

Communication on Progress
(CoP)

Anno 2017

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.



19 Dicembre 2016

Salvatore Amitrano

Amministratore PASELL

Contatti: Salvatore Amitrano

Telefono: +39 0825761778

Fax: +39 0825761989

Email : 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 corso del 2017 la **PASELL** ha prodotto 218.532,5 KWh dei quali 172.284 KWh sono stati consumati e 46.248 KWh sono stati immessi in rete. Nel corso del 2017 sono stati risparmiati, con questa produzione di energia, 146 ton di CO2.

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 2017 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 2017 è stato integrato il sistema di gestione della sicurezza nel sistema di gestione integrato, in particolare sono state unificate le process card con le indicazioni relativi ai due sistemi;

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 2017 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 2017 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 2017 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 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:

Attualmente risultano 42 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 2017 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;

Nel corso del 2017 abbiamo ricevuto un riconoscimento dal presidente della repubblica slovacca per l'integrazione della comunità ROM.

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 e la busta paga; Il contratto resta a disposizione del personale presso la Segreteria dove è liberamente consultabile;

Nel 2017 sono stati implementati due suggerimenti rilevati dai questionari svolti negli anni precedenti riguardanti i premi risultato 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 25%.

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

differentiata 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 stati effettuati nel 2017 investimenti per il rifacimento degli impianti di condizionamento degli uffici e ottenere un notevole risparmio energetico;

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).