

Report di Responsabilità Sociale SA8000

2022



ROVEDA
1955

ROVEDA
1955

Sommario

1

Presentazione **dell'organizzazione** 6

1.1	REDAZIONE E DIVULGAZIONE	12
1.2	PARTI INTERESSATE (STAKEHOLDERS)	13
1.3	POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE	14
1.4	SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE	18

2

Performance **sociale** 20

2.1	LAVORO MINORILE	23
2.2	LAVORO FORZATO ED OBBLIGATO	25
2.3	SALUTE E SICUREZZA	26
2.4	LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	30
2.5	DISCRIMINAZIONE	32
2.6	PRATICHE DISCIPLINARI	35
2.7	ORARIO DI LAVORO	36
2.8	RETRIBUZIONE	37

3

Sistema **di gestione** 42

3.1	RISAME DELLA DIREZIONE	48
3.2	SOCIAL PERFORMANCE TEAM	49
3.3	PIANIFICAZIONE ED IMPLEMENTAZIONE	49
3.4	MONITORAGGIO CATENA DI FORNITURA	50
3.5	PROBLEMATICHE ED AZIONI CORRETTIVE	51
3.6	COMUNICAZIONE ESTERNA	51

Premessa

Il **Report Sociale** ha l'obiettivo di diffondere a tutte le parti sociali interessate la politica e i risultati conseguiti da Roveda in relazione agli standard della norma SA8000, dando informazione a tutte le parti interessate (interne ed esterne) della propria Politica Integrata, del Sistema di Gestione, dei risultati raggiunti e degli obiettivi futuri di miglioramento.

Tutto questo nell'ottica di un rapporto di piena trasparenza e collaborazione con i dipendenti e le altre Parti interessate.

L'ottenimento della certificazione ISO14001 e la messa a regime del Sistema di Responsabilità Sociale conforme alla norma SA8000 derivano dalla piena convinzione che debbano essere attuate politiche aziendali attente ai propri collaboratori e all'ambiente circostante e tese al miglioramento continuo nella piena trasparenza delle proprie attività.

Copia del presente documento è disponibile per consultazione presso Roveda Srl (di seguito Roveda) e sul sito internet aziendale.

Una copia è inoltre stata fornita ai Rappresentanti dei Lavoratori facenti parte del Social Performance Team.

Dati aggiornati al 31.12.2022
Villastanza di Parabiago, Marzo 2023

Presentazione dell'organizzazione





1.1	REDAZIONE E DIVULGAZIONE	12
1.2	PARTI INTERESSATE (STAKEHOLDERS)	13
1.3	POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE	14
1.4	SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE	18

Denominazione	ROVEDA SRL
Stato giuridico	Società a Responsabilità Limitata
Sede legale ed operativa	via Isonzo 9 – 20015 Villastanza di Parabiago (MI)
Sito internet	www.roveda1955.it
Anno di costruzione	1955
Cod. fiscale e P.Iva	12197290153
Responsabile del Sistema di Gestione per la Resp. Sociale	HR Director

Roveda Srl collabora con oltre 300 persone nella sua Sede sita a Parabiago occupandosi dello sviluppo, industrializzazione e messa in produzione di calzature da donna eleganti per Chanel e altri clienti del settore del lusso.

I ruoli e le responsabilità sono comunicati al momento dell'assunzione in maniera trasparente nel contratto di lavoro o con eventuali lettere di aggiornamento in caso di mobilità interna.

All'interno dell'organizzazione sono state attivate iniziative di comunicazione interna, condividendo progetti specifici volti a conoscere le professioni di Roveda.

La Direzione ha individuato nella Dott.ssa Valentina De Vita il Rappresentante della Direzione che ha il compito di assicurare il rispetto dei requisiti dello standard SA8000.

Il Rappresentante della Direzione è il referente per le comunicazioni del personale interno e delle parti interessate esterne.

Come richiesto dallo standard SA8000 è stato costituito il Social Performance Team (di seguito SPT) all'interno di Roveda.









Roveda Srl collabora con oltre 300 persone nella sua sede sita a Parabiago occupandosi dello sviluppo, industrializzazione e messa in produzione di calzature da donna eleganti per Chanel e altri clienti del settore del lusso.

1.1 REDAZIONE E DIVULGAZIONE

Roveda redige il **Report Sociale (RS)** con l'intento di analizzare l'intera gamma dei rapporti che instaura con le parti interessate (o di seguito stakeholders), monitorare e dimostrare il proprio impegno etico-sociale, facilitare la crescita dell'azienda attraverso il miglioramento delle proprie performance sociali, quindi informare, coinvolgere e far partecipare tutti gli stakeholders al processo di miglioramento continuo.



Viene stabilito la redazione annuale del Bilancio SA8000 della azienda, quale valido supporto alla strategia sociale di impresa, e la sua contestuale divulgazione a tutti gli stakeholders coinvolti in qualche modo nei rapporti con l'azienda: dipendenti, clienti e fornitori, organismi di controllo (es. DPL, INPS, INAIL, ATS), istituzioni pubbliche (Comuni, Province, Regione), pubblica opinione, istituti di certificazione ed a tutti coloro che ne faranno esplicita richiesta.

Le modalità di divulgazione della copia del Report SA8000 possono essere così individuate:

- disponibilità di una versione sintetica sul sito internet aziendale;
- su richiesta previa validazione delle finalità di utilizzo;
- con invio per posta;



1.2 PARTI INTERESSATE (STAKEHOLDERS)

Roveda definisce le seguenti categorie di parti interessate (stakeholders) interne e esterne.

