

Rapport de Responsabilité Sociale SA8000

2022



ROVEDA
1955

ROVEDA
1955

Résumé

1

Présentation de l'organisation 6

1.1	RÉDACTION ET DIFFUSION	12
1.2	ACTEURS	13
1.3	POLITIQUE POUR LA RESPONSABILITÉ SOCIALE	14
1.4	SYSTÈME DE GESTION DE LA RESPONSABILITÉ SOCIALE	18

2

Performances sociales 20

2.1	TRAVAIL DES ENFANTS	23
2.2	TRAVAIL FORCÉ ET CONTRAINT	25
2.3	SANTÉ ET SÉCURITÉ	26
2.4	LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET DROIT À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE	30
2.5	DISCRIMINATION	32
2.6	PRATIQUES DISCIPLINAIRES	35
2.7	TEMPS DE TRAVAIL	36
2.8	RÉTRIBUTION	37

3

Système de gestion 42

3.1	RÉEXAMEN DE LA GESTION	48
3.2	ÉQUIPE CHARGÉE DES PERFORMANCES SOCIALES	49
3.3	PLANIFICATION ET IMPLÉMENTATION	49
3.4	CONTRÔLE DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT	50
3.5	PROBLÈMES ET ACTIONS CORRECTIVES	51
3.6	COMMUNICATION EXTERNE	51

Avant-propos

L'objectif du **Rapport Social** est de diffuser la politique et les résultats obtenus par Roveda par rapport aux standards de la norme SA8000 auprès de toutes les parties intéressées, en les informant (en interne et en externe) de sa Politique Intégrée, de son Système de Gestion, des résultats atteints et des objectifs d'amélioration futurs.

Tout cela dans un souci de transparence et de coopération avec les salariés et les autres Parties intéressées.

L'obtention de la certification ISO14001 et la mise en œuvre du Système de Responsabilité Sociale conformément à la norme SA8000 découlent de la conviction profonde qu'il faut mettre en œuvre des politiques d'entreprise attentives à ses employés et au milieu environnant et visant à l'amélioration continue dans la transparence totale de ses activités.

Une copie de ce document est disponible pour pouvoir être consultée chez Roveda Srl (ci-après Roveda) et sur le site web de l'entreprise.

Une copie a également été remise aux Représentants des Travailleurs au sein de l'Équipe chargée des Performances Sociales.

Données au 31.12.2022
Villastanza di Parabiago, Mars 2023

Présentation de l'organisation





1.1	RÉDACTION ET DIFFUSION	12
1.2	ACTEURS	13
1.3	POLITIQUE POUR LA RESPONSABILITÉ SOCIALE	14
1.4	SYSTÈME DE GESTION DE LA RESPONSABILITÉ SOCIALE	18

Nom	ROVEDA SRL
Statut juridique	Société à Responsabilité Limitée
Siège juridique et opérationnel	via Isonzo 9 – 20015 Villastanza di Parabiago (MI)
Site web	www.roveda1955.it
Année de construction	1955
Code fiscal et numéro de TVA	12197290153
Responsable du Système de Gestion pour la Resp. Sociale	Directeur des ressources humaines

Roveda Srl emploie plus de 300 personnes sur son Siège sis à Parabiago pour développer, industrialiser et mettre en production d'élégantes chaussures pour femmes destinées à Chanel et à d'autres clients du secteur du luxe.

Les rôles et responsabilités sont communiqués au moment du recrutement de manière transparente dans le contrat de travail ou dans toute lettre de mise à jour en cas de mobilité interne.

Des initiatives de communication interne ont été mises en œuvre au sein de l'organisation, partageant des projets spécifiques visant à faire connaître les professions de Roveda.

La direction a désigné Valentina De Vita comme Représentante de la Direction chargée de veiller au respect des exigences de la norme SA8000.

Le Représentant de la Direction est le point de contact pour le personnel interne et les parties externes intéressées.

Comme l'exige la norme SA8000, L'Équipe chargée des Performances Sociales (ci-après SPT) a été constituée au sein de Roveda.









Roveda Srl emploie plus de 300 personnes sur son siège sis à Parabiago pour développer, industrialiser et mettre en production d'élégantes chaussures pour femmes destinées à Chanel et à d'autres clients du secteur du luxe.

1.1 RÉDACTION ET DIFFUSION

Roveda élabore le **Rapport Social (RS)** dans le but d'analyser l'ensemble des relations qu'elle établit avec ses parties intéressées, de contrôler et de démontrer son engagement éthico-social, de faciliter la croissance de l'entreprise par l'amélioration de sa performance sociale, puis d'informer, d'impliquer et de faire participer toutes les parties prenantes au processus d'amélioration continue.



La rédaction annuelle du Bilan SA8000 de l'entreprise est établie, en tant que support valable de la stratégie sociale de l'entreprise, et sa divulgation simultanée à toutes les parties prenantes impliquées d'une manière ou d'une autre dans les relations avec l'entreprise : employés, clients et fournisseurs, organismes de contrôle (par exemple DPL, INPS, INAIL, ATS), institutions publiques (Municipalités, Provinces, Région), opinion publique, instituts de certification et à tous ceux qui en font explicitement la demande.

Les méthodes de diffusion de la copie du rapport SA8000 peuvent être identifiées comme suit :

- mise à disposition d'une version abrégée sur le site web de l'entreprise ;
- sur demande après validation de la finalité de l'utilisation ;
- avec envoi par la poste ;



1.2 ACTEURS

Roveda définit les catégories suivantes de parties intéressées (stakeholders) internes et externes.

