

Valigeria Roncato spa

BILANCIO DI SOSTENIBILITA' per l'ANNO 2021

Emesso a giugno 2022

SECONDO LO STANDARD SEDEX / SMETA , I PRINCIPI ONU AGENDA 2030, INDICI DI GRI

THE GLOBAL GOALS

OBIETTIVI GLOBALI PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE



1. CONSIDERAZIONI GENERALI

- 1.1 Descrizione
- 1.2 Destinatari
- 1.3 Obiettivi
- 1.4 Elementi Normativi

2. PROFILO DI VALIGERIA RONCATO SPA

- 2.1 Storia e profilo aziendale
- 2.2 Struttura organizzativa e responsabilità
- 2.3 Social performance team
- 2.4 Politica aziendale etica
- 2.5 Valori

3. LE PARTI INTERESSATE(STAKEHOLDERS)

4. ANALISI DEI REQUISITI

- 4.1 Lavoro infantile
- 4.2 Lavoro forzato o obbligato
- 4.3 Salute e sicurezza
- 4.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva
- 4.5 Discriminazione
- 4.6 Pratiche disciplinari
- 4.7 Orario di lavoro
- 4.8 Retribuzione
- 4.9 Tutela dell'ambiente e performance ambientale
- 4.10 Sistema di gestione

1. CONSIDERAZIONI GENERALI

1.1 Descrizione

Il Bilancio e Riesame di sostenibilità è un documento informativo pubblico sugli effetti sociali delle attività di VALIGERIA RONCATO SPA.

Fornisce un resoconto sulle azioni svolte e sulle iniziative future della società.

Ha una periodicità di redazione annuale e riporta i valori, la situazione e gli obiettivi di VALIGERIA RONCATO SPA spa nel campo delle relazioni sociali ed etiche.

E' elaborato dalla Direzione, in collaborazione con gli altri membri del Team Etico, in conformità con i requisiti del codice ETI di SEDEX / SMETA utilizzati come linee guida per affrontare tali aspetti in modo sistematico.

Il documento comprende sia la Politica Aziendale per la Sostenibilità che il Riesame della Direzione, finalizzati a definire, verificare, correggere e migliorare l'impegno di VALIGERIA RONCATO SPA.

Il Bilancio e Riesame di sostenibilità, infatti, presenta una duplice valenza:

- E' uno strumento di gestione per la Direzione in quanto misura la propria Politica di Sostenibilità e le altre politiche e procedure adottate per applicare lo Standard e i risultati di performance, nell'ottica del miglioramento continuo
- E' un mezzo di comunicazione perchè informa e raccoglie informazioni dai soggetti interessati che, in questo modo, partecipano meglio e più ampiamente alla condotta. Il presente documento è trasmesso a tutti i dipendenti tramite affissione in bacheca aziendale, formazione del personale di VALIGERIA RONCATO SPA attraverso il sito di internet aziendale, mezzo utilizzato anche per la trasmissione alle parti interessate. www.roncato.com.

1.2 Destinatari

Il Bilancio / Riesame è rivolto ai soggetti che hanno relazioni significative con VALIGERIA RONCATO SPA ed in particolare a:

- Dipendenti;
- Clienti;
- Comunità locale;
- Fornitori
- sindacati
- Terzisti
- consumatori

L'azienda chiede a tali soggetti di partecipare, direttamente o indirettamente, a questo comune impegno di miglioramento.

1.3 Obiettivi

L'obiettivo del Bilancio e Riesame è quello di fornire un resoconto relativo alle iniziative sviluppate da VALIGERIA RONCATO SPA e comunicare, in maniera chiara e trasparente a tutte le parti interessate, i risultati ottenuti nell'ambito sostenibilità.

Più in dettaglio, il Bilancio e Riesame della Responsabilità Sociale / Sostenibilità mira a:

- Valutare i valori di sostenibilità, gli impegni sociali, i principi e le regole di riferimento, nell'ottica di miglioramento continuo
- Fornire informazioni sugli effetti sociali che derivano dalle scelte della società
- Favorire il dialogo, il coinvolgimento e il consenso dei soggetti interessati
- Realizzare pienamente il Sistema di Responsabilità Sociale e sostenibilità

Nella realizzazione del Bilancio di Sostenibilità abbiamo preso in considerazione i 17 obiettivi dell'AGENDA 2030 che l'ONU ha definito come goals importanti ai quali dobbiamo tendere e verso i quali dobbiamo rivolgere il nostro impegno e i nostri sforzi.

Le certificazioni e i codici di condotta ai quali aderiamo (SEDEX / SMETA , AGENDA ONU 2030, GLOBAL REPORTING INITIATIVE solo per citarne alcuni) ci hanno aiutato ad individuare alcune azioni rivolte al raggiungimento di alcuni obiettivi specifici .

Il presente bilancio ha lo scopo di descrivere quanto è stato fatto nel corso dell'anno in relazione a questi principi.

1.4 Elementi normativi

L'organizzazione deve rispettare le leggi locali, nazionali e le altre leggi applicabili, le norme prevalenti di settore e gli altri requisiti ai quali l'organizzazione aderisce. Quando tali leggi, norme o altri requisiti ai quali l'organizzazione aderisce riguardano lo stesso tema, deve essere applicata la disposizione che risulta più favorevole ai lavoratori.

L'organizzazione deve inoltre rispettare i principi dei seguenti strumenti internazionali:

Standard Sedex / Smeta

T.U. 81/2008 Legge sulla Salute e Sicurezza dei lavoratori

Regolamento 679/2016

CCNL di riferimento (settore cuoio e pelle)

Statuto dei lavoratori legge 300/1970

Legge 68/99 assunzione categorie protette

Dlgs 66/2003 Organizzazione orario di lavoro

Decreto Dignità D.L.87/2018

Linee guida per la costruzione dei modelli organizzazione e controllo Dlgs 231

Convenzione ILO 1 (Durata del Lavoro - Industria) e Raccomandazione 116 (Riduzione dell'orario di lavoro)

Convenzioni ILO 29 (Lavoro forzato) e 105 (Abolizione del lavoro forzato)

Convenzione ILO 87 (Libertà sindacale e protezione del diritto sindacale)

Convenzione ILO 98 (Diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva)

Convenzioni ILO 100 (Uguaglianza di retribuzione) e 111 (Discriminazione – impiego e professione)

Convenzione ILO 102 (Sicurezza Sociale – norme minime)

Convenzione ILO 131 (Definizione del salario minimo)

Convenzione ILO 135 (Rappresentanti dei lavoratori)

Convenzione ILO 138 e Raccomandazione 146 (Età minima)

Convenzione ILO 155 e Raccomandazione 164 (Sicurezza e Salute sul Lavoro)

Convenzione ILO 159 (Reinserimento professionale e occupazionale - persone disabili)

Convenzione ILO 169 (Popoli indigeni e tribali)

Convenzione ILO 177 (Lavoro a domicilio)

Convenzione ILO 181 (Agenzie per l'impiego private)

Convenzione ILO 182 (Forme peggiori di lavoro minorile)

Convenzione ILO 183 (Protezione della Maternità)

Codice di condotta del ILO sull'HIV / AIDS e il mondo del lavoro

Dichiarazione Universale dei Diritti Umani

Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali

Patto internazionale sui diritti civili e politici

Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino

Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne

Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale

Principi guida delle Nazioni Unite su Business e Diritti Umani

Linee Guida OCSE destinate alle imprese multinazionali

D.Lgs.152/2006 Testo unico Ambientale

2. PROFILO DI VALIGERIA RONCATO SPA

2.1 Storia e profilo aziendale

Valigeria Roncato spa progetta, produce e commercializza una vasta gamma di prodotti destinati al viaggio e all'uso quotidiano volti a soddisfare le esigenze di ogni consumatore che cerca un prodotto caratterizzato da innovazione, funzionalità, comfort e design.

Tutto questo grazie ad una radicata esperienza e know-how di prodotto, sempre nel rispetto dello stile italiano. La soddisfazione delle esigenze del consumatore attraverso la ricerca e il miglioramento delle funzionalità dei prodotti sono per noi lo scopo primario. Roncato spa nasce come azienda produttrice di valigie negli anni '40 e porta avanti questo percorso da 3 generazioni.

PRODOTTI VALIGERIA RONCATO SPA

I Prodotti di Valigeria Roncato spa destinati al viaggio e all'uso quotidiano : si tratta di valigie di diverse dimensioni e materiali rivolti ai viaggiatori. . L'azienda ottempera a tutte le normative cogenti di settore oltre alle normative nazionali relative al sistema di salute e sicurezza (T.U. 81/2008) al regolamento europeo sulla privacy (679/2016), ai regolamenti relativi all'utilizzo di prodotti chimici (Regolamento Reach 1907/2016), all'applicazione del T.U. Ambientale 152/2016 e a tutte le normative relative al Diritto del Lavoro.

IL MERCATO

Il mercato in cui opera l'azienda è sia locale sia internazionale . Il marchio di Valigeria Roncato spa è conosciuto in tutto il mondo.

LA CONCORRENZA

La concorrenza è costituita da altre aziende simili presenti sia in Italia sia all'estero..