PARTI INTERESSATE INTERNE

Tipo	Sintesi delle loro aspettative
<ul style="list-style-type: none"> • Dipendenti • RSA • Organismo di Vigilanza 231 • Figure esterne, professionisti facenti parte della struttura organizzativa • Manufactures De Mode Italia • Gruppo Chanel 	<ul style="list-style-type: none"> • Preservare un'organizzazione responsabile, credibile, rispondente alla legislazione sul lavoro ed indirizzata al rispetto dei diritti umani • Migliorare le condizioni di lavoro ed il clima di lavoro • Migliorare il rapporto con le istituzioni • Controllare la correttezza sociale dei propri fornitori • Minimizzare il rischio reputazionale

PARTI INTERESSATE ESTERNE

Tipo	Sintesi delle loro aspettative
<ul style="list-style-type: none"> • Fornitori • Clienti • Regione Lombardia • Città Metropolitana • Comune di Parabiago • Assocalzaturifici • Sindacato Confederali Autonomi • INPS • INAIL • Direzione Provinciale Lavoro • ATS • ARPAL • Centro per l'Impiego • Istituti Bancari e di assicurazioni 	<ul style="list-style-type: none"> • Contribuire a diffondere una cultura della responsabilità sociale • Consolidare e monitorare il rispetto della normativa in materia di tutela dei lavoratori • Partecipare ad iniziative e progetti a favore di soggetti in difficoltà

1.3 POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

Nel mese di marzo 2022 Roveda nella persona del suo Direttore Generale e in collaborazione con la Direzione Risorse Umane ha definito la Politica Integrata per la Responsabilità Sociale e l'Ambiente, ulteriormente aggiornata in ottobre 2022.

Si riporta di seguito il testo della suddetta Politica.



POLITICA AZIENDALE PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE AMBIENTALE E LA SICUREZZA SUL LAVORO

Fondata nel 1955 e acquisita nel 2000 da Chanel, Roveda rappresenta il savoir-faire italiano nella fabbricazione di scarpe a livello mondiale. Situata a pochi chilometri da Milano, nello storico distretto calzaturiero di Parabiago, è oggi una delle più importanti aziende del paese in questo settore e produce sia per Chanel che per altri grandi marchi italiani e stranieri.

In aziende lavorano oltre 300 persone che coniugano abilmente artigianato, alta tecnologia e cura dei dettagli per un risultato di qualità eccellente.

Lavorare in Roveda significa essere inseriti in un contesto dinamico, positivo, inclusivo, attento ai bisogni ed alle attese delle persone e che permette di continuare a crescere e sviluppare le proprie competenze. Inoltre, in linea con le strategie del gruppo, Roveda è impegnata a garantire il miglioramento degli impatti ambientali delle proprie produzioni, secondo una logica di sostenibilità che permetta di contrastare i cambiamenti climatici e ogni forma di inquinamento.

L'attenzione alla persona ed all'ambiente in cui essa vive caratterizzano da anni le strategie ed i codici di comportamento aziendali da cui scaturiscono ogni anno obiettivi ambiziosi ed allo stesso tempo concreti che permettono di sviluppare ulteriormente la nostra realtà. Su questa linea si colloca l'obiettivo di operare con un Sistema di

Gestione Integrato per la Responsabilità Sociale, l'Ambiente e la Salute e la Sicurezza nei luoghi di lavoro quale strumento internazionalmente riconosciuto per migliorare continuamente le prestazioni della nostra organizzazione.

Il sistema di gestione realizzato dovrà consentire all'azienda di mantenere il pieno rispetto, oltre che alle norme SA8000, ISO 14001 e ISO 45001, di tutte le norme internazionali, le disposizioni di legge nazionali e locali, i contratti collettivi ed eventuali altri requisiti sottoscritti, in responsabilità sociale, ambiente, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

I requisiti di natura cogente devono essere considerati quali requisiti minimi da rispettare ed il sistema dovrà essere lo strumento attraverso cui verranno definiti, pianificati e monitorati nel tempo gli obiettivi di business e di sviluppo dell'azienda.

La Direzione intende rendere noto al personale aziendale, a tutti gli operatori che lavorano per conto di essa ed alle altre parti interessate, gli obiettivi che intende perseguire:

- migliorare nel tempo le condizioni di lavoro del personale interno e, per quanto possibile, dei lavoratori coinvolti nella catena di fornitura;*
- impegnarsi a non utilizzare e disincentivare il lavoro infantile, forzato, obbligato, discriminato, non sicuro o comunque al di fuori dalle tutele previste per legge;*
- garantire e promuovere la libertà di associazione dei lavoratori ed il diritto alla contrattazione collettiva;*
- fornire condizioni di lavoro sicure e salubri per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali;*
- prevenire, controllare e, ove possibile, diminuire l'impatto ambientale dell'azienda, mediante una ricerca costante di soluzioni ottimali;*
- ove possibile eliminare e/o ridurre i rischi per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro;*
- migliorare in continuo le proprie prestazioni ambientali riducendo l'impiego di prodotti chimici nocivi per l'ambiente, aumentando l'efficienza dei processi produttivi (riduzione sprechi di risorse quali materie prime ed energia) e ottimizzando lo smaltimento ed il recupero dei rifiuti;*
- comunicare e dialogare con tutte le parti interessate sugli aspetti*

pertinenti di responsabilità sociale, ambiente, salute e sicurezza, quale presupposto di trasparenza e di fattiva collaborazione;

- motivare, coinvolgere e sviluppare competenze e capacità personali e professionali di tutto l'organico aziendale grazie ad interventi di formazione continua, informazione e sensibilizzazione;*
- selezionare e monitorare i propri fornitori affinché anch'essi, garantiscano il rispetto dei requisiti in materia di responsabilità sociale, ambiente, salute e sicurezza;*
- promuovere tra i propri dipendenti il senso di responsabilità nei confronti della persona, dell'ambiente, della salute e della sicurezza*
- promuovere il coinvolgimento e la partecipazione dei lavoratori nella gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;*
- applicare un moderno approccio basato sulla gestione dei rischi salute e sicurezza, sociali ed ambientali per garantire la conformità ed il miglioramento dell'efficacia del sistema di gestione nel tempo.*

La presente politica verrà riesaminata annualmente in occasione del Riesame della Direzione, ambito in cui vengono definiti anche gli obiettivi aziendali di periodo, attraverso i quali la politica trova completa applicazione.