PARTIES INTÉRESSÉES INTERNES

Type	Résumé de leurs attentes
<ul style="list-style-type: none"> • Salariés • RSA • Organisme de surveillance 231 • Personnalités extérieures, professionnels faisant partie de la structure organisationnelle • Manufactures De Mode Italie • Groupe Chanel 	<ul style="list-style-type: none"> • Préserver une organisation responsable, crédible, conforme à la législation du travail et respectueuse des droits de l'homme • Améliorer les conditions de travail et le climat de travail • Améliorer les relations avec les institutions • Contrôler la rectitude sociale des propres fournisseurs • Minimiser le risque de réputation

PARTIES INTÉRESSÉES EXTERNES

Type	Résumé de leurs attentes
<ul style="list-style-type: none"> • Fournisseurs • Clients • Région Lombardie • Ville métropolitaine • Municipalité de Parabiago • Assocalzaturifici • Syndicat Confédéraux Autonomes • INPS • INAIL • Direction Provinciale du Travail • ATS • ARPAL • Centre pour l'Emploi • Institutions Bancaires et d'assurance 	<ul style="list-style-type: none"> • Contribuer à la diffusion d'une culture de la responsabilité sociale • Consolider et contrôler le respect de la législation relative à la protection des travailleurs • Participer à des initiatives et des projets en faveur des personnes en difficulté

1.3 POLITIQUE POUR LA RESPONSABILITÉ SOCIALE

En mars 2022, Roveda, en la personne de son Directeur Général et en collaboration avec la Direction des Ressources Humaines, a défini la Politique Intégrée en matière de Responsabilité Sociale et d'Environnement, qui a été mise à jour en octobre 2022.

Le texte de cette Politique est reproduit ci-dessous.

POLITIQUE D'ENTREPRISE EN MATIÈRE D'ENVIRONNEMENT, DE RESPONSABILITÉ SOCIALE ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Fondée en 1955 et rachetée en 2000 par Chanel, Roveda représente le savoir-faire italien dans la fabrication de chaussures à un niveau mondial. Située à quelques kilomètres de Milan, dans le quartier historique de la chaussure de Parabiago, elle est aujourd'hui l'une des entreprises les plus importantes du pays dans ce secteur et produit pour Chanel ainsi que pour d'autres grandes marques italiennes et étrangères.

L'entreprise emploie plus de 300 personnes qui combinent habilement savoir-faire, haute technologie et souci du détail pour produire un résultat d'une qualité exceptionnelle.

Travailler chez Roveda, c'est être placé dans un contexte dynamique, positif, inclusif, attentif aux besoins et aux attentes des personnes et qui leur permet de continuer à s'épanouir et de développer leurs compétences. En outre, conformément aux stratégies du groupe, Roveda s'engage à veiller à l'amélioration de l'impact environnemental de sa production, selon une logique de durabilité qui lui permet de lutter contre le changement climatique et toutes les formes de pollution.

L'attention portée à l'individu et à l'environnement dans lequel il vit caractérise depuis des années les stratégies et les codes de conduite de l'entreprise, dont découlent chaque année des objectifs à la fois ambitieux et concrets, qui permettent de développer ultérieurement notre réalité.



Politique de l'Entreprise

C'est dans cette optique que nous visons à mettre en œuvre un Système de Gestion Intégré pour la Responsabilité Sociale, l'Environnement et la Santé et la Sécurité au travail, un outil reconnu au niveau international pour améliorer en permanence les performances de notre organisation.

Le système de gestion mis en place doit permettre à l'entreprise de se conformer pleinement, outre les normes SA8000, ISO 14001 et ISO 45001, à toutes les normes internationales, aux dispositions légales nationales et locales, aux conventions collectives et à toute autre éventuelle exigence souscrite dans les domaines de la responsabilité sociale, de l'environnement, de la santé et de la sécurité au travail.

Les exigences obligatoires doivent être considérées comme des exigences minimales à respecter et le système doit être l'outil qui permet de définir, de planifier et de suivre dans le temps les objectifs de travail en matière d'activité et de développement de l'entreprise.

La Direction entend faire connaître au personnel de la société, à tous les opérateurs travaillant pour son compte et aux parties intéressées les objectifs qu'elle souhaite poursuivre :

- améliorer dans le temps les conditions de travail du personnel interne et, dans la mesure du possible, des travailleurs impliqués dans la chaîne d'approvisionnement ;
- s'engager à ne pas recourir au travail des enfants, au travail forcé, obligatoire, discriminatoire, dangereux ou en tout cas en dehors des protections prévues par la loi ;
- garantir et promouvoir la liberté d'association des travailleurs et le droit à la négociation collective ;
- fournir des conditions de travail sûres et saines pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles ;
- prévenir, contrôler et, si possible, réduire l'impact environnemental de l'entreprise, par une recherche constante de solutions optimales et innovantes ;
- éliminer et/ou réduire, dans la mesure du possible, les risques pour la santé et la sécurité sur le lieu de travail ;
- continuer à améliorer ses performances environnementales en réduisant l'utilisation de produits chimiques nocifs pour l'environnement, en augmentant l'efficacité des processus de production (réduction du gaspillage des ressources telles que les

matières premières et l'énergie) et en optimisant l'élimination et la récupération des déchets ;

- communiquer et dialoguer avec toutes les parties intéressées sur les aspects pertinents de la responsabilité sociale, de l'environnement, de la santé et de la sécurité, en tant que condition préalable à la transparence et à une coopération efficace ;
- motiver, impliquer et développer les compétences et capacités personnelles et professionnelles de l'ensemble du personnel par la formation continue, l'information et la sensibilisation ;
- sélectionner et contrôler ses propres fournisseurs afin qu'ils respectent eux aussi les exigences en matière de responsabilité sociale, d'environnement, de santé et de sécurité ;
- promouvoir auprès des propres employés le sens des responsabilités envers l'individu, l'environnement, la santé et la sécurité ;
- promouvoir l'implication et la participation des travailleurs dans la gestion de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail ;
- appliquer une approche moderne basée sur la gestion des risques pour la santé et l'environnement pour assurer la conformité et améliorer l'efficacité du système de gestion dans le temps.