I FORNITORI

I fornitori di Valigeria Roncato sono sia Nazionali sia stranieri. Si tratta di fornitori di componenti e prodotti che vengono a comporre trolley / valigie e contenitori realizzati dall'azienda. I fornitori sono stati coinvolti nel progetto di sostenibilità in quanto è stato loro richiesto di aderire ai principi etici espressi nella Politica Etica dell'azienda.

I DIPENDENTI

I dipendenti di VALIGERIA RONCATO SPA si suddividono tra operatori in area produttiva e personale addetto ad attività amministrative/ commerciali . Tutto il personale è addestrato per il ruolo che ricopre o monitorato in tal senso. L'obiettivo è avere sempre personale competente nel ruolo ricoperto. Obiettivo dell'azienda è avere e dare fiducia al dipendente nel ruolo che ricopre e nell'importanza che ciascuno dei dipendenti ha nel successo dell'azienda.

GLI STABILIMENTI: DIMENSIONI E REPARTI

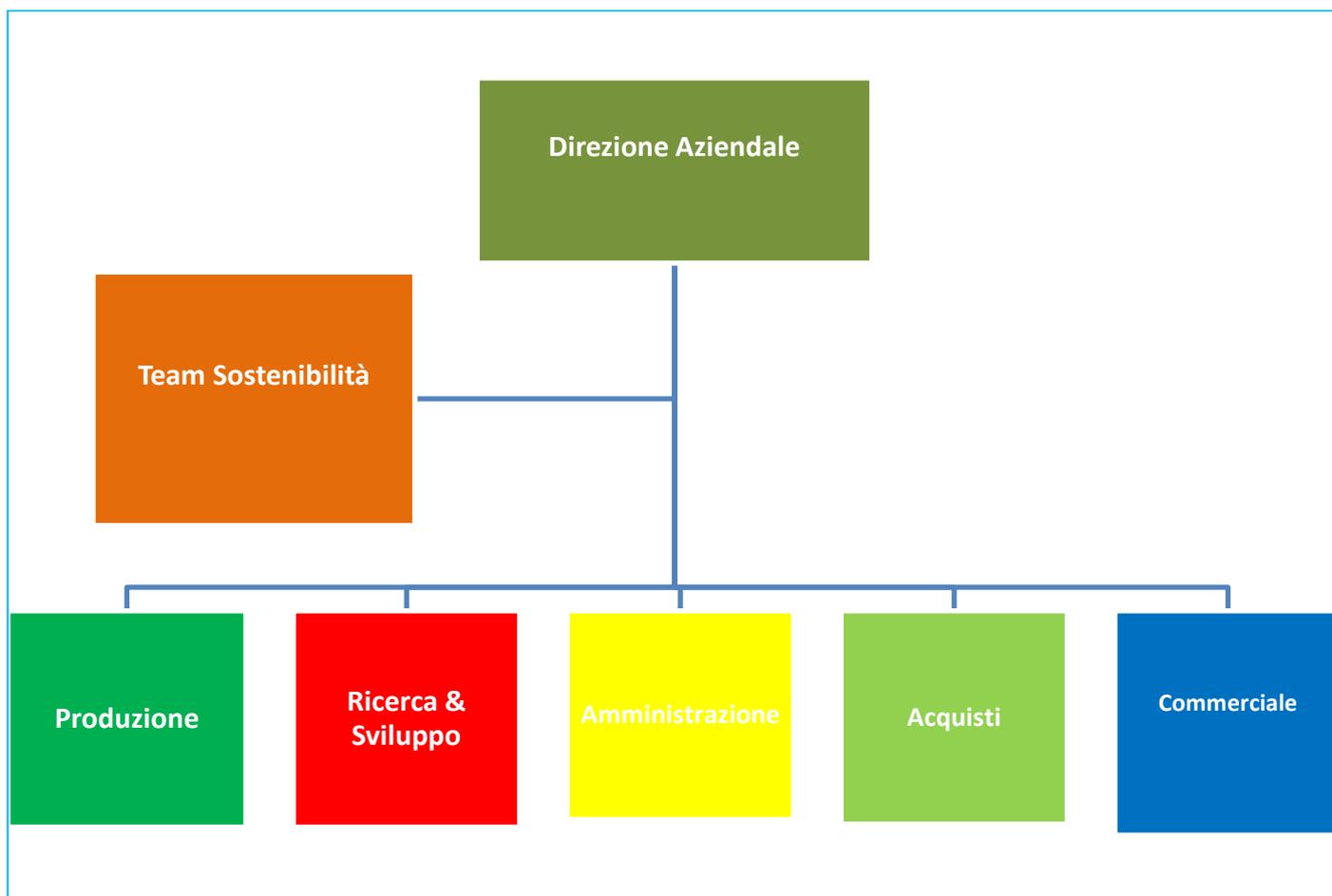
L'azienda sviluppa la propria attività produttiva in un'area di 10.000 mq. Un importante progetto legato alla parte infrastrutturale porterà l'azienda a trasferirsi in un nuovo stabile a partire dal 2023.

INFRASTRUTTURE: MACCHINARI E ATTREZZATURE

L'azienda è dotata di impianti di termoformatura ,di lavorazione e assemblaggio delle valigie. Tutte le macchine sono controllate dal punto di vista della sicurezza con periodicità definite .

2.2 Struttura organizzativa e responsabilità

La struttura organizzativa è raffigurata nell'organigramma. Per il sistema di sostenibilità , VALIGERIA RONCATO SPA si avvale di un team della sostenibilità.



2.3 Team sulla Sostenibilità

Le responsabilità principali in merito al Sistema eitco sono di seguito sintetizzate:

Team Sostenibilità

- Composto da rapp. dei lavoratori e direzione aziendale, ha il compito di monitorare il corretto funzionamento del sistema di responsabilità sociale e sostenibilità
- Facilita la comunicazione tra i lavoratori e la Direzione in quanto ne include le rappresentanze che quindi svolgono un ruolo di diretto portavoce
- Identifica e valuta i rischi attribuendo ordini di priorità alle aree con maggiore potenzialità di non conformità alla politica di Sostenibilità
- Svolge attività di monitoraggio delle attività nel luogo di lavoro per tenere sotto controllo:
 - a) la conformità alla politica di sostenibilità;
 - b) l'attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi identificati dal team di sostenibilità;
 - c) l'efficacia delle modalità adottate per soddisfare le politiche dell'organizzazione ed i requisiti dello standard
- Partecipa all'elaborazione del Bilancio e Riesame di sostenibilità
- Garantisce l'applicazione delle azioni messe in atto per la risoluzione delle non conformità e l'attuazione delle azioni correttive e preventive
- Partecipa all'elaborazione del piano di formazione
- E' responsabile dei rapporti con l'Ente di certificazione
- E' responsabile dei rapporti con le parti interessate.

2.4 Politica aziendale etica

VALIGERIA RONCATO SPA ha pertanto deciso di sviluppare ed applicare un Sistema di Sostenibilità d'Impresa coerente con il Codice ETI di SEDEX /SMETA.

L'azienda si impegna a tal fine ad aderire e a conformarsi :

- A tutti i requisiti della politica di sostenibilità conforme al Codice ETI di SEDEX / SMETA
- Alle Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO)
- Alla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino
- Alla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- Alla Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne e di tutte le forme di discriminazione razziale
- Al Patto Internazionale sui diritti civili e Politici e sui diritti economici, sociali e culturali.
- A tutte le leggi nazionali ed internazionali in materia, ivi inclusi il D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni, relativo alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ed al Regolamento 679/2016 relativo alla riservatezza e trattamento dei dati personali.
- Al D.Lgs 152/2006 Testo Unico Ambientale

L'introduzione in VALIGERIA RONCATO SPA di un sistema di Sostenibilità si pone come obiettivi generali:

- La prevenzione di situazioni lesive dei diritti della persona
- L'aumento dell'efficienza della propria struttura organizzativa e della catena di fornitura
- La diffusione di una cultura di SOSTENIBILITA' attraverso un processo permanente di formazione, di coinvolgimento e di responsabilizzazione del personale
- La razionalizzazione della struttura e delle procedure con la definizione chiara ed equilibrata di compiti e responsabilità
- L'instaurazione di un clima aziendale stimolante e gratificante per la crescita professionale del personale
- Partecipazione e contribuzione ad iniziative solidaristico / sociali
- L'impegno a diffondere i principi etici a tutti gli stakeholders (parti interessate)

L'azienda si impegna nel rispetto dei principi previsti dal Sistema di Sostenibilità e nello svolgimento delle proprie attività richiede ai propri dipendenti / collaboratori / fornitori di rispettare i requisiti normativi in materia di :

- Lavoro infantile e minorile
- Occupazione volontaria
- Salute e sicurezza
- Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva
- Discriminazione
- Pratiche disciplinari
- Orario di lavoro
- Retribuzione
- Attenzione all'ambiente
- Anticorruzione
- Legalità / lotta alle frodi

2.5 Valori

VALIGERIA RONCATO SPA, di conseguenza, riconosce come fondamentali i valori umani primariamente rappresentati da:

- Onestà, intesa come qualità di chi è moralmente integro, in particolare nei rapporti con gli altri;
- Lealtà, intesa come fedeltà ai principi e all'identità dell'azienda;
- Responsabilità, intesa come consapevolezza delle proprie azioni e delle relative conseguenze;
- Impegno, inteso come comprensione del proprio ruolo e come capacità di portarlo a buon fine

- Trasparenza, intesa come linearità degli atti e dei comportamenti, senza alterazioni della realtà
- Rispetto, inteso come riguardo e attenzione nel comportamento degli altri
- Solidarietà, intesa sia come interesse verso gli altri nella condivisione degli impegni e delle responsabilità, sia come reciproca assistenza

3. PARTI INTERESSATE (STAKEHOLDERS)

Le parti interessate identificate nel sistema di sostenibilità di **VALIGERIA RONCATO SPA** possono essere suddivise in due differenti gruppi:

STAKEHOLDER INTERNI:	STAKEHOLDER ESTERNI:
<ul style="list-style-type: none"> • Direzione Aziendale, Proprietà • Personale 	<ul style="list-style-type: none"> • Fornitori • Clienti • Collettività • Enti di controllo • Istituzioni pubbliche • sindacati

Ciascun gruppo ha una serie di aspettative, esigenze, bisogni ed interessi diversi nei confronti dell'azienda.