Tutto il personale dell'azienda e gli operatori che lavorano per conto di essa sono chiamati al rispetto ed all'attuazione quotidiana di quanto previsto nella presente Politica, nelle procedure operative e nelle disposizioni di lavoro comunicate da Roveda, in modo da garantire l'efficace funzionamento del Sistema di Gestione realizzato.

La presente Politica viene diffusa all'interno di Roveda e resa disponibile a tutte le parti interessate che ne facciano richiesta.

Parabiago, li 3 Ottobre 2022

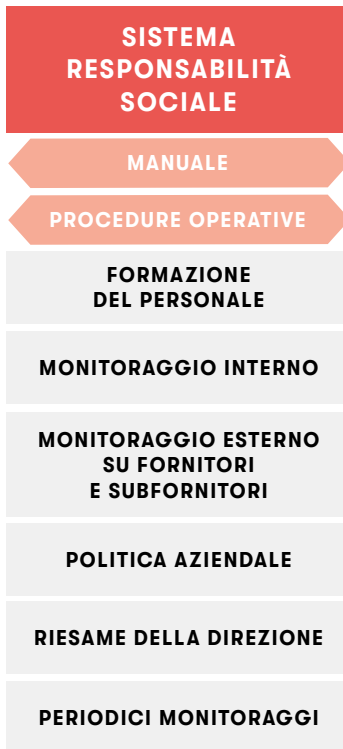
La Direzione



1.4 SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE



Roveda ha realizzato un sistema di Responsabilità Sociale gestito attraverso un manuale ed una serie di procedure operative che descrivono i vari processi aziendali, le responsabilità ad essi connesse, i criteri utilizzati per assicurare la rispondenza alle norme di riferimento.



L'organizzazione ha nominato un rappresentante della Direzione per la responsabilità sociale, con il compito di sorvegliare il corretto funzionamento del sistema oltre ad un rappresentante del management per coinvolgere il business nelle attività di monitoraggio del sistema.

I lavoratori hanno designato due rappresentanti per il sistema SA8000, uno attraverso una candidatura spontanea, l'altro tra gli RLS designati dal sindacato, i quali vengono coinvolti regolarmente nelle attività del sistema.

Il sistema di gestione viene mantenuto e migliorato nel tempo attraverso:

- aggiornamento formativo ed informativo del personale;
- attività di monitoraggio interne (audit, indagini di clima, etc.) per stabilire se il sistema viene efficacemente attuato ed è conforme alla normativa di riferimento ed alle specifiche interne definite;
- attività di monitoraggio sui fornitori e subfornitori affinché si dotino di strumenti significativi di responsabilità sociale o che, quanto meno, operino in conformità ai requisiti sociali previsti dalla normativa applicabile;
- revisione della documentazione, ivi compresa la politica aziendale;
- effettuazione annuale del Riesame della Direzione per valutare l'efficienza e l'efficacia del sistema di gestione e della Politica;
- definizione periodica e monitoraggio di obiettivi di miglioramento.

Performance sociale





2.1	LAVORO MINORILE	23
2.2	LAVORO FORZATO ED OBBLIGATO	25
2.3	SALUTE E SICUREZZA	26
2.4	LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	30
2.5	DISCRIMINAZIONE	32
2.6	PRATICHE DISCIPLINARI	35
2.7	ORARIO DI LAVORO	36
2.8	RETRIBUZIONE	37

Annualmente la Direzione provvede a definire gli obiettivi del proprio sistema di gestione integrato e ne effettua un monitoraggio costante nel corso dell'anno.

Il Report Sociale costituisce un momento essenziale di rendicontazione e programmazione delle attività.



2.1 LAVORO MINORILE

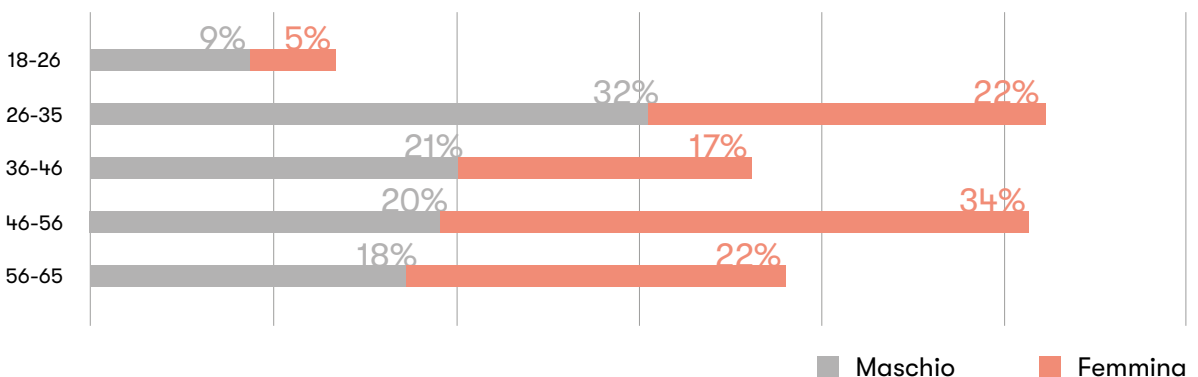
Roveda non utilizza in alcun modo lavoro infantile e ne disincentiva l'utilizzo nella catena di fornitura.

Non vengono assunti in alcun modo lavoratori minori.

Generalmente l'azienda non impiega lavoratori di età compresa tra 16 e 18 anni. Qualora l'azienda dovesse farlo provvederà a tutelare i giovani lavoratori come previsto per legge. Roveda supporta gli istituti scolastici del territorio fornendo la disponibilità a ricevere studenti nell'ambito dell'alternanza scuola lavoro. In particolare, l'azienda è impegnata a valutare preventivamente all'inizio di un rapporto di lavoro le caratteristiche dell'azienda potenziale fornitrice tra cui anche la presenza di lavoratori minori. Ad oggi gli adulti che collaborano con Roveda hanno tutti età pari o maggiore di 19 anni. Riportiamo la composizione attuale, per fasce di età, dell'organico.