Cette politique sera réexaminée chaque année lors du Réexamen de la Direction, au cours duquel seront également définis les objectifs de l'entreprise pour la période au cours de laquelle la politique sera pleinement mise en œuvre.

Tout le personnel de l'entreprise et les opérateurs travaillant pour le compte de l'entreprise sont appelés à respecter et à mettre en œuvre, au quotidien, les dispositions de la présente Politique, les procédures opérationnelles et les modalités de travail communiquées par Roveda, afin de garantir le fonctionnement efficace du Système de Gestion mis en place.

La présente Politique est diffusée au sein de Roveda et mise à la disposition de toutes les parties intéressées qui en font la demande.

Parabiago, 3 octobre 2022

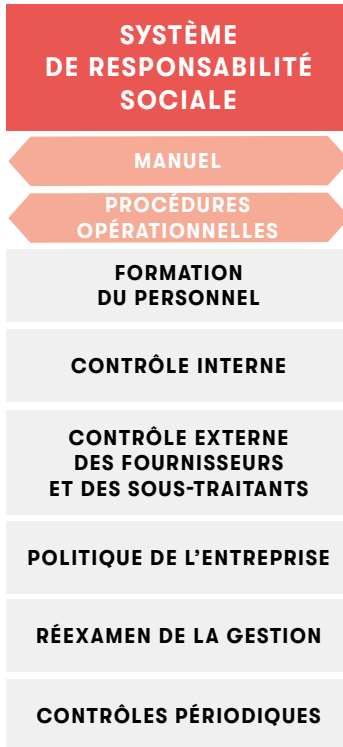
La Direction



1.4 SYSTÈME DE GESTION DE LA RESPONSABILITÉ SOCIALE



Roveda a mis en place un système de Responsabilité Sociale géré par un manuel et une série de procédures opérationnelles qui décrivent les différents processus de l'entreprise, les responsabilités qui y sont associées et les critères utilisés pour garantir le respect des normes de référence.



L'organisation a nommé un représentant de la Direction pour la responsabilité sociale afin de superviser le bon fonctionnement du système, ainsi qu'un représentant de la direction pour impliquer l'entreprise dans les activités de contrôle du système.

Les travailleurs ont désigné deux représentants pour le système SA8000, l'un par candidature spontanée, l'autre parmi les RLS désignés par le syndicat, qui sont régulièrement impliqués dans les activités du système.

Le système de gestion est maintenu et amélioré au fil du temps moyennant :

- la formation du personnel et la mise à jour des informations ;
- des activités de contrôle interne (audits, enquêtes sur le climat, etc.) pour déterminer si le système est effectivement mis en œuvre et s'il est conforme aux réglementations pertinentes et aux spécifications internes définies ;
- le contrôle des fournisseurs et sous-traitants afin de s'assurer qu'ils disposent d'instruments significatifs de responsabilité sociale ou qu'ils opèrent, pour le moins, en conformité avec les exigences sociales de la réglementation applicable ;
- l'examen de la documentation, y compris la politique de l'entreprise ;
- le fait de procéder à un examen annuel de la gestion afin d'évaluer l'efficacité et l'efficience du système de gestion et de la Politique ;
- la définition périodique et le contrôle des objectifs d'amélioration.

Performances sociales





2.1	TRAVAIL DES ENFANTS	23
2.2	TRAVAIL FORCÉ ET CONTRAINT	25
2.3	SANTÉ ET SÉCURITÉ	26
2.4	LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET DROIT À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE	30
2.5	DISCRIMINATION	32
2.6	PRATIQUES DISCIPLINAIRES	35
2.7	TEMPS DE TRAVAIL	36
2.8	RÉTRIBUTION	37

La direction définit annuellement les objectifs de son système de gestion intégré et les contrôle en permanence tout au long de l'année.

Le Rapport Social constitue un moment essentiel pour les activités de reporting et de programmation des activités.



2.1 TRAVAIL DES ENFANTS

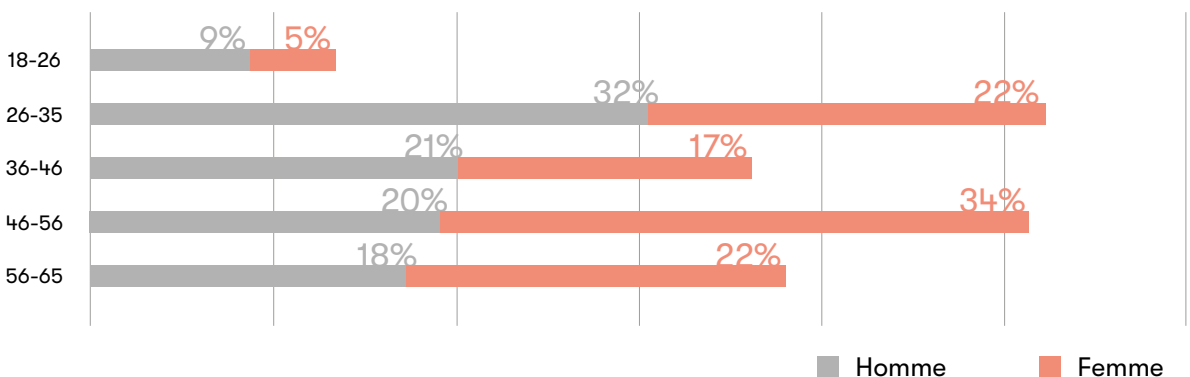
Roveda n'utilise en aucun cas le travail des enfants et décourage son utilisation dans la chaîne d'approvisionnement.

Aucun enfant n'est employé de quelque manière que ce soit.

En règle générale, l'entreprise n'emploie pas de travailleurs âgés de 16 à 18 ans. Si l'entreprise le fait, elle protégera les jeunes travailleurs comme l'exige la loi. Roveda soutient les établissements d'enseignement locaux en offrant une disponibilité pour accueillir des étudiants dans le cadre de l'alternance école travail. En particulier, l'entreprise s'engage à évaluer au préalable, au début d'une relation de travail, les caractéristiques de l'entreprise fournisseur potentielle, y compris la présence de travailleurs mineurs. À ce jour, les adultes travaillant avec Roveda sont tous âgés de 19 ans ou plus. Nous présentons la composition actuelle de la main-d'œuvre, par groupe d'âge.

