

*Communication on Progress*  
*(CoP)*

*Anno 2015*

## *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 un impegno 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 guarda 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 inserito la Comunicazione Annuale con la quale descriviamo le azioni pratiche intraprese ed i risultati ottenuti in relazione a ciascuno dei dieci principi del Global Compact.*



---

18 Dicembre 2015

Salvatore Amitrano

Amministratore PASELL

*Contatti: Salvatore Amitrano*

*Telefono: +39 0825761778*

*Fax: +39 0825761989*

*Email : [salvatore.amitrano@pasell.it](mailto:salvatore.amitrano@pasell.it)*



## 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/csesc/BuonePratiche/> )

Nel corso del 2010 si è concretizzato il progetto di cooperazione internazionale che ha visto la collaborazione di enti pubblici e privati, denominato "LABODEC", con la realizzazione in NIGER di un laboratorio di trasformazione delle plastiche da rifiuto.

(<http://www.comunisolidali.org/bacheca/LABODEC%20Laboratorio%20di%20Trasformazione.pdf>)

Nel mese di marzo del 2011 è iniziata la produzione di energia elettrica da solare fotovoltaico, nel 2015 la **PASELL** ha prodotto 228.593 KWh dei quali 176.845 KWh sono stati consumati e 51.748 KWh sono stati immessi in rete. Nel corso del 2015 sono stati risparmiati, con questa produzione di energia, 162 ton di CO<sub>2</sub>.

Nel corso del 2015 **PASELL** ha ricevuto un importante riconoscimento da parte del Presidente della Repubblica Slovacca che ha visitato il nostro stabilimento di Poprad come esempio di integrazione, all'interno dell'azienda, tra la comunità ROM e quella slovacca.

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 (RLS), che hanno svolto specifici corsi di formazione ottenendo anche i relativi attestati;*

*Nel corso del 2015 è stato predisposto un piano di formazione in cui sono previste ore dedicate alla formazione in materia di sicurezza; è stata introdotta anche la formazione per addetti al lavoro su impianti elettrici. Tutti i corsi previsti sono stati effettuati.*

*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 2015 è stato aggiornato il sistema di prevenzione e protezione dei rischi, è iniziata l'integrazione tra sistema sicurezza e sistema qualità ed è stato revisionato il Documento di Valutazione Rischi secondo il DLgs 81;*

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;*

*La retribuzione è erogata in modalità stabilite ad ogni singolo dipendente in modalità stabilite e a date stabilite.*

*Il contratto di secondo livello è stato rinnovato e sono stati definiti e attribuiti degli incentivi legati alla mansione di ogni operatore.*

*I parametri regolati nella contrattazione di secondo livello, sono legati alla produttività, alla qualità e alla presenza;*

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.

### *Azioni implementate*

*Nel corso del 2015 sono stati analizzati i dati risultanti dal piano di monitoraggio attraverso l'analisi dei dati rilevati con:*

*Questionario per verificare la conformità dei fornitori ai requisiti SA 8000;*

*Invio della comunicazione delle proprie prestazioni in materia di Responsabilità sociale.*

**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 implementate:*

*La gestione dei provvedimenti disciplinari è conforme alle prescrizioni previste da CCNL durante il 2015 i provvedimenti disciplinari sono risultanti pari a 0 (zero);*

*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 2015 è stata aggiornato il codice etico della **PASELL**, regole di condotta aziendale a cui si devono conformare i dipendenti, i collaboratori ed i fornitori.*

*Alla fine del 2015 è iniziata la costruzione del sistema di gestione secondo lo standard SA8000 e ISO26000.*

**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 sviluppo, 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 promovendo 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** rispetta il diritto di tutto il personale di aderire ad organizzazioni sindacali e di partecipare alla contrattazione collettiva.

*Azioni implementate:*

*Nell'arco del 2015 sono stati trasformati 2 contratti da a tempo determinato (tirocinio) a indeterminato;*

*Attualmente risultano 39 dipendenti iscritti al sindacato;*

*E' presente un rappresentante sindacale dei lavoratori;*

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

*La **PASELL** ha formulato un accordo sindacale per la contrattazione di secondo livello in cui sono stati definiti ed erogati i premi di produzione.*

*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 2015 è stato rivisto il 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 2015 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;***

### *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, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, appartenenza sindacale, affiliazione politica, età.

### *Azioni implementate:*

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

*Nella azienda slovacca è stato avviato un progetto di inserimento dell'etnia ROM, la società ha ricevuto un riconoscimento dall'Ambasciata Italiana in Slovacchia come esempio di buona pratica di integrazione.*

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

## **AMBIENTE**

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

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

### *Responsabilità ambientale*

*L'obiettivo è di migliorare le condizioni, la qualità e la produttività del lavoro dei lavoratori della propria azienda con uno sguardo attento alla realtà locale e alle necessità ambientali e sociali.*

### *Azioni implementate*

La **PASELL** ha realizzato una revisione degli impianti di stabilimento in particolare gli interventi hanno interessato l'impianto elettrico, l'impianto antincendio e l'impianto idrico con l'obiettivo di migliorare le condizioni e la sicurezza del luogo di lavoro.

L'illuminazione è stata rivista e sono state installate lampade a led nell'ottica di ottenere un risparmio energetico nell'ordine del 20%.

Nel 2015 la **PASELL** ha prodotto 228.593 KWh dei quali 176.845 KWh sono stati consumati e 51.748 KWh sono stati immessi in rete. Nel corso del 2015 sono stati risparmiati, con questa produzione di energia, 162 ton di CO<sub>2</sub>.

**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.

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 di componenti in gomma, plastica e calcestruzzo. Sono stati rivisti e migliorati i cicli di lavorazione ad elevato uso di energia e l'uso di materiale non riciclabile.

### **Azioni implementate**

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

Sono in corso due progetti miglioramento del processo di produzione, uno relativo alla ottimizzazione delle vibrazioni nella produzione di componenti in Calcestruzzo e uno per l'eliminazione dell'utilizzo dell'olio disarmante.

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.*

### *Principi Aziendali*

**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*

**PASELL** ha aggiornato il codice etico della che riassume i principi e i valori a cui ciascun dipendente e collaboratore dovrà attenersi svolgendo attività per conto e in nome della società;

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).