Per quanto riguarda la catena di fornitura nell'anno 2022 non sono pervenute segnalazioni di impiego di lavoro minorile.

ETÀ DEL PERSONALE





2.2 LAVORO FORZATO ED OBBLIGATO

Roveda, in ottemperanza alle leggi vigenti, non ricorre né sostiene l'utilizzo del lavoro obbligato e non richiede al personale di lasciare "depositi" o documenti di identità al momento dell'inizio del rapporto di lavoro con l'azienda.

Tutti i collaboratori prestano la loro opera in maniera consapevole e responsabile. L'azienda si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano informati sui loro diritti e doveri derivanti dal loro contratto di lavoro. Per raggiungere questo obiettivo, Roveda fornisce informazioni in più momenti:

- **Al momento dell'assunzione** → viene fornito a ciascun dipendente un "**welcome kit**", che illustra nel dettaglio le principali clausole contrattuali, gli elementi della propria retribuzione, Codice Etico, le Policy, le caratteristiche delle Certificazioni SA8000 e ISO140001. Inoltre, la prima settimana di lavoro viene dedicato un momento definito "**Induction**".
- **Due volte a settimana** → si mette a disposizione uno "**Sportello HR**", possono chiedere chiarimenti alle Risorse Umane su tematiche differenti anche amministrative come per esempio richieste legate al cedolino, TFR, straordinari, benefit come assicurazioni, welfare e a tutti gli altri aspetti del loro contratto di lavoro.

Inoltre, in azienda è presente una rappresentanza sindacale Confederale Autonoma con cui la Direzione collabora fattivamente per assicurare il rispetto del CCNL e per migliorare continuamente il clima di lavoro. Nel 2022 è stata realizzata l'indagine di clima, nominata "Vivere@Roveda", in cui è emerso un clima di lavoro positivo ed assenza completa di indicazioni che possano ricondurre a problematiche di lavoro forzato o obbligato.



LAVORO STRAORDINARIO

Il lavoro straordinario deve essere sempre autorizzato dai Responsabili, ai quali viene mensilmente fornito un report aggiornato sulla situazione di ferie, permessi e straordinari al fine di monitorare il saldo di ogni collaboratore.

2.3 SALUTE E SICUREZZA

Roveda garantisce nel tempo un luogo di lavoro sicuro e salubre ed adotta tutte le misure adeguate per prevenire incidenti e danni alla salute che possono verificarsi durante lo svolgimento del lavoro o in conseguenza di esso, minimizzando, per quanto sia ragionevolmente praticabile, le cause di pericolo derivanti all'ambiente di lavoro.

Grazie ad un ammodernamento continuo l'azienda mette a disposizione un luogo di lavoro salubre e sicuro, dotandosi di infrastrutture e mezzi di lavoro idonei all'impiego previsto ed in linea con le più moderne soluzioni tecnologiche e di sicurezza. L'azienda garantisce, per l'utilizzo di tutto il personale, bagni e servizi puliti ed accesso ad acqua potabile.

Particolare attenzione viene rivolta all'aggiornamento delle valutazioni dei rischi, alla formazione del personale ed alla gestione degli scadenziari per quanto riguarda la manutenzione degli impianti. Regolarmente, viene effettuata la prova di evacuazione coinvolgendo tutto il personale.



Roveda ha istituito il “**Comitato Blu**”, di cui fanno parte i soggetti preposti (Datore di lavoro, RSPP, RLS, Medico competente, etc.) e che ha il compito di vigilare sulla sicurezza del luogo di lavoro e sulla salute dei collaboratori; garantisce un efficace monitoraggio della corretta applicazione degli adempimenti di legge e l'implementazione di costanti migliorie. Propone inoltre soluzioni per prevenire potenziali incidenti o situazioni pericolose per la salute dei lavoratori.

Inoltre, periodicamente vengono programmati per tutti i lavoratori corsi di formazione o aggiornamenti in materia di sicurezza, che possono esser svolti in presenza oppure online.

Nell'anno 2002 l'azienda ha avviato l'implementazione del sistema di gestione ISO45001.

I dipendenti coinvolti in **attività di formazione e/o aggiornamento** in materia di sicurezza sono:

anno	OPERAI	INTERMEDI	IMPIEGATI	TOTALE
2019	48	6	22	76
2020	46	14	16	76
2021	45	7	13	65
2022	45	3	12	60



INFORTUNI SUL LAVORO

Riguardo gli infortuni sul lavoro, i dati registrati negli ultimi anni sono i seguenti:

anno	INFORTUNI MORTALI	INFORTUNI SUL LAVORO	INFORTUNI IN ITINERE	TRATTAMENTI IN INFERMERIA	GIORNI COMPLESSIVI ASSENZA
2019	0	2	7	81	100
2020	0	2	2	83	47
2021	0	1	5	125	137
2022	0	2	1	91	37





Inoltre, periodicamente vengono programmati per tutti i lavoratori corsi di formazione o aggiornamenti in materia di sicurezza, che possono essere svolti in presenza oppure online.