En ce qui concerne la chaîne d'approvisionnement pour l'année 2022, aucun rapport de travail des enfants n'a été reçu.

ÂGE DU PERSONNEL





2.2 TRAVAIL FORCÉ ET CONTRAINT

Roveda, conformément aux lois en vigueur, n'a pas recours au travail forcé et ne le soutient pas, et n'exige pas de ses employés qu'ils déposent des "cautions" ou des papiers d'identité lorsqu'ils commencent à travailler pour l'entreprise.

Tous les employés effectuent leur travail de manière consciente et responsable. L'entreprise s'engage à veiller à ce que tous les travailleurs soient informés de leurs droits et obligations en vertu de leur contrat de travail. Pour ce faire, Roveda fournit des informations à plusieurs moments

- **Lors de l'embauche** → chaque employé reçoit un "**kit de bienvenue**" détaillant les principales clauses contractuelles, les éléments de son salaire, le Code Éthique, les Politiques, les caractéristiques des Certifications SA8000 et ISO140001. En outre, la première semaine de travail est consacrée à un moment appelé "**Induction**".
- **Deux fois par semaine** → un "**Guichet HR**" est mis à leur disposition, ils peuvent demander aux ressources humaines des éclaircissements sur différents thèmes même des questions administratives telles que des demandes relatives à la fiche de paie, aux indemnités de licenciement, aux heures supplémentaires, aux avantages tels que l'assurance, la protection sociale et tous les autres aspects de leur contrat de travail.

En outre, l'entreprise dispose d'un représentant syndical de la Confédération Autonomes avec lequel la direction collabore activement pour garantir le respect du CCNL et pour améliorer continuellement le climat de travail. En 2022, l'enquête sur le climat, appelée "Vivere@Roveda", a été réalisée et a révélé un climat de travail positif et l'absence totale d'indications susceptibles de conduire à des problèmes de travail forcé ou contraint.



HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Les heures supplémentaires doivent toujours être autorisées par les Responsables, qui reçoivent un rapport mensuel actualisé sur la situation des vacances, des permissions et des heures supplémentaires afin de contrôler le solde de chaque employé.

2.3 SANTÉ ET SÉCURITÉ

Roveda garantit un lieu de travail sûr et sain et prend toutes les mesures appropriées pour prévenir les accidents et les atteintes à la santé qui peuvent survenir pendant ou à la suite du travail, en minimisant, dans la mesure du possible, les causes de danger découlant de l'environnement de travail.

Grâce à une modernisation continue, l'entreprise offre un lieu de travail sain et sûr, en se dotant d'infrastructures et d'équipements de travail adaptés à l'usage prévu et conformes aux dernières solutions technologiques et de sécurité. L'entreprise garantit des salles de bains et des toilettes propres ainsi qu'un accès à l'eau potable pour l'ensemble du personnel.

Une attention particulière est accordée à la mise à jour des évaluations des risques, à la formation du personnel et à la gestion des calendriers de maintenance des installations. Régulièrement, un test d'évacuation impliquant l'ensemble du personnel est effectué.

Roveda a mis en place le "**Comité Bleu**", dont font partie les sujets préposés (Employeur, RSPP, RLS, Médecin compétent, etc.) et qui a pour mission de superviser la sécurité du lieu de travail et la santé des employés ; il assure un contrôle efficace de l'application correcte des exigences légales et de la mise en œuvre d'améliorations constantes. Il propose également des solutions pour prévenir les accidents potentiels ou les situations dangereuses pour la santé des travailleurs.



En outre, des cours de formation ou des mises à jour en matière de sécurité sont régulièrement programmés pour tous les travailleurs, qui peuvent se dérouler en présence ou en ligne.

En 2002, l'entreprise a commencé à mettre en œuvre le système de gestion ISO45001.

Les employés impliqués dans des **activités de formation et/ou de mise à jour** en matière de sécurité sont :

année	OUVRIERS	INTERMÉDIAIRES	EMPLOYÉS	TOTAL
2019	48	6	22	76
2020	46	14	16	76
2021	45	7	13	65
2022	45	3	12	60



ACCIDENTS DU TRAVAIL

En ce qui concerne les accidents du travail, les chiffres enregistrés ces dernières années sont les suivants :

année	ACCIDENTS MORTELS	ACCIDENTS DU TRAVAIL	ACCIDENTS IN ITINERE	TRAITEMENTS À L'INFIRMERIE	NOMBRE TOTAL DE JOURS D'ABSENCE
2019	0	2	7	81	100
2020	0	2	2	83	47
2021	0	1	5	125	137
2022	0	2	1	91	37





En outre, des cours de formation ou des mises à jour en matière de sécurité sont régulièrement programmés pour tous les travailleurs, qui peuvent se dérouler en présence ou en ligne.