In generale:

Relativamente agli stakeholder interni, la sostenibilità d'impresa si manifesta e si afferma nel garantire il rispetto delle regole, nel coinvolgimento e nella fiducia reciproca, in un clima aziendale idoneo a favorire la maggior tutela possibile dei dipendenti e collaboratori, nella volontà di favorire la crescita di competenze di ciascuno generando soddisfazione ognuno per le proprie esigenze e aspirazioni.

Rispetto agli stakeholders esterni la sostenibilità si esplicita in maniera variegata e in relazione ai ruoli che ciascuno di essi assume e che può essere sintetizzata nella consapevolezza di interagire con un'impresa la cui attenzione alla sostenibilità è manifesta, certificata da organismi indipendenti e resa esplicita anche attraverso il presente bilancio.

In particolare:

Proprietà e Direzione Aziendale :

L'esigenza etica è produrre profitto e crescita aziendale senza compromettere la propria responsabilità sociale e sostenibilità , attraverso il mancato rispetto dei diritti delle risorse impiegate (umane e ambientali), oltre a produrre e creare beneficio dalla diffusione dei principi etici che la sostengono.

Modalità di soddisfacimento:

Cercare di aumentare i profitti attraverso l'identificazione di un business sempre più attento alla responsabilità sociale e alla sostenibilità, generando i benefici della soddisfazione interna ed esterna necessaria al raggiungimento degli obiettivi di natura economica e di gratificazione personale e di squadra.

Personale

L'esigenza etica è soddisfare le proprie necessità, economiche e di realizzazione personale, in base alle proprie attitudini credo e aspirazioni e di lavorare in un ambiente che non metta a rischio la propria salute e sicurezza e l'ambiente .

Modalità di soddisfacimento

Implementare un sistema di gestione che rispetti i principi etici ispiratori, verificando il soddisfacimento delle esigenze socio economiche, di salute e sicurezza e ambientali del personale impiegato, in relazione alle proprie attitudini e aspirazioni, migliorando continuamente l'efficacia dei metodi definiti per raggiungere gli obiettivi etici posti.

Fornitori

L'esigenza etica è instaurare una proficua collaborazione in termini economici e di crescita aziendale, senza compromettere la propria sostenibilità, attraverso il mancato rispetto dei diritti delle risorse impiegate (umane ed ambientali).

Modalità di soddisfacimento:

Instaurare rapporti chiari di collaborazione e creare una partnership nell'attività volta al rispetto dei diritti dei propri lavoratori e dell'ambiente e collaborare alle azioni migliorative congiuntamente identificate.

Clienti e consumatori finali

L'esigenza etica è vedere soddisfatti i propri bisogni in relazione al prodotto e servizio acquistato senza, con questo, compromettere il rispetto dei diritti delle risorse impiegate per realizzarlo; non ledere la propria immagine associandosi a comportamenti poco responsabili dal punto di vista etico ed ambientale nei confronti della collettività.

Modalità di soddisfacimento:

Soddisfare le esigenze dei clienti creando collaborazioni durature, definire un canale comunicativo con gli stessi che permetta di recepire segnalazioni suggerimenti e reclami.

Collettività

Esigenza etica è quella di vedere soddisfatte le proprie volontà di tutelare e se possibile migliorare il benessere e l'immagine della comunità, intesa come imprese e cittadini.

Modalità di soddisfacimento:

Costruire nel tempo un modello di impresa socialmente responsabile e sostenibile che possa contribuire alla soddisfazione di esigenze di immagine della comunità in cui cresciamo e ispirare nel concreto tutti i soggetti che ne fanno parte (imprese e cittadini); diffondere ricchezza nel territorio creando posti di lavoro e riduzione degli impatti ambientali.

Sindacati

Esigenza etica è quella di vedere soddisfatte le proprie volontà di tutelare e se possibile migliorare il benessere dei lavoratori.

Modalità di soddisfacimento:

Costruire nel tempo un modello di impresa socialmente responsabile e sostenibile che possa contribuire alla soddisfazione dei lavoratori e alla loro partecipazione alle scelte aziendali in materia di responsabilità sociale e sostenibilità.

Enti di controllo e istituzioni pubbliche

Esigenza etica è quella di vedere rispettate normative cogenti o dettate da accordi / impegni definiti al fine di garantire nei confronti della collettività aspetti quali la correttezza, il rispetto, la legalità, conformità, serietà nei rapporti.

Modalità di soddisfacimento:

Rispettare tutte le normative cogenti e verificare periodicamente tramite audit interni la conformità alle stesse. Promuovere all'interno dell'azienda i principi sopra riportati.

4. REQUISITI DI SOSTENIBILITA'



PRINCIPIO 1 : NO POVERTA'

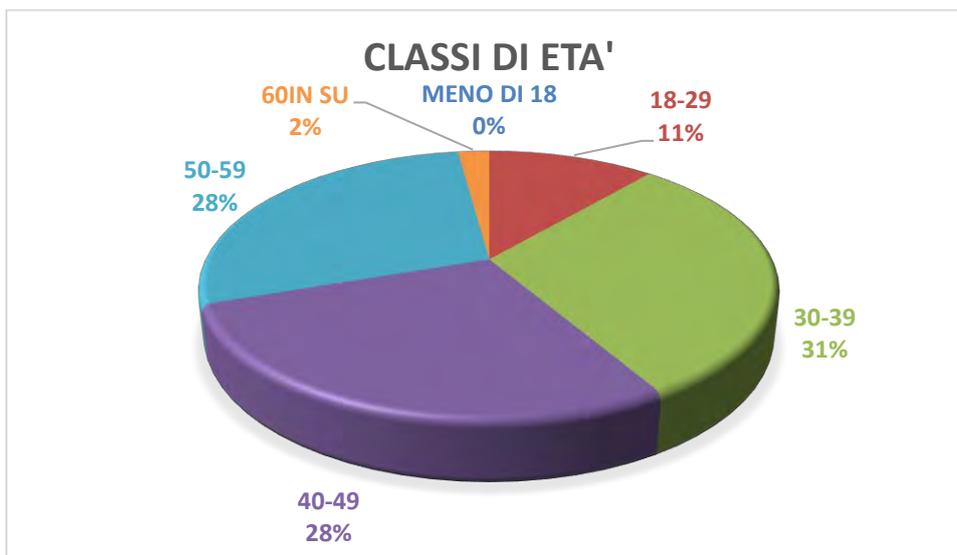
I BAMBINI HANNO DIRITTO DI GIOCARE E DI VIVERE LA LORO INFANZIA SENZA ESSERE COSTRETTI A LAVORARE.



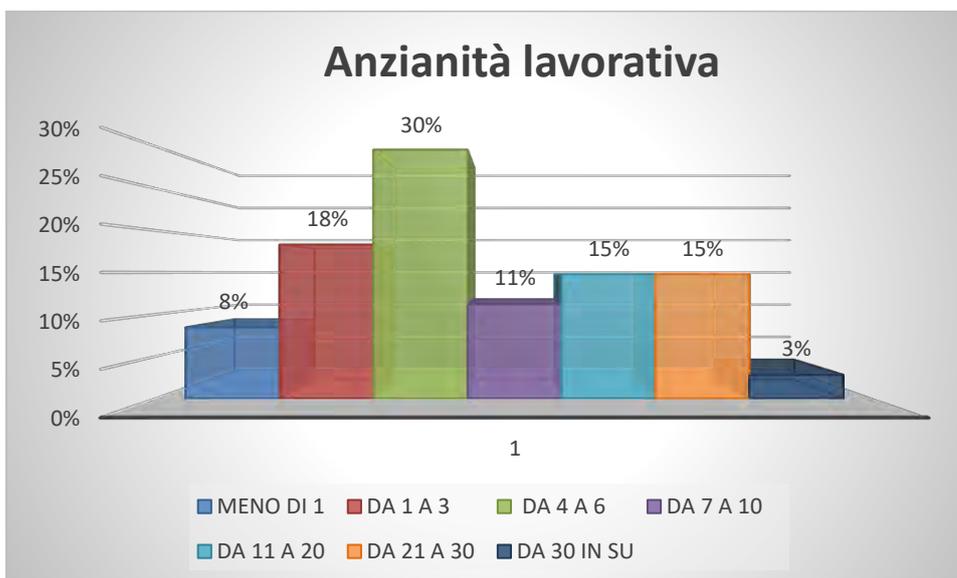
4.1 Lavoro infantile

VALIGERIA RONCATO SPA non ricorre, né dà in alcun modo sostegno all'utilizzo del lavoro infantile. In ogni caso, come richiesto dal codice ETI di Sedex / Smeta, l'azienda ha definito una procedura specifica per azioni di rimedio di lavoro infantile e giovanile, dove si evidenzia l'attività di adeguato sostegno finanziario e di altro genere stabilito dall'azienda, necessario ai bambini e giovani lavoratori coinvolti per permettere loro di frequentare la scuola e rimanervi fino a quando non rientreranno più nella definizione di bambino o giovane lavoratore. La procedura sul lavoro minorile è stata divulgata all'interno dell'azienda, affissa in bacheca aziendale e messa all'interno del sito internet.