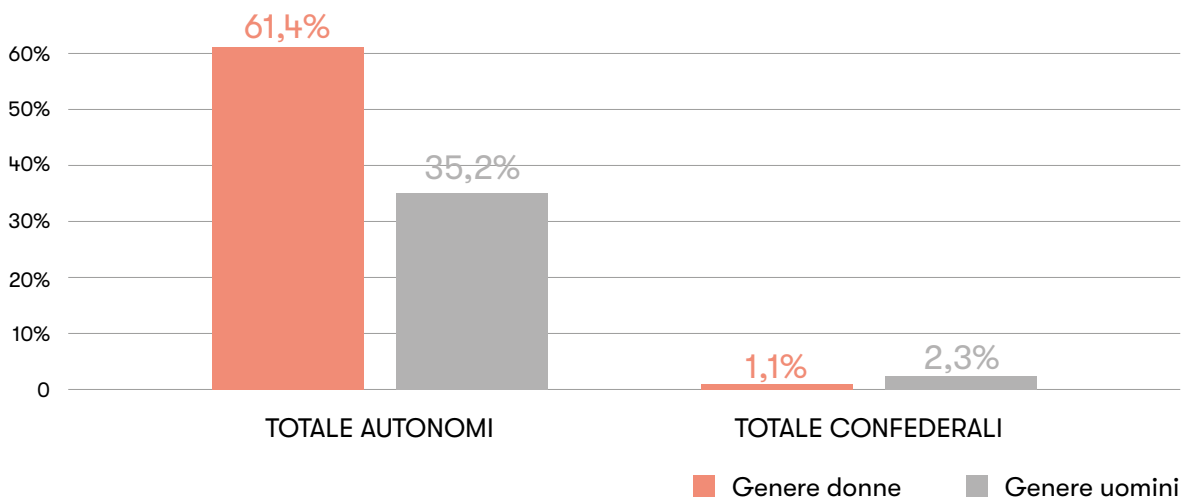
2.4 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Roveda rispetta il diritto di tutto il personale di formare ed aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto alla contrattazione collettiva nei modi e nei tempi definiti dalla legge.

In azienda è presente una RSA con 6 rappresentanti sindacali, che si riunisce periodicamente e organizza in maniera autonoma le proprie assemblee, secondo le regole condivise con l'azienda. La Direzione non ostacola in alcun modo la volontà dei lavoratori di aderire a manifestazioni, scioperi ecc. La Direzione garantisce che i rappresentanti sindacali eventualmente nominati dal personale non saranno soggetti a discriminazione e che tali rappresentanti potranno comunicare coi propri iscritti nel luogo di lavoro.

Inoltre, in data 29 Ottobre 2021 è stato costituito il Social Performance Team a cui aderiscono un componente della RSA ed un addetto liberamente designato.

ISCRIZIONI SINDACATI





Dal 2009 Roveda integra il CCNL nazionale (Calzature Industria) con un contratto di secondo livello, che garantisce condizioni di miglior favore per i dipendenti.

Il 1° giugno 2022 è stato siglato il rinnovo del contratto aziendale di secondo livello, che è stato condiviso e sottoscritto da Roveda, dall'organizzazione sindacale CUB tessili e dall'RSA.

Nel secondo semestre 2022 l'azienda ha supportato le organizzazioni sindacali ai fini del rinnovo della compagine RSA.

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

Rispettare e garantire il diritto di tutto il personale di aderire ai sindacati di loro scelta.

Favorire gli incontri dei lavoratori con le organizzazioni sindacali e di sostenere il diritto alla contrattazione collettiva nei modi e nei tempi definiti dalla legge.

2.5 DISCRIMINAZIONE

Roveda non attua o da sostegno alla discriminazione nell'assunzione, nella remunerazione, nell'accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, in base a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, età.

Al personale interno viene garantito il diritto seguire principi o pratiche, o di soddisfare bisogni connessi a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, etc.

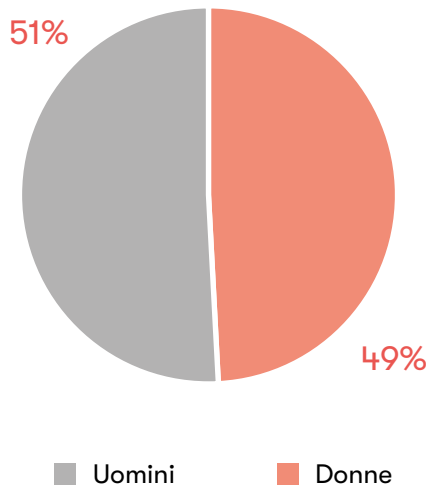
Inoltre, non vengono attuati comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento.

Anche eventuali richiami scritti sono basati su fatti che fanno riferimento a determinare disposizioni di legge o procedure interne definite dal Sistema indipendentemente di chi ha commesso il fatto. Tutti i dipendenti sono a conoscenza della possibilità di sporgere reclamo, anche in forma anonima nel caso in cui ritengano che il presente requisito sia stato violato.

Fino ad ora non è stato avanzato alcun reclamo in relazione al requisito 'discriminazione'.

È presente una specifica policy in materia di "Molestie Sessuali" che è stata condivisa con tutti i collaboratori e consegnata ai nuovi assunti nel welcome kit.

PERCENTUALE DI GENERE IN ROVEDA



Roveda non attua discriminazioni a livello di inquadramento e/o retribuzione nei confronti di **cittadini stranieri**.

Nell'organico aziendale sono rappresentate ben 21 nazioni.

- Vengono organizzate **almeno quattro volte all'anno** le **Plenarie**, riunioni aperte a tutti i collaboratori, in cui il personale, con la massima trasparenza, viene informato circa l'andamento dell'azienda, i progetti in corso (es. collaborazione con l'Università di Cambridge, sostenibilità, indagine di clima) ed eventuali aggiornamenti.

OBIETTIVI DI
MIGLIORAMENTO

Mantenimento dell'attuale situazione di non discriminazione nei confronti di propri dipendenti.

Effettuazione indagine di clima

2.6 PRATICHE DISCIPLINARI

Roveda applica i provvedimenti disciplinari nel rispetto della legislazione vigente e del CCNL applicabile all'azienda, assicurando ai dipendenti provvedimenti tali da essere comunque conformi rispetto ai loro diritti e non soggettivi ed arbitrari.

Qualora siano presi provvedimenti disciplinari questi non hanno nessun riflesso sull'integrità mentale, emotiva e fisica dei lavoratori.