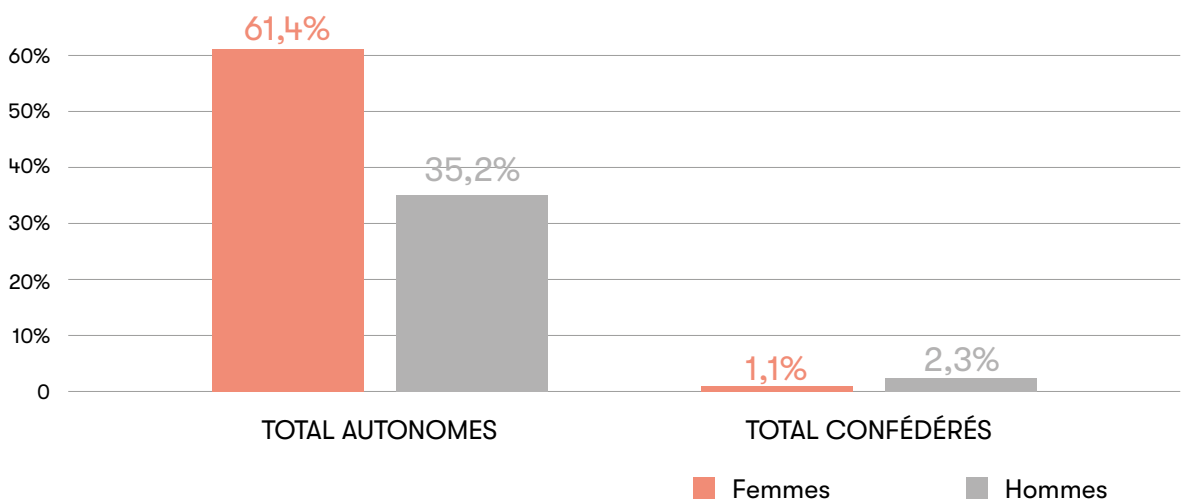
2.4 LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET DROIT DE NÉGOCIATION COLLECTIVE

Roveda respecte le droit de tous les membres du personnel de former et d'adhérer aux syndicats de leur choix et le droit à la négociation collective de la manière et dans les délais prévus par la loi.

Il existe une RSA avec 6 représentants syndicaux dans l'entreprise, qui se réunit périodiquement et organise ses propres assemblées, conformément aux règles partagées avec l'entreprise. La Direction n'entrave en aucune façon la volonté des travailleurs de participer à des manifestations, des grèves, etc. La Direction garantit que les représentants syndicaux éventuellement désignés par le personnel ne feront l'objet d'aucune discrimination et qu'ils pourront communiquer avec leurs membres sur le lieu de travail.

En outre, le 29 octobre 2021, L'Équipe chargée des Performances Sociales a été créée. Elle comprend un membre de la RSA et un employé librement désigné.

INSCRIPTIONS SYNDICATS





Depuis 2009, Roveda a intégré le CCNL national (Industrie de la Chaussure) avec un contrat de deuxième niveau, qui garantit de meilleures conditions aux employés.

Le renouvellement du contrat d'entreprise de second niveau a été signé le 1er juin 2022, partagé et signé par Roveda, par l'organisation syndicale CUB textiles et par la RSA.

Au second semestre 2022, l'entreprise a soutenu les syndicats dans le cadre du renouvellement de la page RSA.

**OBJECTIFS
D'AMÉLIORATION**

Respecter et garantir le droit de tous les membres du personnel à adhérer aux syndicats de leur choix.

Faciliter les réunions des travailleurs avec les syndicats et défendre le droit à la négociation collective de la manière et dans les délais prévus par la loi.

2.5 DISCRIMINATION

Roveda ne pratique ni ne soutient la discrimination en matière d'embauche, de rémunération, d'accès à la formation, de promotion, de licenciement ou de retraite, sur la base de la race, de la classe sociale, de l'origine nationale, de la religion, du handicap, du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'appartenance à un syndicat, de l'affiliation politique ou de l'âge.

Le personnel interne se voit garantir le droit de suivre des principes ou des pratiques, ou de répondre à des besoins liés à la race, à la classe, à l'origine nationale, à la religion, au handicap, au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'appartenance à un syndicat, à l'affiliation politique, etc.

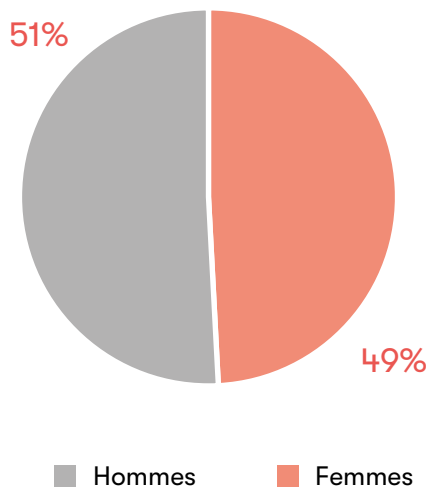
En outre, aucun comportement, y compris les gestes, le langage ou les contacts fixés, qui soit sexuellement coercitif, menaçant, offensif ou exploiteur ne doit être pratiqué.

Même les éventuelles réprimandes écrites sont fondées sur des faits qui permettent de déterminer des dispositions légales ou des procédures internes définies par le Système indépendamment de l'auteur de l'infraction. Tous les employés sont informés de la possibilité de déposer une plainte, même anonyme, s'ils estiment que cette exigence n'a pas été respectée.

Jusqu'à présent, aucune plainte n'a été déposée concernant l'exigence requise de « discrimination ».

Il existe une politique spécifique sur le « Harcèlement Sexuel » qui a été communiquée à tous les employés et remise aux nouveaux embauchés dans le kit de bienvenue.

POURCENTAGE D'HOMMES ET DE FEMMES À ROVEDA



Roveda ne fait aucune discrimination à l'égard des **ressortissants étrangers** en termes de classification et/ou de rémunération.

Pas moins de 21 pays sont représentés dans les effectifs de l'entreprise.

- Des **Plénières** sont organisées au **moins quatre fois par an**. Il s'agit de réunions ouvertes à tous les employés, au cours desquelles le personnel est informé de manière transparente des progrès de l'entreprise, des projets en cours (par exemple, la collaboration avec l'université de Cambridge, le développement durable, l'enquête sur le climat) et des mises à jour éventuelles.

OBJECTIFS
D'AMÉLIORATION

Maintenir la situation actuelle de non-discrimination à l'égard de ses propres employés.

Réalisation d'une enquête sur le climat

2.6 PRATIQUES DISCIPLINAIRES

Roveda applique des mesures disciplinaires conformément à la législation en vigueur et au CCNL applicable à l'entreprise, en veillant à ce que les employés bénéficient de mesures qui sont en tout état de cause conformes à leurs droits et non subjectives et arbitraires.