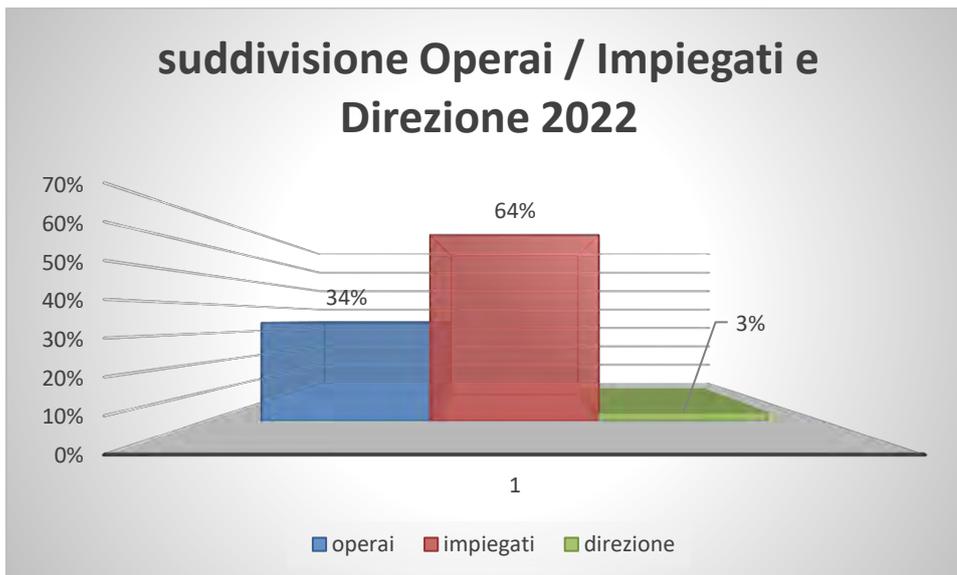
Nel caso in cui VALIGERIA RONCATO SPA usufruisse di lavoro giovanile, esso verrebbe gestito secondo quanto definito dalle leggi nazionali ed, in ogni caso, potrebbe essere svolto solo al di fuori dell'orario di istruzione obbligatoria. In nessun caso il tempo trascorso tra scuola, lavoro e spostamenti potrebbe superare le 10 ore al giorno e in nessun caso l'orario di lavoro dovrebbe superare le 8 ore giornaliere. Ai giovani lavoratori viene fatto divieto di lavorare in orario notturno e, in nessun caso, l'azienda agirà al fine di ledere la sicurezza fisica e mentale del bambino o giovane lavoratore.



Come si può vedere dal grafico,, vi è un buon bilanciamento tra personale "maturo" e personale "giovane".



Dal grafico si può notare una presenza di nuovi lavoratori con un 8% di nuove assunzioni e un 18% di persone presenti in azienda da massimo 3 anni. Un 3% dei lavoratori è considerato “storico” in quanto presente da 30 anni e più in azienda.



OBIETTIVO 2022

Non utilizzo di lavoro minorile. Qualora se ne verificasse l'erroneo utilizzo, messa in pratica delle azioni di rimedio elencate nella procedura specifica.

Investire nel passaggio generazionale sostenendo la pratica dell'apprendistato. Ove possibile sostenere l'alternanza scuola-lavoro attraverso accordi con le scuole per l'accoglienza degli studenti.

4.2 Lavoro forzato e obbligato

Non ci sono forme di lavoro forzato.

Il lavoro straordinario è scelto liberamente, e non è obbligatorio.

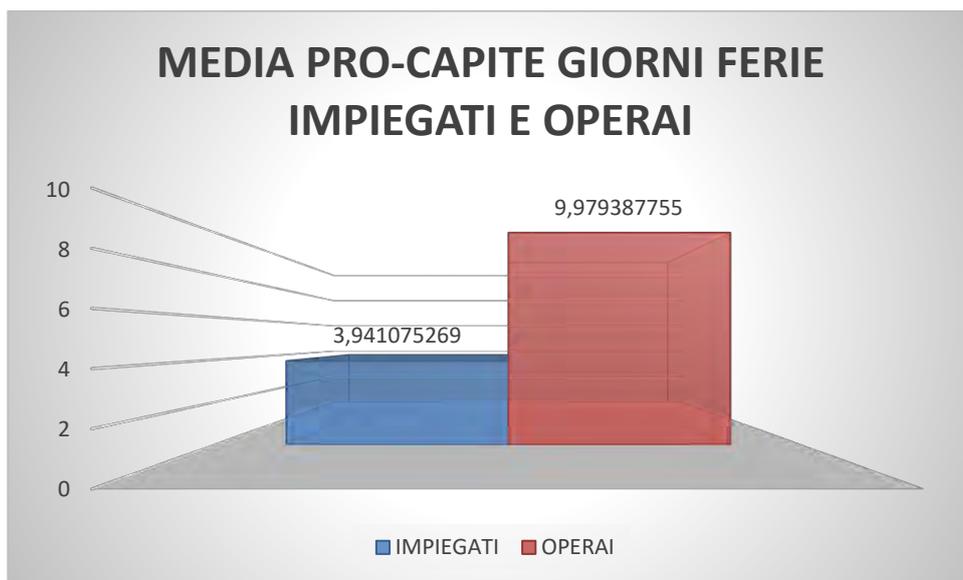
L'azienda non trattiene nessun documento o denaro quale deposito per obbligare il lavoratore.

In azienda vi è ampia libertà di espressione e non si dà sostegno al traffico di essere umani.

Al fine di favorire l'applicazione di tale requisito, l'azienda si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e dei doveri derivanti dal contratto di lavoro mediante:

- Chiara comunicazione del CCNL di lavoro con cui il personale viene assunto
- Rilascio di copia del contratto individuale al lavoratore
- Ampia disponibilità da parte dell'amministrazione del personale a fornire ai collaboratori tutte le informazioni relative a contratto, busta paga, ecc.

Il numero di ore straordinarie pro-capite varia da persona a persona. Come previsto dal CCNL applicato, le ore di straordinario non devono superare le 8 settimanali e le 250 ore annue.



Il personale impiegatizio ha un residuo medio di ferie inferiore a quello degli operai.

In entrambe le categorie le ferie residue sono limitate e vengono generalmente smaltite nel periodo estivo.



OBIETTIVO 2022:

Non utilizzo di lavoro obbligato. Garantire le settimane di ferie all'anno previste dal CCNL.



PRINCIPIO 3 : SALUTE E BENESSERE

**GARANTIAMO LA SALUTE E SICUREZZA NEL LUOGO DI LAVORO.
FACCIAMO FORMAZIONE SU DIVIETO DI USO DI ALCOL E DROGHE.**

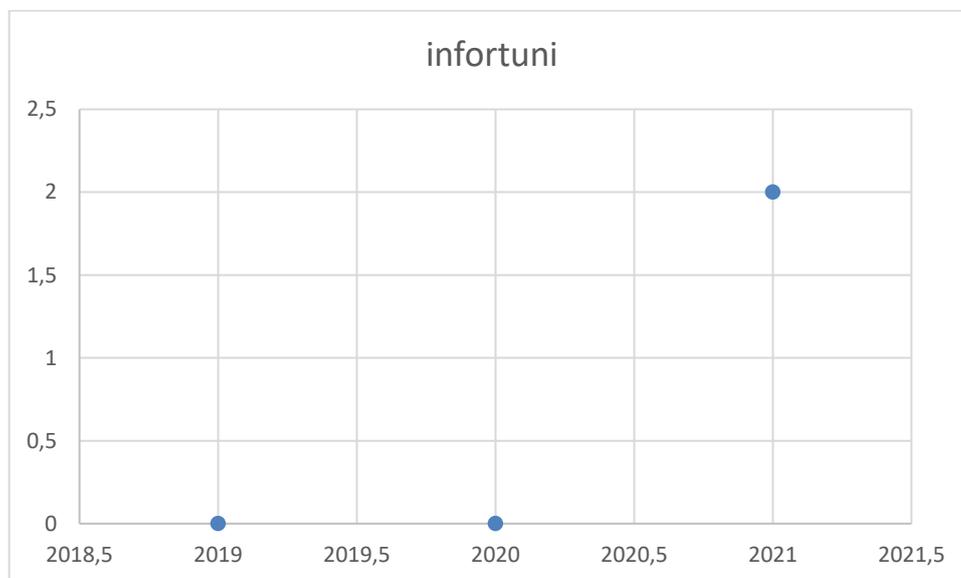
TUTELIAMO LA DONNA IN GRAVIDANZA E LA LAVORATRICE MADRE

4.3 Salute e sicurezza

Il comitato di Sicurezza di VALIGERIA RONCATO SPA ritiene tra gli obiettivi primari della società tutelare la salute e sicurezza dei lavoratori, adottando procedure, prestazioni, sistemi di controllo e sistemi di informazione e formazione in modo da assicurare:

- Nello svolgimento delle attività lavorative che gli aspetti della sicurezza siano considerati essenziali;
- Che siano individuati e valutati in maniera oggettiva tutti i rischi connessi sia alle attività lavorative svolte dal personale dell'azienda sia legati all' ambiente e infrastrutture aziendali;
- Che siano adottati tutti gli accorgimenti tecnici gestionali volti a prevenire ovvero limitare ogni possibile evento accidentale che possa provocare infortuni o danni alla salute;
- Che tutte le figure aziendali, ai vari livelli (dirigenti, responsabili di funzione, preposti..) partecipino, in base alle proprie attribuzioni e competenze, al raggiungimento degli obiettivi di salute e sicurezza dei lavoratori
- Che la formazione degli stessi sia effettuata ed aggiornata con specifico riferimento alla mansione svolta;
- Che siano definite delle procedure con sistemi di controllo e di rispetto delle stesse.

Tutti gli adempimenti relativi al Testo Unico 81 – 2008 sono tenuti sotto controllo tramite appositi scadenziari.



OBIETTIVI 2022:

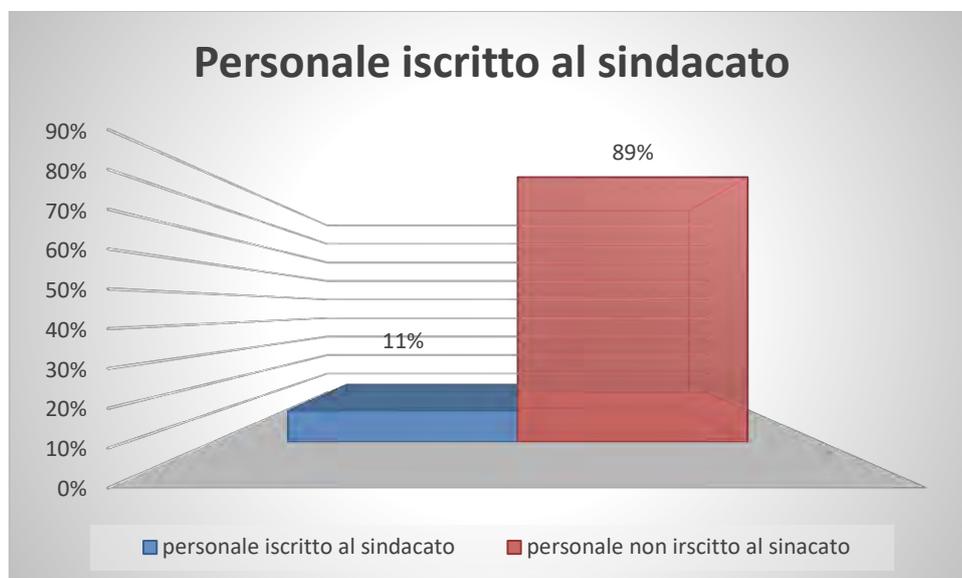
- Garantire il corretto e continuo uso dei dispositivi di protezione individuale forniti per eliminare o limitare al massimo i rischi di infortunio;
- Proseguire con la realizzazione di almeno 1 prova di evacuazione all'anno per turno di lavoro. Essere puntuali nell'esecuzione periodica di questi test simulando diversi possibili scenari .
- Proseguire con il sistema di monitoraggio del contenuto delle cassette di pronto soccorso.
- Completare la formazione sulla sicurezza prevista
- Promuovere comportamenti corretti e sicuri all'interno dell'azienda

4.4 Libertà d'associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Tutto il personale ha il diritto di formare, organizzare, e partecipare a sindacati di propria scelta e contrattare collettivamente con l'organizzazione.

L'azienda non ostacola in alcun modo la possibilità per i lavoratori di iscriversi ad un sindacato.

Periodicamente e liberamente possono essere indette riunioni sindacali all'interno dell'azienda e durante l'orario di lavoro, nei limiti stabiliti per legge, cioè 10 ore annue retribuite per lavoratore o fuori dall'orario di lavoro (numero di ore illimitate) – si veda quanto disciplinato dallo Statuto dei lavoratori Legge 300/1970. S.m.i



In azienda l'11% del personale è iscritto ad un sindacato. In azienda sono presenti iscrizioni a 3 sigle sindacali.



OBIETTIVO 2022:

Favorire la libertà di associazione, promuovendo lo svolgimento delle attività sindacali e contrattazione collettiva.

PRINCIPIO 5 e 10 : UGUAGLIANZA DI GENERE E RIDUZIONE DISUGUAGLIANZE



Garantiamo pari opportunità; uguaglianza di genere, uguaglianza nelle retribuzioni, nella formazione

4.5 Discriminazione

In azienda non esiste alcuna forma di discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto o pensionamento, in base a razza, origine nazionale, territoriale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.

In nessun caso VALIGERIA RONCATO SPA interferisce con l'esercizio dei diritti del personale di seguire un proprio credo politico, religioso, impegni e responsabilità familiari, orientamento sessuale, esigenze connesse alla propria origine nazionale o sociale, razza, disabilità, genere, appartenenza sindacale, ecc.

L'azienda tende a rispettare le forme di discriminazione positiva nell'assunzione di categorie protette nei limiti previsti dalla legge. La legge 68/99 stabilisce che le aziende con più di 15 dipendenti debbano assumere almeno un lavoratore appartenente alle categorie protette. La normativa prevede un crescendo di queste assunzioni, con l'aumentare dei

dipendenti. Da 15 a 35 dipendenti prevede l'assunzione di una persona disabile, dai 36 ai 50 di due, da 51 a 150 in una percentuale del 7% più uno ecc.

VALIGERIA RONCATO SPA monitora al proprio interno il clima aziendale al fine di evitare che vi siano casi di maltrattamenti fisici e verbali e comportamenti che siano minacciosi, offensivi, volti allo sfruttamento o sessualmente coercitivi per tutti i lavoratori dell'azienda ovunque essi operino.

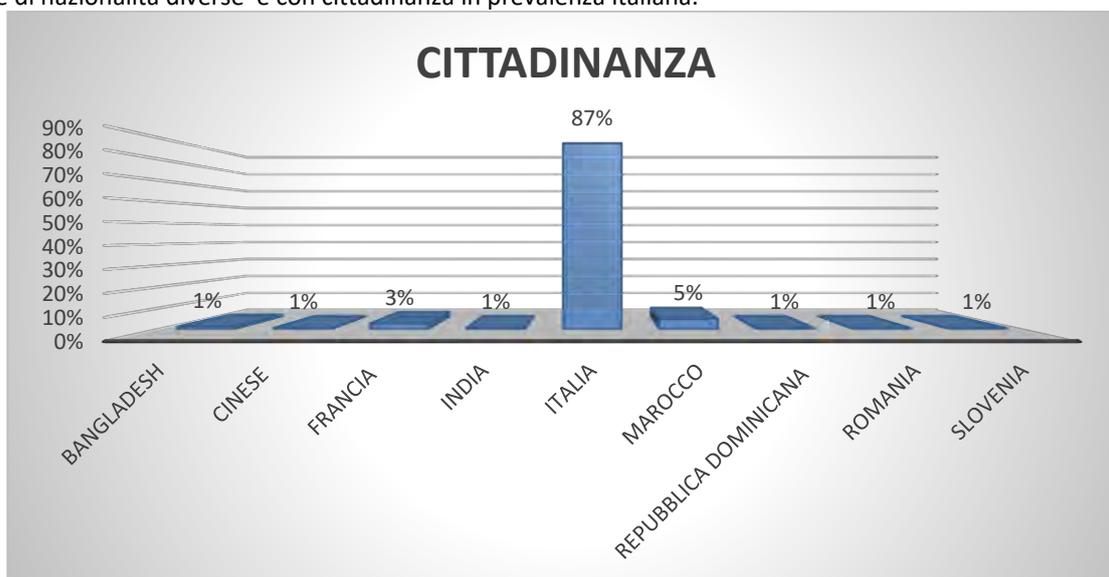
Nella nostra azienda il team di sostenibilità monitora costantemente l'assenza di tali situazioni e, se necessario, interviene prontamente per eliminare qualsiasi forma di possibile discriminazione.

L'azienda in alcun modo sottopone i lavoratori a test di gravidanza o verginità.

Ogni assunzione avviene attraverso un percorso di selezione che prevede una valutazione di tipo meritocratico e democratica. I parametri definiti come criteri di assunzione sono completamente slegati da concetti discriminatori.

L'azienda punta ad un percorso di crescita professionale dei dipendenti attraverso una valutazione annuale delle prestazioni e una valutazione delle potenzialità e dei desiderata dei lavoratori.

Il personale è di nazionalità diverse e con cittadinanza in prevalenza italiana.