Nel corso del 2022 sono stati comminati 7 provvedimenti disciplinari che hanno portato alla sanzione di una giornata di sospensione per un numero di 6 giornate complessive.



OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

Rispetto delle modalità previste dal CCNL per la gestione dei provvedimenti disciplinari.

2.7 ORARIO DI LAVORO

Roveda rispetta gli standard applicabili sull'orario di lavoro.

ATTIVITÀ LAVORATIVA
40 ORE SETTIMANALI
8 ORE GIORNALIERE
8.00-12.00 13.30-17.30 PRODUZIONE
8.30/9.00-12.30/13.00 13.30/14.00-17.30/18.00 UFFICI

La durata dell'attività lavorativa è fissata, come da accordi contrattuali, in 40 ore settimanali. L'orario di lavoro ordinario normale è diurno e di n.8 ore giornaliere, dal lunedì al venerdì secondo la seguente fascia oraria:

- addetti di produzione dalle 8.00 alle 12 e dalle 13.30 alle 17.30
- addetti di ufficio dalle 8.30/9.00 alle 12.30/13.00 e dalle 13.30/14.00 alle 17.30/18.00

Il lavoro straordinario è effettuato generalmente in occasione di scadenze di consegna ravvicinate, consegna per campionari per sfilate o anticipi di consegne richieste dai clienti, comunque sempre nel rispetto di quanto previsto dal contratto collettivo applicabile. Lo straordinario è volontariamente accettato dai singoli lavoratori sulla base delle esigenze aziendali. Attualmente non esiste nessun reclamo o segnalazione per imposizione aziendale di lavoro straordinario. L'aumento delle ore di straordinario avuto nel 2021 è imputabile sostanzialmente ad una ripresa delle attività del settore moda dopo un anno caratterizzato dall'emergenza Covid-19. Gli straordinari interessano soprattutto il personale della produzione (vedi ad esempio casi di preparazione dei campionari urgenti). Non ci sono risultanze di casi di superamento delle 12 ore settimanali di straordinario.

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

Efficace monitoraggio delle ore di straordinario per consentire, oltre al rispetto della legge, il soddisfacimento delle richieste dei lavoratori.

Effettuazione indagine di clima
Assenza di reclami per imposizione di lavoro straordinario.

2.8 RETRIBUZIONE

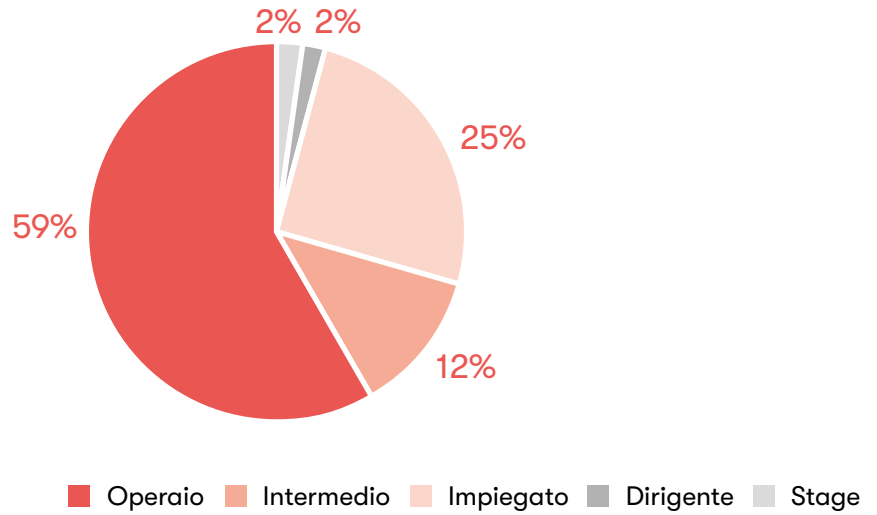
Le retribuzioni sono conformi rispetto a quanto previsto dal contratto nazionale di lavoro per addetti all'industria delle calzature.

Si riporta di seguito una ripartizione delle tipologie di contratto e degli inquadramenti.

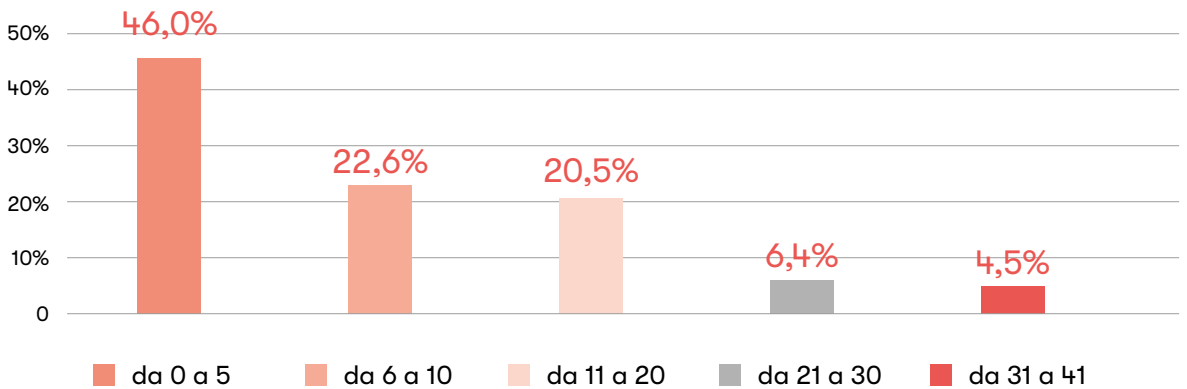
TIPOLOGIE DI CONTRATTO	Donne	Uomini
Lav. Dip. FULL TIME	44,3%	45,3%
Lav. Dip. PART TIME	6,6%	0,3%
Lav. Dip. FULL TIME TEMP.DET.	1,6%	1,3%
Lav. Dip. PART TIME TEMP.DET.	0,0%	0,3%
CO.CO	0,0%	0,0%
APPRENDISTI	0,3%	0,0%
LAVORANTI A DOMICILIO	0,0%	0,0%
Totale	52,8%	47,2%