Si des mesures disciplinaires sont prises, elles n'ont aucun effet sur l'intégrité mentale, émotionnelle et physique des travailleurs.

Au cours de l'année 2022, 7 mesures disciplinaires ont été imposées, entraînant une suspension d'un jour pour un total de 6 jours.

OBJECTIFS D'AMÉLIORATION

Respect des modalités prévues par le CCNL pour le traitement des mesures disciplinaires.

2.7 TEMPS DE TRAVAIL

Roveda respecte les normes applicables en matière de temps de travail.

ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE
40 HEURES PAR SEMAINE
8 HEURES PAR JOUR
8.00–12.00 13.30–17.30 PRODUCTION
8.30/9.00–12.30/13.00 13.30/14.00–17.30/18.00 BUREAUX

La durée du travail est fixée, conformément aux accords contractuels, à 40 heures par semaine. Les heures de travail normales sont de 8 heures par jour, du lundi au vendredi, selon la plage horaire suivante:

- les préposés à la production de 8 heures à 12 heures et de 13 heures 30 à 17 heures 30
- les employés de bureau de 8.30/9.00 à 12.30/13.00 et de 13 h 30/14 h 00 à 17 h 30/18 h 00

Les heures supplémentaires sont généralement effectuées à l'occasion de délais de livraison serrés, de la livraison d'échantillons pour échantillonnage ou de livraisons anticipées demandées par les clients, mais toujours dans le respect du contrat collectif applicable. Les heures supplémentaires sont volontairement acceptées par les travailleurs individuels en fonction des besoins de l'entreprise. Il n'y a actuellement aucune plainte ou rapport concernant l'imposition d'heures supplémentaires par l'entreprise. L'augmentation des heures supplémentaires en 2021 est principalement due à une reprise dans le secteur de la mode après une année caractérisée par l'urgence Covid-19. Les heures supplémentaires concernent principalement le personnel de production (par exemple, préparation urgente d'échantillons). Aucun cas de dépassement des 12 heures supplémentaires par semaine n'a été constaté.

OBJECTIFS D'AMÉLIORATION

Contrôle rigoureux des heures supplémentaires pour permettre non seulement le respect de la loi, mais aussi la satisfaction des demandes des travailleurs.

Réalisation d'une enquête sur le climat
Aucune plainte concernant l'imposition d'heures supplémentaires.

2.8 RÉMUNÉRATION

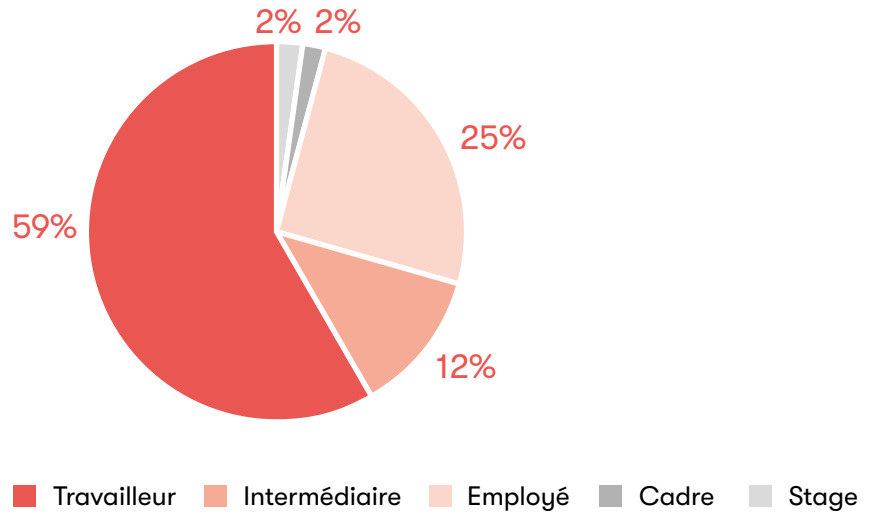
Les salaires sont conformes au contrat de travail national pour les employés de l'industrie de la chaussure.

Une répartition des types de contrats et des classifications est présentée ci-dessous.

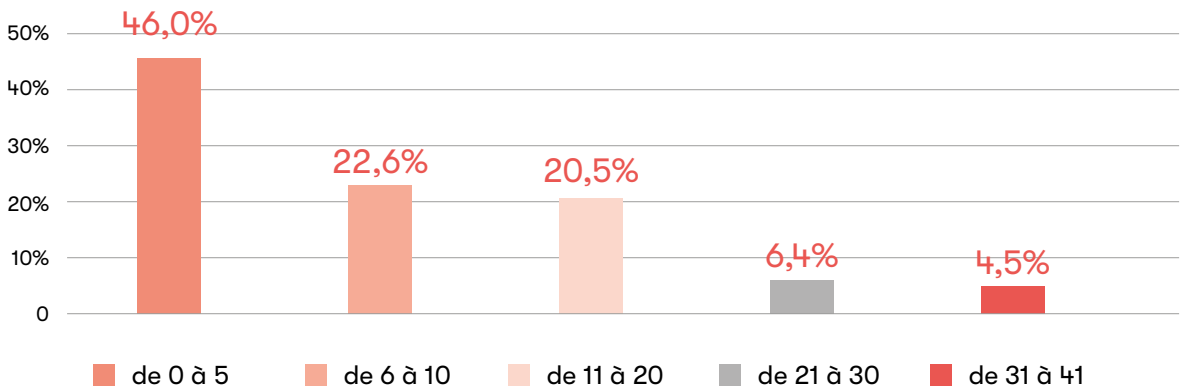
TYPES DE CONTRATS	Femmes	Hommes
Trav. Dép. TEMPS PLEIN	44,3%	45,3%
Trav. Dép. TEMPS PARTIEL	6,6%	0,3%
Trav. Dép. TEMPS PLEIN INTÉRIMAIRE.	1,6%	1,3%
Trav. Dép. TEMPS PARTIEL INTÉRIMAIRE.	0,0%	0,3%
CO.CO	0,0%	0,0%
APPRENTISI	0,3%	0,0%
TRAVAILLEURS À DOMICILE	0,0%	0,0%
Total	52,8%	47,2%