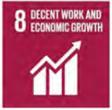
Non ci sono stranieri in ruoli dirigenziali.. L'azienda è in capo alla famiglia che ha fondato l'azienda .



OBIETTIVO 2022:

Garantire parità di accesso alle opportunità occupazionali offerte da VALIGERIA RONCATO SPA , favorendo le pari opportunità in azienda.

PRINCIPIO 8 e 10: LAVORO DIGNITOSO E RIDUZIONE DISUGUAGLIANZE



4.6 Pratiche disciplinari

L'azienda tratta tutto il personale con dignità e rispetto. In azienda è stato implementato un sistema di comunicazione graduale delle violazioni da parte dei lavoratori, al fine di incentivare una coesione tra direzione e lavoratori assieme ad una presa di coscienza da parte dei lavoratori degli errori che non devono essere ripetuti. La gravità delle azioni intraprese è strettamente correlata al danno / violazione e alla reiterazione dello/a stesso/a.

In particolare la regola principale da adottare è seguire un iter graduale composto da :

- richiami verbali
- richiami scritti
- multe
- sospensioni
- licenziamento

L'applicazione di tali azioni avviene in ottemperanza a requisiti previsti:

- nel T.U.81/2008;
- nel Contratto Collettivo Nazionale

Non ci sono pratiche disciplinari nell'ultimo anno.



OBIETTIVO 2022:

Garantire parità di trattamento in caso di pratiche disciplinari ai dipendenti di VALIGERIA RONCATO SPA adottando quanto previsto dalle procedure disciplinari. Puntare alla costante assenza di pratiche disciplinari e ad un clima di collaborazione e armonia.



PRINCIPIO 8: LAVORO DIGNITOSO

4.7 Orario di lavoro

In VALIGERIA RONCATO SPA l'orario di lavoro è composto da 40 ore settimanali, 8 ore al giorno, 5 giorni su 7.

Il personale rispetta il seguente orario: 08.30-12.30; 13.30-17.30 dal lunedì al venerdì.

In particolare, l'azienda ottempera a quanto prescritto nel contratto collettivo nazionale di settore e nel Decreto Lgs. 66/2003. La durata dell'orario normale di lavoro non deve superare le 40 ore settimanali.

Il contratto nazionale richiede che non si eseguano più di due ore di straordinario al giorno e 8 ore la settimana. Inoltre:

- ogni lavoratore ha diritto nel corso delle 24 ore di un periodo minimo di riposo di 11 ore;
- la pausa di lavoro è prevista qualora l'orario di lavoro giornaliero superi le sei ore;
- per ogni periodo di sette giorni il lavoratore deve beneficiare di un periodo minimo di riposo ininterrotto di 24 ore, di regola la domenica, a cui si sommano le 11 di riposo giornaliero
- ogni lavoratore deve beneficiare di ferie annuali retribuite di almeno quattro settimane.

La rilevazione delle presenze e il monitoraggio delle ore di straordinario viene gestita attraverso un timbratore / badge.



OBIETTIVO 2021:

Monitorare il rispetto delle ore di straordinario settimanali ed annue.

Garantire almeno 4 settimane di ferie all'anno al personale e prevedere un piano di rientro per coloro che hanno accumulato ferie nell'anno precedente.

PRINCIPI 2 E 8 : ZERO FAME E LAVORO DIGNITOSO



4.8 Retribuzione

La retribuzione è coerente con il CCNL pelle e cuoio ed è superiore al livingwage. L'azienda tiene una copia dei CCNL in azienda disponibile per i lavoratori (ufficio risorse umane) .

È stato calcolato il livingwage basandosi sul calcolo della soglia di povertà emesso annualmente dall'INAIL (724,5 euro mensili) ed è stato paragonato alla retribuzione minima presente in azienda e a quanto previsto da CCNL constatando che nessuna retribuzione in azienda risulta inferiore a questo valore .

La retribuzione comprende tutte le detrazioni previste per legge ed è sempre coerente con le ore lavorate ed il ruolo ricoperto. Il 100% dei lavoratori è coperto da assistenza sanitaria .



OBIETTIVO 2022:

Garantire il rispetto di quanto previsto dal CCNL applicato rispetto alla retribuzione dei dipendenti.

Garantire il rispetto del pagamento mensile della retribuzione senza ritardi (il 10 di ogni mese) .

Retribuire correttamente il lavoro straordinario , attraverso la maggiorazione prevista da CCNL.

PRINCIPI 6 E 12,13,14,15 : ACQUA PULITA, PRODUZIONE E CONSUMI RESPONSABILI , VITA SULLA TERRA , CAMBIAMENTI CLIMATICI E VITA SOTTO IL MARE



4.9 Tutela dell'ambiente e performance ambientale

VALIGERIA RONCATO SPA ha sede a Campodarsego (PD) . La sede aziendale si trova in un'area ad uso artigianale e residenziale.

VALIGERIA RONCATO SPA ha identificato un responsabile del sistema di gestione ambientale con il compito di visionare il rispetto di tutte le normative cogenti in materia ambientale.

L'azienda ha conseguito autorizzazione Unica Ambientale da Provincia di Padova I controlli ambientali riguardano le emissioni in atmosfera eseguiti annualmente .

Dal punto di vista dell'analisi degli aspetti ambientali rilevanti, possiamo considerare le seguenti matrici:

ACQUA: VALIGERIA RONCATO SPA opera in una zona artigianale. L'acqua non viene utilizzata in produzione ma solo per le utilities aziendali (bagni, area ristoro) ed è acqua potabile .

In azienda sono monitorati i consumi della risorsa idrica, come illustrato in tabella;

ARIA: VALIGERIA RONCATO SPA è in possesso di Autorizzazione Unica Ambientale (AUA) in relazione alle emissioni in atmosfera. I controlli analitici vengono effettuati una volta l'anno per garantire la conformità delle emissioni ai limiti di legge .

RUMORE: l'azienda rientra nei parametri di Zonizzazione definiti.

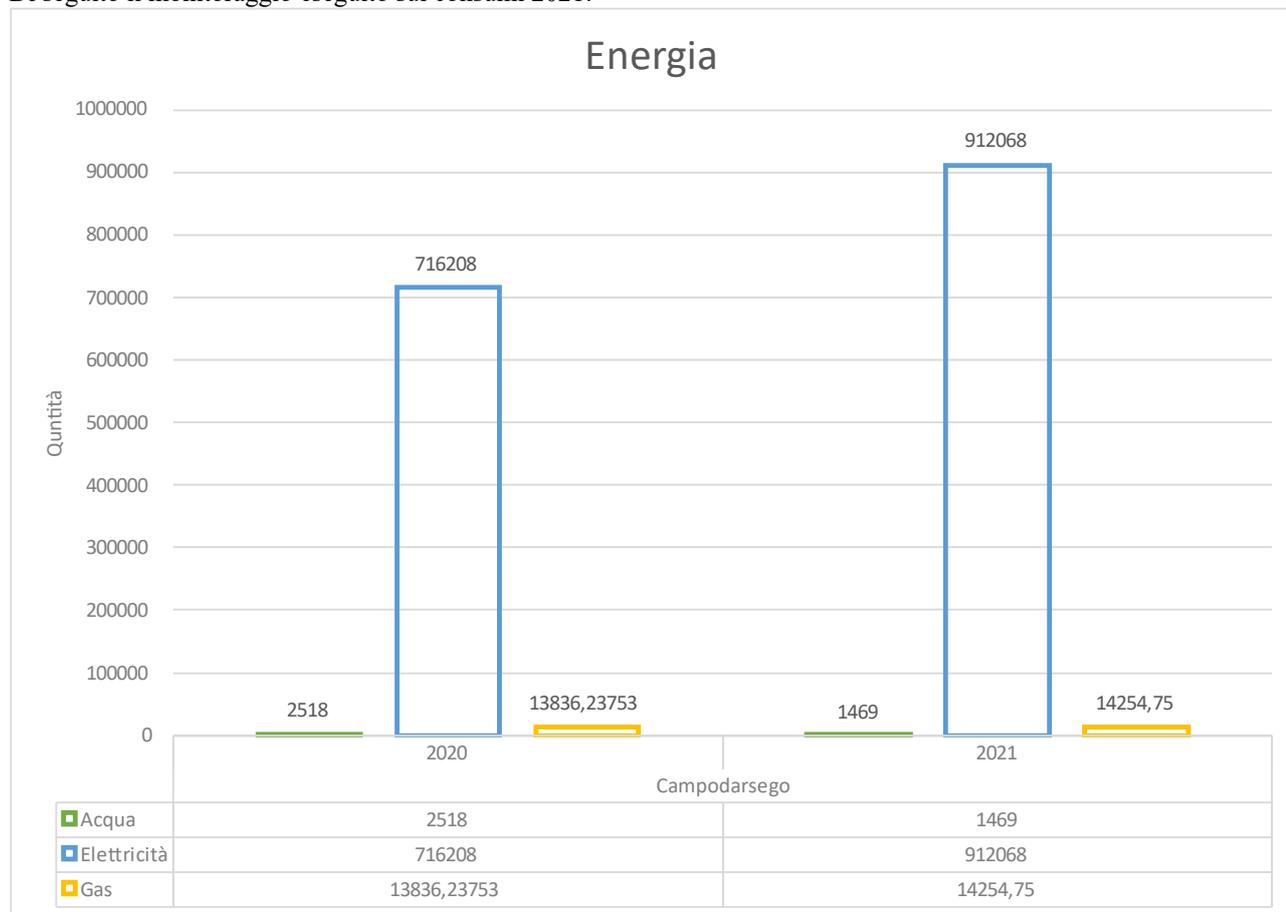
RIFIUTI: In VALIGERIA RONCATO SPA sono regolarmente presentati i MUD . L'ultima dichiarazione dei rifiuti è stata presentata il 27/04/2022.