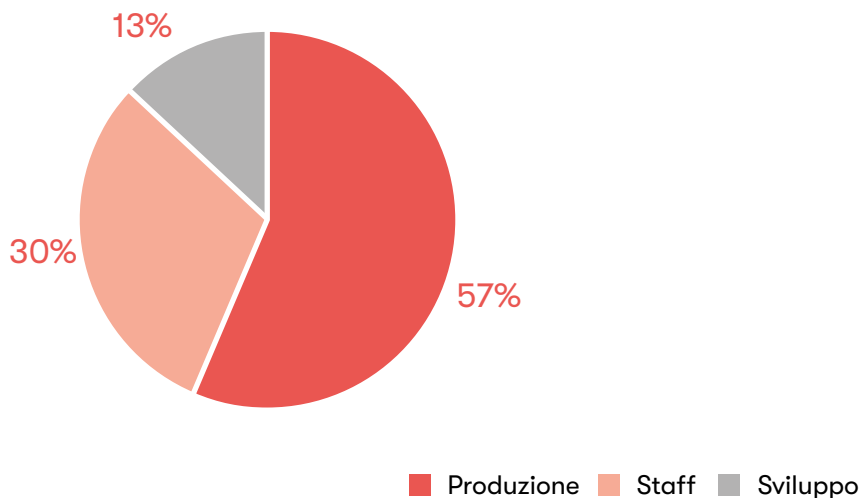
POPOLAZIONE AZIENDALE



SENIORITY



ORGANIZZAZIONE IN ROVEDA



Roveda effettua la verifica che i salari minimi erogati permettano di soddisfare i bisogni primari.

A Luglio 2022 è stata effettuata un'analisi condotta da un organismo indipendente FAIR WAGE che ha certificato Roveda secondo i principi della Living Wage.

Nessun salario in Roveda risulta sotto la linea del riferimento per salario decoroso in Italia ed in particolare nella zona Milano/ Lombardia.

Per ottenere la certificazione Living Wage oltre ai dati forniti dall'azienda sono stati coinvolti anche i collaboratori.

Un terzo della popolazione aziendale (esclusivamente operai ed impiegati senza coinvolgere responsabili, quadri e dirigenti) è stato coinvolto nell'indagine diretta ed anonima che ha raccolto informazioni utili a definire la spesa quotidiana rispetto al totale della retribuzione percepita oltre alla consapevolezza dei diritti e delle informazioni riguardo ai contratti di lavoro di ciascuno.

Sono state monitorate e valutate 12 dimensioni differenti, un piano d'azione è in fase di definizione.

**OBIETTIVI DI
MIGLIORAMENTO**

Aumento del livello di conoscenza di tutti gli elementi della busta paga, fornendo le indicazioni necessarie ai lavoratori (vedi iniziativa Sportello Assistenza).

Inoltre viene data un'assistenza per le applicazioni riguardanti le buste paghe (EGO) e per le timbrature, permessi (KEROS).