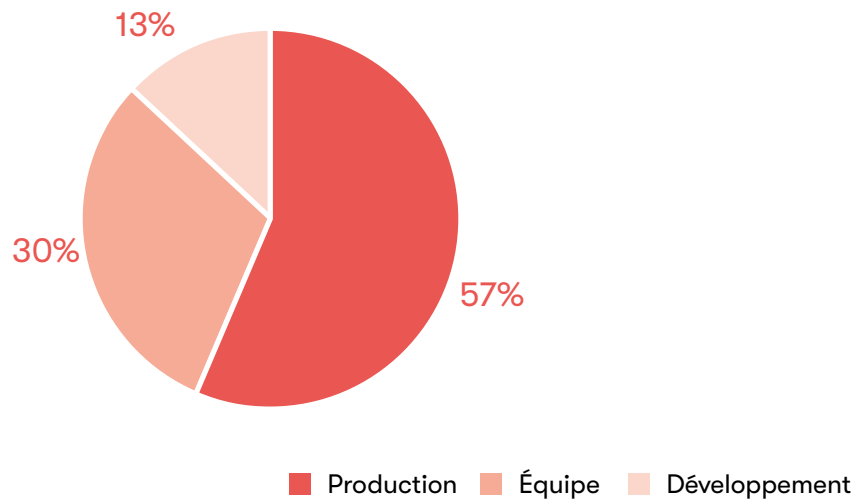
POPULATION DE L'ENTREPRISE



SENIORITY



ORGANISATION CHEZ ROVEDA



Roveda effectue la vérification que les salaires minimums versés permettent de satisfaire les besoins de base.

En juillet 2022, une analyse a été effectuée par un organisme indépendant FAIR WAGE qui a certifié Roveda selon les principes du Minimum Vital.

Aucun salaire à Roveda n'est inférieur à la ligne de référence des salaires décents en Italie et en particulier dans la zone de Milan/Lombardie.

Pour obtenir la certification du minimum vital, outre les données fournies par l'entreprise, les employés ont également été impliqués. Un tiers de la population de l'entreprise (exclusivement des ouvriers et des employés sans la participation d'agents de maîtrise, de cadres et de dirigeants) a participé à l'enquête directe et anonyme, qui a recueilli des informations utiles pour définir leurs dépenses quotidiennes par rapport à la rémunération totale perçue, ainsi que la connaissance de leurs droits et des informations relatives à leurs contrats de travail.

12 dimensions différentes ont été contrôlées et évaluées, et un plan d'action est en cours de définition.

**OBJECTIFS
D'AMÉLIORATION**

Améliorer le niveau de connaissance de tous les éléments du bulletin de paie, en fournissant les conseils nécessaires aux travailleurs (voir l'initiative du Service d'Assistance).

En outre, une assistance est fournie pour les applications concernant les bulletins de paie (EGO) et pour les timbrages, les permis (KEROS).

