavoro prestato in azienda, ordinario e straordinario, è assolutamente volontario e privo di forme di coercizione.

PASELL si astiene dal chiedere ai propri dipendenti al momento dell'inizio dell'attività di rilasciare somme di denaro e carte di identità.

Azioni implementate

In fase di selezione sono fornite informazioni relative alla mansione, al tipo di contratto e l'inquadramento;

E' predisposta una segreteria amministrativa con un responsabile del personale sempre disponibile a fornire informazioni relative il contratto, la busta paga, etc.; Il contratto resta a disposizione del personale presso la Segreteria dove è liberamente consultabile;

Nel 2007 sono stati implementati due suggerimenti rilevati dai questionari svolti negli anni precedenti riguardanti la pausa pranzo e il turno notturno.

Indicatori GRI rilevanti per il G.C. :HR7

PRINCIPIO 5: L'effettiva abolizione del lavoro minorile;

Lavoro minorile

PASELL non impiega e non ammette a lavorare presso il proprio sito personale di età inferiore a 18 anni e che non abbia terminato l'obbligo scolastico.

Azioni implementate

Al fine di escludere anche in futuro situazioni di lavoro minorile è stata elaborata una procedura di recupero dei bambini per i quali si dovesse riscontrare una situazione lavorativa; inoltre per evitare una simile situazione è nella stessa procedura si evince che il personale che nota la presenza di un minore all'interno dell'azienda è tenuto a dare immediata informazione alla Direzione;

L'azienda promuove in maniera sistematica presso la propria catena di fornitura e presso tutte le parti interessate la lotta al lavoro minorile.

Indicatori GRI rilevanti per il G.C.:HR6 (Convenzione 138 dell'OIL)

PRINCIPIO 6: *L'eliminazione di ogni forma di discriminazione;*

AMBIENTE

PRINCIPIO 7: *sostenere un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali;*

PRINCIPIO 8: *intraprendere iniziative che promuovono una maggiore responsabilità ambientale;*

La PASELL partecipa al Progetto Niger in collaborazione con RE.CO.SOL e il Politecnico di Torino.

Il progetto nasce a seguito di una pressante richiesta di da parte delle municipalità 3 e 4 del Comune di Niamey al quale ha fatto seguito un breve sopralluogo effettuato a marzo del 2005 e con la decisione di costituire a Niamey un laboratorio sperimentale per lo sviluppo delle tecnologie di riciclo dei rifiuti plastici.

L'obiettivo è di migliorare le condizioni, la qualità e la produttività del lavoro del gruppo di lavoratori che già produce a partire dai sacchetti in plastica fusi e miscelati con la sabbia, seppur in condizioni di grande disagio, come si è potuto prendere atto dal video mostrato, pavèe per pavimentazioni stradali già installati da tempo in alcune strade della capitale Niamey. Per cui l'aspetto di fondamentale importanza del progetto è il fatto che si affiancherà ad una realtà locale preesistente già operativa e nata come risposta a loro necessità ambientali e sociali.

L'intenzione è di implementare la tipologia di manufatti prodotti attraverso lo studio e la sperimentazione di compositi a base di plastica e fibre vegetali di produzione locale per la produzione di pannelli in sostituzione del legno nella costruzione di banchi scolastici, panchine, contro soffittature, e arredo urbano. Su questa parte dell'attività si opererà in collaborazione con le Università di Niamey, di Torino ed la Facoltà di Architettura della nostra città; in quella sede a nome di Re.Co.Sol auspico l'adesione del Politecnico per la suo patrimonio di know-how nel campo specifico delle tecnologie di produzione e trasformazione industriale dei materiali polimerici,

PRINCIPIO 9: *incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie che rispettino l'ambiente;*

Il rispetto dell'ambiente rappresenta per PASELL un fondamentale parametro di riferimento nelle scelte relative allo sviluppo di nuovi prodotti, all'acquisto di materie prime e alla gestione delle strutture produttive.

PASELL

Innovazione: tecnologia e organizzazione sono alla base dello sviluppo gli imprenditori e i collaboratori della PASELL sono consapevoli che le loro scelte vanno ad incidere sulle trasformazioni dell'ecosistema e della società.

Il settore R&D continua nelle sue attività di ricerca per diminuire l'impatto sull'ambiente delle produzioni della gomma, che ha un ciclo di lavorazione ad elevato uso di energia e che per sua natura non è riciclabile.

In collaborazione con l'Università di Napoli sta mettendo a punto un nuovo materiale a base termoplastica, riciclabile e con le stesse caratteristiche fisico meccaniche della gomma.

Questa tecnologia consente di diminuire l'impatto sull'ambiente della PASELL e di tutti i suoi clienti che utilizzeranno così dei componenti prodotti con materiale riciclabile.

Azioni implementate

Ogni trimestre è monitorato il consumo delle risorse energetiche (energia elettrica, metano e gasolio), delle risorse idriche e delle sostanze pericolose;

Sono stati effettuati nel 2007 investimenti in nuovi infissi per il risparmio energetico;

è attivo all'interno del sito aziendale un sistema di raccolta differenziata dei rifiuti;

ogni anno è svolta una formazione specifica agli addetti la cui attività presenta una significativa produzione dei rifiuti, relativa alla raccolta, allo stoccaggio e al trasporto dei rifiuti.

Indicatori GRI rilevanti per il G.C. :3.13 – EN3 – EN5

LOTTA ALLA CORRUZIONE

PRINCIPIO 10: *contrastare la corruzione in ogni sua forma, incluse l'estorsione e le tangenti.*

PASELL adotta principi di legittimità, equità, trasparenza, correttezza, diligenza e imparzialità nella conduzione delle proprie attività, ed esige dai propri dipendenti e collaboratori di attenersi a tali principi.

Azioni implementate

è stata redatto il codice etico della PASELL che riassume i principi e i valori a cui ciascun dipendente e collaboratori dovrà attenersi svolgendo attività per conto e in nome di PASELL;

da tutti i collaboratori che lavorano con PASELL nella vendita e nella distribuzione dei propri prodotti è stato sottoscritto un impegno etico.

Indicatori GRI rilevanti per il G.C.: SO2 (Convenzione OCSE contro la corruzione).