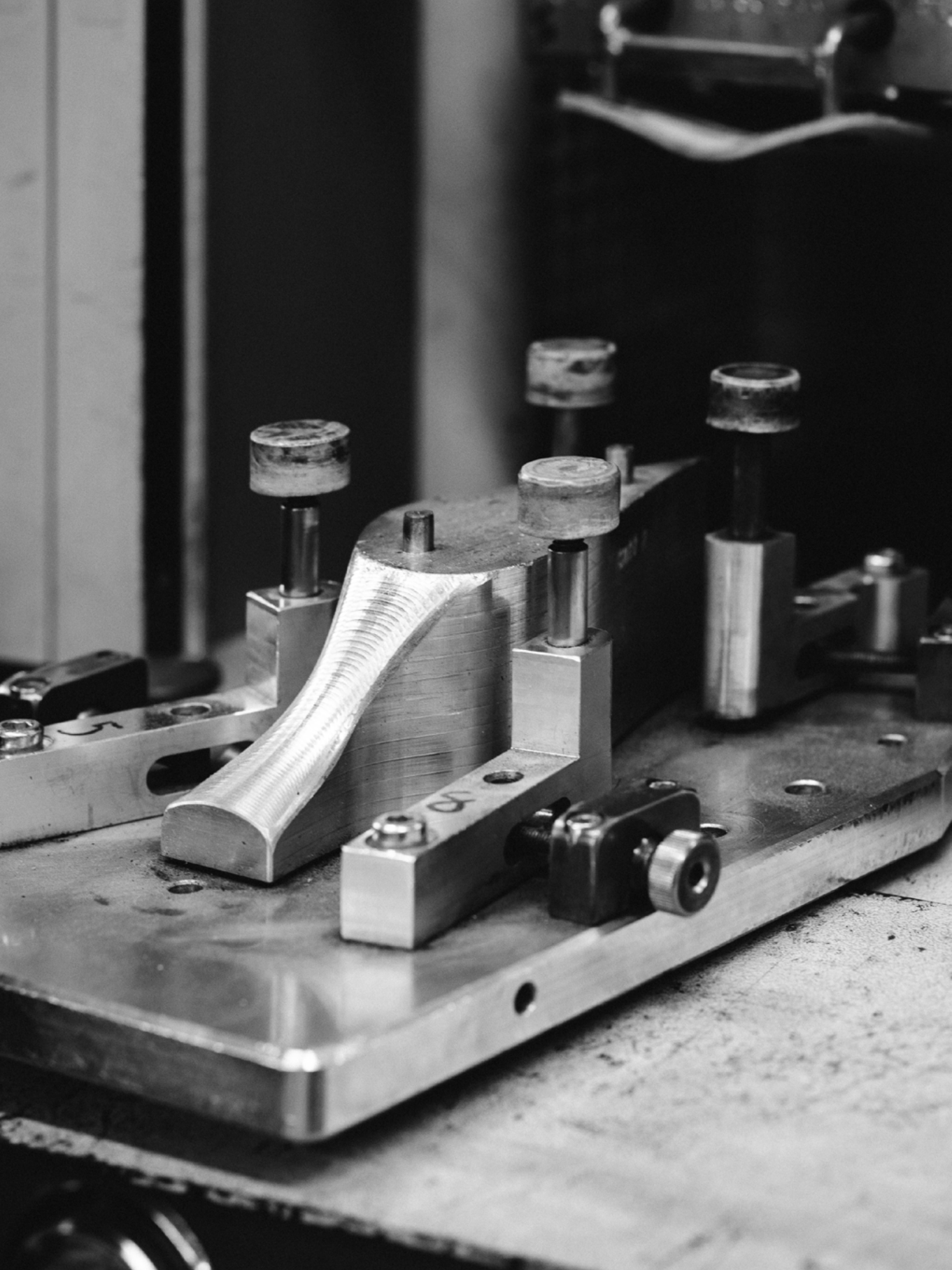


Sistema di gestione





3.1	RIESAME DELLA DIREZIONE	48
3.2	SOCIAL PERFORMANCE TEAM	49
3.3	PIANIFICAZIONE ED IMPLEMENTAZIONE	49
3.4	MONITORAGGIO CATENA DI FORNITURA	50
3.5	PROBLEMATICHE ED AZIONI CORRETTIVE	51
3.6	COMUNICAZIONE ESTERNA	51



Nel corso dell'anno 2022
Roveda ha ottenuto le certificazioni
SA8000 e ISO14001
a seguito degli audit
dell'ente terzo Bureau Veritas.



Tutti i collaboratori a qualsiasi livello sono stati inclusi e formati nel percorso di certificazione SA8000 e ISO14001.





3.1 RIESAME DELLA DIREZIONE

La Direzione provvede a riesaminare, almeno una volta all'anno, il Sistema di Gestione al fine di verificarne l'adeguatezza, l'appropriatezza e la continua efficacia della politica aziendale, delle procedure e dei risultati di performance in ottemperanza ai requisiti previsti dalla norma e dagli altri requisiti sottoscritti dall'azienda.

A tal fine la Direzione utilizza gli indicatori presentati all'interno di questo documento. Tutte le modifiche di sistema e miglioramenti ritenuti necessari devono essere implementate. Per maggiori dettagli si rimanda alle stesse relazioni.



3.2 SOCIAL PERFORMANCE TEAM

Come richiesto dalla norma SA8000, l'azienda ha provveduto ad insediare nel 2021 il suddetto Gruppo di Lavoro che monitora attivamente le prestazioni del sistema di Gestione SA8000 e ne valuta i potenziali rischi di non conformità stabilendo le eventuali azioni di miglioramento.

Il Gruppo di Lavoro si riunisce almeno ogni 6 mesi.

3.3 PIANIFICAZIONE ED IMPLEMENTAZIONE

L'azienda garantisce che i requisiti della norma SA8000 sono compresi e implementati a tutti i livelli dell'organizzazione attraverso:

- una chiara definizione di ruoli, responsabilità e autorità descritti nell'organigramma, nel Manuale Resp. Sociale (MRS-01) e nel mansionario interno;
- attuazione di procedure operative ispirate ai principi dello standard SA8000;
- la formazione del personale di nuova assunzione e/o temporaneo;
- la formazione periodica e programmi di sensibilizzazione per il personale esistente;
- il continuo monitoraggio delle attività e dei risultati per dimostrare l'efficacia del sistema implementato (effettuazione audit interni, indagini di clima, etc.).

3.4 MONITORAGGIO CATENA DI FORNITURA

In relazione alla criticità verso gli aspetti di responsabilità sociale, Roveda provvede a selezionare, qualificare e monitorare i propri fornitori in conformità a specifiche procedure di sistema.

Per poter applicare nel concreto i principi SA8000, il coinvolgimento della catena di fornitura si è rilevato fin da subito uno degli aspetti più significativi e rilevanti.

Roveda richiede ai propri fornitori l'accettazione del Codice Etico Roveda.

Inoltre, in base alla criticità della fornitura rispetto ai requisiti elementi di responsabilità sociale, vengono effettuati audit periodici.

Dal 2021 sono stati attivati audit di conformità sui requisiti sociali ed è in fase di attuazione un piano di verifiche per il gli anni 2023-2024.

Di seguito si riporta lo stato di avanzamento delle attività al 31 Dicembre 2022:

FORNITORI DI LAVORAZIONI	FORNITORI SOGGETTI AD AUDIT	SOCIAL COMPLIANCE AUDIT EFFETTUATI 2021-2022	SOCIAL COMPLIANCE AUDIT PIANIFICATI 2023
106	73	50	34

3.5 PROBLEMATICHE ED AZIONI CORRETTIVE

Qualora emergano problematiche mosse dai dipendenti e dalle altre parti interessate riguardo alla conformità/non-conformità alla politica aziendale e ai requisiti della norma, l'organizzazione si attiva per prenderle in carico e cercare di risolverle, attraverso la creazione di uno strumento (matrice) che viene aggiornato periodicamente.

Se opportuno vengono attuate azioni correttive cercando di impiegare in tale senso le risorse più adeguate alla natura ed alla gravità della situazione creatasi.

3.6 COMUNICAZIONE ESTERNA

Roveda utilizza il presente Report SA8000 quale strumento di comunicazione con tutte le parti interessate ed in particolare con i clienti, i fornitori, gli istituti di controllo, le Pubbliche Amministrazioni, etc. in merito ai dati e alle altre informazioni riguardanti la performance aziendale in relazione ai requisiti della Norma SA8000, compresi i risultati del riesame della direzione e delle attività di monitoraggio.

Altri strumenti di comunicazione sono ancora il sito internet, le attività di mailing ed i contatti diretti con le parti interessate.



roveda1955.com