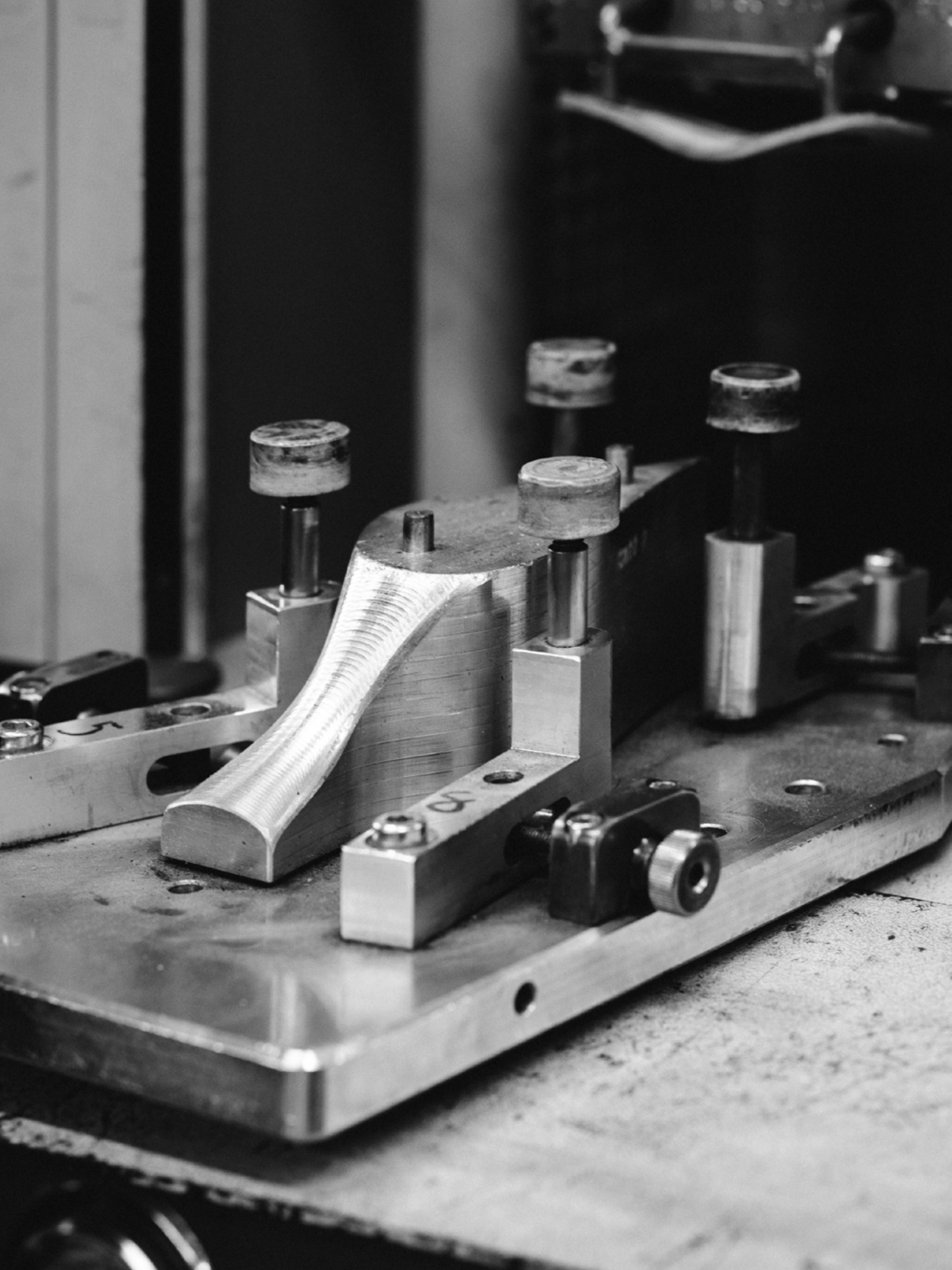


Systeme de gestion





3.1	RÉEXAMEN DE LA GESTION	48
3.2	ÉQUIPE CHARGÉE DES PERFORMANCES SOCIALES	49
3.3	PLANIFICATION ET MISE EN ŒUVRE	49
3.4	CONTRÔLE DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT	50
3.5	PROBLÈMES ET ACTIONS CORRECTIVES	51
3.6	COMMUNICATION EXTERNE	51



En 2022, Roveda a obtenu
les certifications SA8000
et ISO14001 à la suite d'audits réalisés
par le Bureau Veritas.



Tous les employés à tous les niveaux ont été inclus et formés dans le parcours de la certification SA8000 et ISO14001.





3.1 RÉEXAMEN DE LA GESTION

La direction passe en revue, au moins une fois par an, le Système de Gestion afin de vérifier l'adéquation, la pertinence et l'efficacité permanente de la politique, des procédures et des résultats de l'entreprise, conformément aux exigences de la norme et aux autres exigences auxquelles l'entreprise a souscrit.

À cette fin, la Direction utilise les indicateurs présentés dans ce document. Toutes les modifications et améliorations du système jugées nécessaires doivent être mises en œuvre. Se référer aux mêmes rapports pour plus de détails.



3.2 ÉQUIPE CHARGÉE DES PERFORMANCES SOCIALES

Comme l'exige la norme SA8000, l'entreprise a mis en place en 2021 le Groupe de Travail susmentionné, qui surveille activement les performances du système de Gestion SA8000 et évalue les risques potentiels de non-conformité, en établissant les éventuelles mesures d'amélioration.

Le Groupe de Travail se réunit au moins tous les 6 mois.

3.3 PLANIFICATION ET MISE EN ŒUVRE

L'entreprise veille à ce que les exigences de la norme SA8000 soient comprises et mises en œuvre à tous les niveaux de l'organisation:

- une définition claire des rôles, des responsabilités et des autorités décrites dans l'organigramme, dans le Manuel Resp. Social (MRS-01) et dans le cahier interne ;
- la mise en place de procédures opérationnelles inspirées des principes de la norme SA8000 ;
- la formation du personnel nouvellement recruté et/ou temporaire;
- la formation périodique et des programmes de sensibilisation pour le personnel en place ;
- un contrôle continu des activités et des résultats afin de démontrer l'efficacité du système mis en œuvre (réalisation des audits internes, enquêtes sur le climat, etc.).

3.4 CONTRÔLE DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

En ce qui concerne la criticité des aspects de responsabilité sociale, Roveda sélectionne, qualifie et contrôle ses fournisseurs conformément à des procédures de système spécifiques.

Pour pouvoir appliquer les principes de la SA8000 dans la pratique, l'implication de la chaîne d'approvisionnement s'est avérée être l'un des aspects les plus significatifs et les plus pertinents dès le départ.

Roveda exige de ses fournisseurs qu'ils acceptent le Code d'Éthique de Roveda.

En outre, en fonction de la criticité de l'approvisionnement par rapport aux exigences en matière de responsabilité sociale, des audits périodiques sont effectués.

Des audits de conformité sur les exigences sociales sont en place depuis 2021 et un plan de vérification est en cours de mise en œuvre pour les années 2023-2024..

L'état d'avancement des activités au 31 décembre 2022 est présenté ci-dessous:

FOURNISSEURS DE SERVICES DE TRANSFORMATION	FOURNISSEURS OBJETS D'AUDITS	AUDITS DE CONFORMITÉ SOCIALE RÉALISÉS EN 2021-2022	AUDITS DE CONFORMITÉ SOCIALE PRÉVUS EN 2023
106	73	50	34

3.5 PROBLÈMES ET ACTIONS CORRECTIVES

Si des questions sont soulevées par les employés et d'autres parties intéressées concernant le respect ou le non-respect de la politique de l'entreprise et des exigences de la norme, l'organisation prend des mesures pour les aborder et tenter de les résoudre, en créant un outil (matrice) qui est mis à jour périodiquement.

Le cas échéant, des actions correctives sont mises en œuvre, en cherchant à déployer les ressources les plus appropriées à la nature et à la gravité de la situation créée.

3.6 COMMUNICATION EXTERNE

Roveda utilise ce Rapport SA8000 comme outil de communication avec toutes les parties intéressées et, en particulier, avec les clients, les fournisseurs, les instituts d'audit, les Administrations Publiques, etc. concernant les données et autres informations relatives à la performance de l'entreprise par rapport aux exigences de la Norme SA8000, y compris les résultats des revues de direction et des activités de contrôle.

Les autres outils de communication restent le site web, les activités de mailing et les contacts directs avec les parties intéressées.



roveda1955.com