SUOLO: per la parte suolo non risultano aspetti ambientali rilevanti.

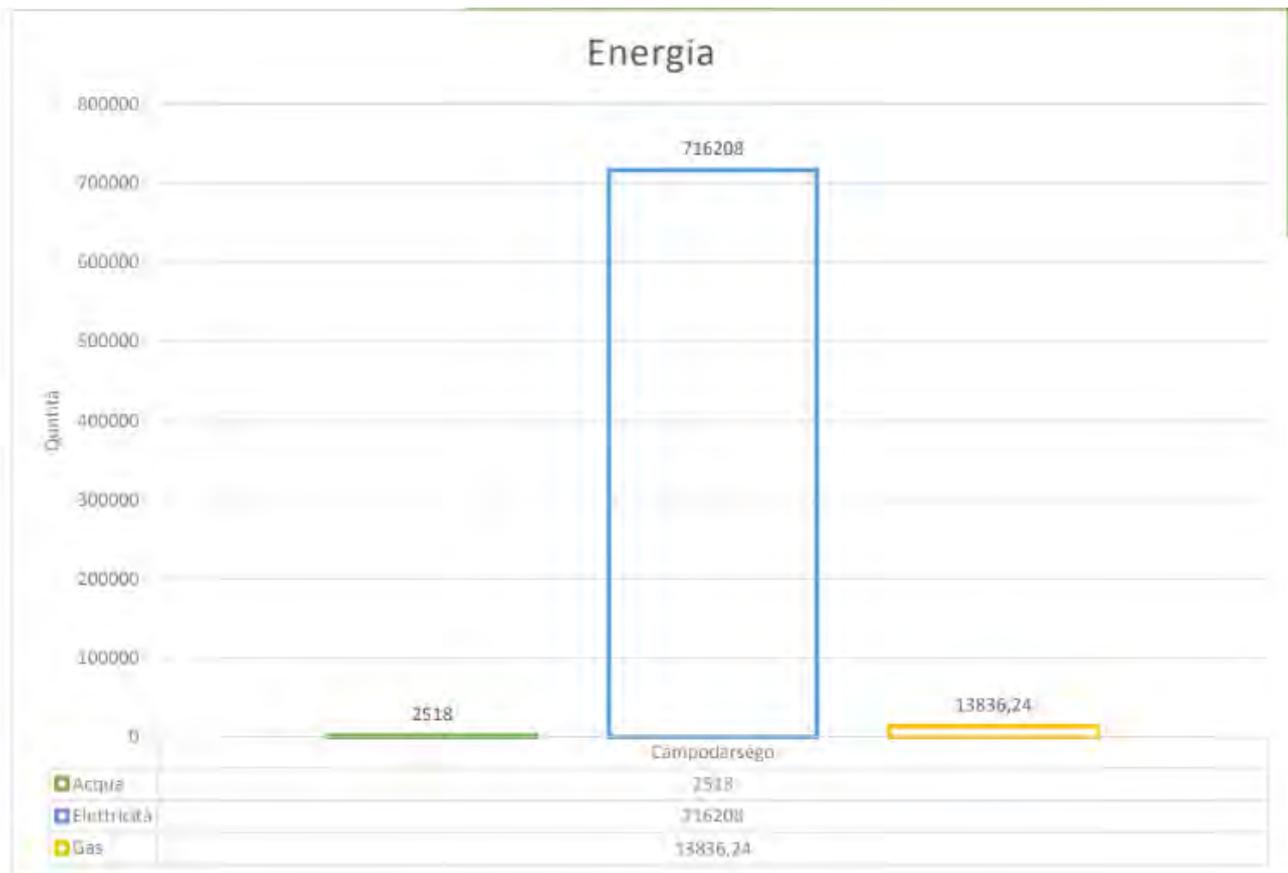
Sono regolarmente monitorati i consumi delle principali risorse, quali:

- ✓ acqua
- ✓ gas
- ✓ energia elettrica

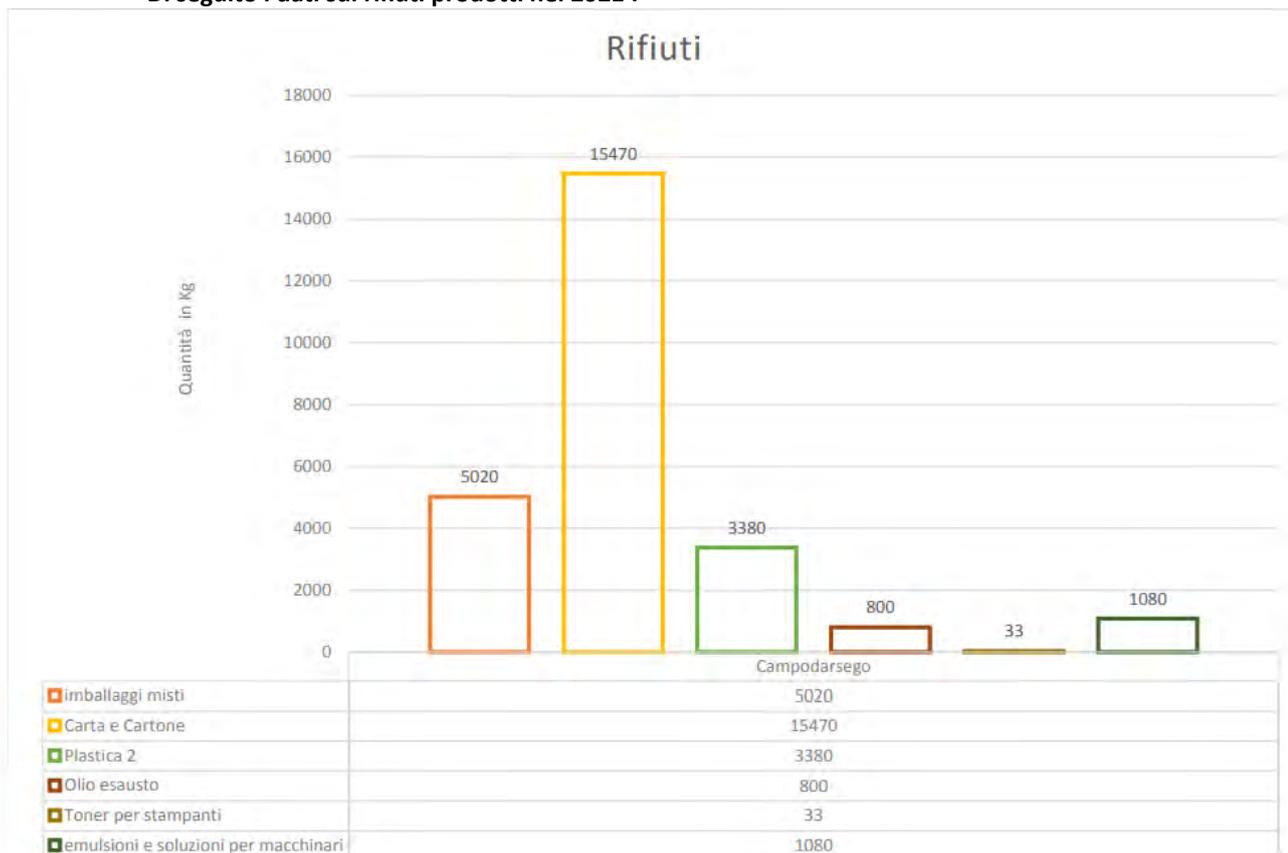
Di seguito il monitoraggio eseguito sui consumi 2021:



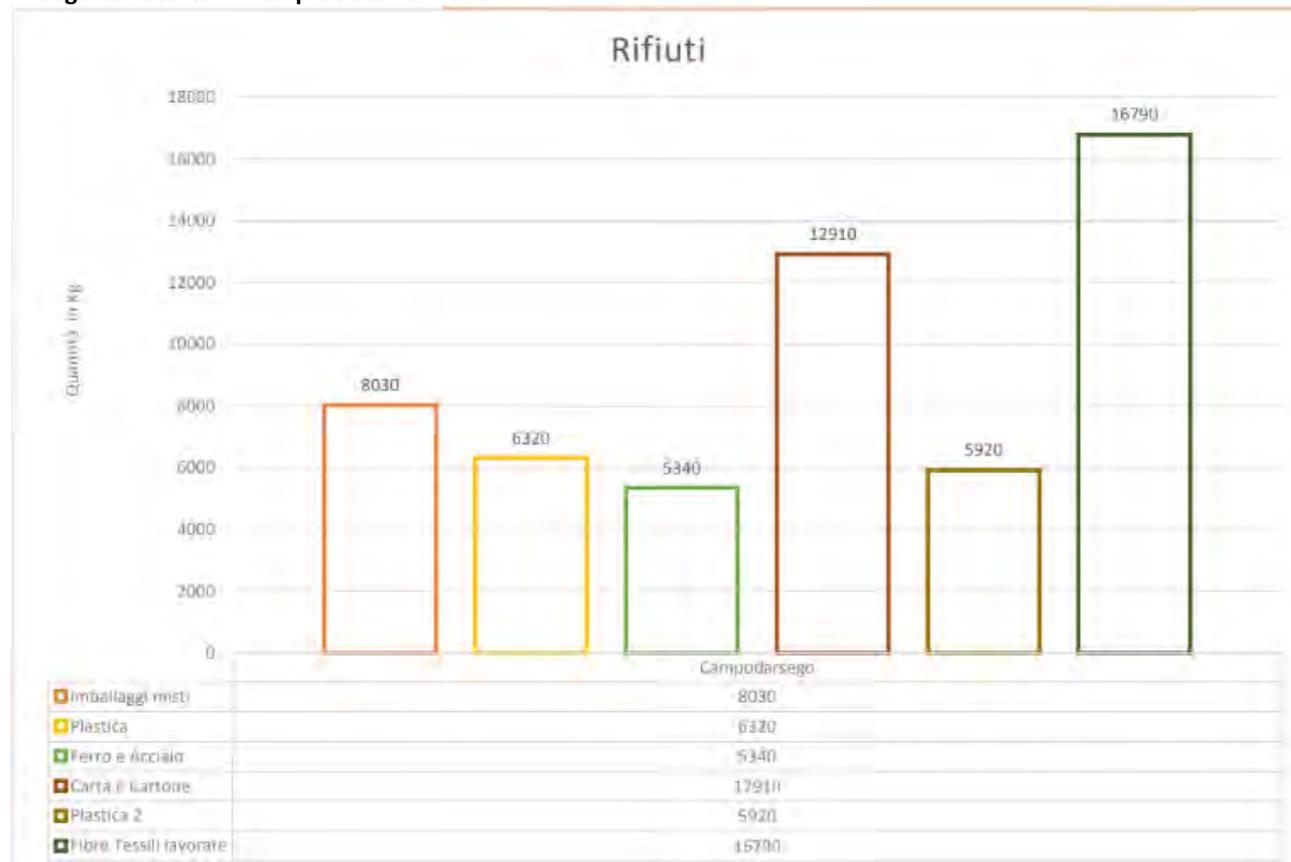
Di seguito i dati sui consumi 2020:



Di seguito i dati sui rifiuti prodotti nel 2021 :



Di seguito i dati sui rifiuti prodotti nel 2020:



I dati sui consumi permettono di definire un punto 0 per poter individuare possibili azioni di miglioramento per i prossimi anni.

OBIETTIVI AMBIENTALI PER IL 2022:



Monitoraggio dei consumi costante al fine di individuare nel tempo eventuali possibili miglioramenti in termini di sostenibilità.

Migliorare la percentuale di rifiuti destinati al recupero.

4.10 Sistema di Gestione

VALIGERIA RONCATO SPA si è dotato di un sistema di gestione della sostenibilità conforme al codice ETI di SEDEX / SMETA.

Di seguito alcuni elementi fondanti del sistema di sostenibilità:

Politica di sostenibilità: emessa, affissa in bacheca e presente nel sito internet.

Riesame della direzione: con cadenza annuale la direzione esamina i risultati del sistema di sostenibilità. In tale occasione, la direzione verifica il raggiungimento di tutti gli obiettivi legati a tutti gli aspetti esaminati ed eventualmente imposta azioni correttive e approva il piano di miglioramento.

Pianificazione ed implementazione: in un'ottica di miglioramento continuo per una consapevolezza di tutto il personale in carico per gli argomenti legati agli aspetti di sostenibilità, VALIGERIA RONCATO SPA attua e predispone piani formativi che integrano nelle attività formative anche corsi a vari livelli del personale relativamente alle tematiche di responsabilità sociale.

I fornitori vengono costantemente monitorati attraverso un sistema di raccolta di informazioni, di verifiche delle certificazioni in possesso.

PRINCIPIO 17: PARTNERSHIP PER IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI



In ottemperanza a quanto previsto dal codice ETI di SEDEX / SMETA VALIGERIA RONCATO SPA ha effettuato una valutazione di due diligence dei fornitori al fine di evidenziare il rispetto dei requisiti di sostenibilità espressi dalla Politica di Sostenibilità.

Controllo dei Fornitori: l'obiettivo di VALIGERIA RONCATO SPA è quello di contribuire a migliorare la sostenibilità su tutta la filiera produttiva.

L'azienda ha stabilito e mantiene attive procedure per la valutazione e la selezione dei fornitori, sulla base delle loro capacità di soddisfare i requisiti della politica di sostenibilità.

I requisiti stabiliti per il raggiungimento degli obiettivi aziendali in questo campo sono:

- Selezione di fornitori affidabili e conformi ai requisiti di sostenibilità
- Monitoraggio nel tempo delle prestazioni del fornitore
- Adozione, da parte del fornitore, di eventuali azioni correttive nel caso di non completa ottemperanza di requisiti etici
- Coinvolgimento del fornitore nel processo di miglioramento continuo del sistema di responsabilità sociale d'impresa.

La procedura sul monitoraggio e valutazione dei fornitori secondo il codice ETI di SEDEX / SMETA è stata definita e si è cominciato ad attuarla contattando i fornitori e richiedendo loro l'adesione ai principi di sostenibilità.

Operativamente, la valutazione dei fornitori è stata effettuata chiedendo l'adesione ai requisiti di sostenibilità a tutti i fornitori, tramite invio del modulo di adesione.

Problematiche, segnalazioni, azioni correttive: la gestione dei reclami del sistema di sostenibilità garantisce tramite applicazione della procedura di richiamo/segnalazione la possibilità alle parti interessate di trasmettere segnalazioni o reclami, o fornire informazioni in merito al sistema di gestione etico, nonché al rispetto dei requisiti del sistema e dello standard di riferimento. Le comunicazioni in forma scritta (anche in forma anonima per quanto riguarda i dipendenti) possono riguardare:

- Le parti terze (fornitori, clienti ecc.); tali comunicazioni vanno trasmesse mediante posta, fax o mail ai contatti indicati sul modulo predisposto disponibile sul sito web aziendale.
- Dipendenti e collaboratori interni. Tali comunicazioni possono essere dirette coinvolgendo i rappresentanti del team di sostenibilità o in forma scritta come dettagliato nelle istruzioni consegnate a ciascun lavoratore.

Segnalazioni etiche : ad oggi non risultano pervenute segnalazioni etiche né da personale interno né dalle parti interessate . Per segnalazioni etiche si intendono segnalazioni relative alla responsabilità sociale, alla sostenibilità (ambientali) e alla corruzione e frode .

OBIETTIVI ETICI PER IL 2022:



0 SEGNALAZIONI PER VIOLAZIONI ETICHE , INCENTIVARE SPUNTI DI MIGLIORAMENTO

Anticorruzione e frode : L'azienda ha messo in atto un sistema di monitoraggio costante delle prassi operative al fine di evitare che ci possano essere situazioni di corruzione o frode . Nel corso del 2021 non sono state rilevate non conformità su queste tematiche e non sono giunte segnalazioni ne' da parte di stakeholders interni ne' stakeholders esterni. E' presente infatti in azienda un sistema , anche anonimo , di segnalazione di qualsiasi tipologia di violazione legata a questa tematica.

Opportuna formazione viene svolta annualmente sui temi dell'anticorruzione alle figure professionali particolarmente a rischio in questo ambito.

OBIETTIVI ETICI PER IL 2022:



0 SITUAZIONI DI CORRUZIONE E FRODE ; 0 SEGNALAZIONI SU NON OTTEMPERANZA DI REGOLE ANTICORRUZIONE E ANTIFRODE .

Comunicazione interna: l'azienda si prefigge di divulgare e rendere disponibile la politica di sostenibilità a tutti i dipendenti e collaboratori dell'azienda. Tale iniziativa, in sintonia con la linea aziendale e divulgazione delle informazioni e delle attività svolte, nasce dalla consapevolezza dell'importanza del coinvolgimento dei dipendenti sulle tematiche affrontate dal codice etico SEDEX /SMETA. A questo proposito, l'azienda rende disponibile in bacheca aziendale la Politica di sostenibilità , effettua formazione sui principi etici a tutto il personale e rende disponibile nella reception aziendale la copia del Bilancio di sostenibilità.

Comunicazione esterna: comunicare nel dettaglio e informare nel modo corretto è stato sempre un obiettivo prioritario per VALIGERIA RONCATO SPA . Un'esigenza che è cresciuta di pari passo con il moltiplicarsi, negli ultimi anni, dei mezzi d'informazione.

Ascoltare le esigenze dei clienti e dialogare con loro sono attività che forniscono un canale di ascolto utile per verificare il livello di soddisfazione degli utenti, e per conoscere la percezione dell'azienda in maniera puntuale ed esaustiva.

Il Bilancio di Sostenibilità, inserito nel sito internet, permette a tutti gli stakeholders esterni di conoscere obiettivi e performance aziendali in termini di sostenibilità.