

Bilancio Sociale SA8000:2014



Sommario

1	INTRODUZIONE.....	3
2	POLITICA PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE.....	3
3	I NOSTRI OBIETTIVI.....	4
4	STAKEHOLDER.....	5
5	REQUISITI DI RESPONSABILITA' SOCIALE.....	5
6	SISTEMA DI GESTIONE.....	12
	Allegati: politica.....	14

1 INTRODUZIONE

La ditta VALTER, che opera da oltre un secolo nel campo della bigiotteria e degli accessori moda, ha acquisito una lunga esperienza e tradizione e grazie ad una instancabile ricerca nel campo del design e dei materiali, la gamma dei prodotti realizzati è venuta ad ampliarsi notevolmente.

Lo studio di nuove forme e finiture delle parti singole ha permesso di sviluppare innovative applicazioni nel campo della bigiotteria, della pelletteria, dell'industria calzaturiera e dell'abbigliamento, con soluzioni tecniche che rendono funzionale anche l'accessorio ornamentale.

Ha due sedi poste nella provincia di Venezia. A Malcontenta, sede dello show room e della produzione, è possibile visionare i campionari delle diverse collezioni e acquistare merce sul pronto; inoltre vengono realizzati tutti gli stampi, lo stampaggio, la verniciatura e la tintura dei materiali, mentre presso lo stabilimento di Mirano, vengono eseguiti trattamenti galvanici, anche per conto terzi, su prodotti in ABS, quali metallizzazioni, nichelature, ottonature, argentature, dorature, bronzature, anche anallergiche.

Con la introduzione del sistema di gestione di Responsabilità Sociale secondo lo standard SA8000 la VALTER SRL dimostra la volontà di soddisfare le aspettative

degli stakeholders, a partire dal cliente esterno per quanto riguarda la qualità del prodotto/servizio richiesto e le aspettative del cliente interno nel rispetto della normativa sul lavoro e delle condizioni contrattuali.



2 POLITICA PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE

Il successo dell'organizzazione, a beneficio proprio e di tutte le persone che operano nell'impresa, dipende dall'apprezzamento dei clienti verso i servizi offerti e dalla capacità di fornirli con continua affidabilità.

Per questo, VALTER SRL è dotata di un Sistema di Gestione basato sui requisiti della norma SA8000 e la Direzione s'impegna in prima persona e richiede al proprio personale di contribuire attivamente attraverso il proprio operato affinché:

- si promuovano e si ricerchino il continuo rispetto delle leggi, regolamenti, autorizzazioni, in ambito tecnico, ambientale, di salute e sicurezza;
- si rispettino i requisiti contrattualmente concordati con il cliente in termini di qualità del servizio, prestazioni attese, assistenza, garanzie, tempi e termini di consegna, adeguatezza e completezza della documentazione fornita;
- si assista il Cliente in tutte le fasi del servizio, dall'interpretazione delle sue necessità sino all'assistenza dopo la consegna cercando d'essere sempre all'altezza delle sue aspettative;
- si adottino misure in opposizione al lavoro infantile;
- nel rispetto della legge e della dignità umana, in nessun modo si sostenga l'utilizzo del lavoro forzato, di misure coercitive di sfruttamento dei lavoratori, ai quali è riconosciuto il diritto alla libertà di associazione ed alla contrattazione collettiva e ad una retribuzione minima almeno pari a quella prevista dai contratti nazionali collettivi di categoria applicabili;
- si mantengano con i lavoratori rapporti liberi da ogni discriminazione basata su razza, nazionalità, sesso ed orientamento sessuale, religione, opinione politica, disabilità;

- in nessun modo si favoriscano condizioni di lavoro rischiose per la salute e la sicurezza dei lavoratori;
- sia mantenuto continuamente aperto ed effettivo un sistema di comunicazione, tra la struttura direzionale ed i lavoratori, promuovendone la partecipazione e la consultazione, con particolare riferimento alle tematiche inerenti la salute e sicurezza;
- si coinvolgano clienti, fornitori, subappaltatori affinché collaborino con VALTER SRL secondo le loro possibilità per attuare in modo virtuoso al mantenimento del proprio sistema di gestione di responsabilità sociale;
- Si ricerchi il miglioramento continuo del sistema, investigando sulle cause delle situazioni di non conformità.

La Direzione s’impegna a rendere disponibili adeguate risorse per perseguire la presente Politica Aziendale, che viene resa disponibile per il Personale e per le altre parti interessate (Clienti, Fornitori, Subappaltatori, Comunità) ed è divulgata e condivisa attivamente nel corso d’incontri di formazione interna.

Specifici obiettivi in linea con l’attuazione del suo contenuto sono stabiliti e monitorati dalla Direzione, che chiama tutto il proprio staff ad adoperarsi per la sua piena attuazione.

La politica è stata pubblicata sul sito aziendale per diffonderla all’esterno. E’ inoltre messa a disposizione del personale con pubblicazione nella bacheca aziendale.

3 I NOSTRI OBIETTIVI

In estrema sintesi la mission aziendale si riassume in questi passaggi:

- RISPETTO DI LEGGI E REGOLAMENTI;
- MANTENERE RAPPORTI DIGNITOSI CON IL PERSONALE SENZA ALCUNA DISCRIMINIAZIONE;
- CREARE UN AMBIENTE COLLABORATIVO CHE FAVORISCA ANCHE LA PRODUTTIVITA’ DELL’AZIENDA;
- SVILUPPARE SINERGIE PER LA CRESCITA CON GLI STAKEHOLDER, IN PARTICOLARE CON CLIENTI E FORNITORI.



Il sistema è sottoposto a periodici monitoraggi e le performance del sistema sono messe a disposizione di ogni soggetto interessato attraverso la pubblicazione, in formato scaricabile del bilancio sociale sul sito aziendale: www.valter.it.

4 STAKEHOLDER

Di seguito l'elenco delle categorie di parti interessate coinvolte nel nostro processo.

Tipologia stakeholder	Soggetti	Esigenze ed Aspettative degli stakeholder
STAKEHOLDER INTERNI	Dipendenti Azionisti (Proprietari) Management Collaboratori	Preservare la credibilità e la reputazione dell'azienda per garantire uno sviluppo sul mercato. Rispetto dei principi etici e di sicurezza del lavoro. Non incorrere in sanzioni che possano mettere a rischio la continuità aziendale, la redditività ed il mantenimento occupazionale. Lavorare con basso livello di stress con un clima aziendale positivo attraverso un buon rapporto tra colleghi e con il management.
STAKEHOLDER ESTERNI	Clienti Fornitori Enti di controllo Sindacati Associazione di categoria Partner finanziari	Garanzia di rispetto delle esigenze dei lavoratori per evitare rischi reputazionali. Migliorare la collaborazione dimostrando atteggiamenti consapevoli nei confronti dei dipendenti. Creare sinergie con l'esterno per perseguire il miglioramento dell'organizzazione e di clienti/fornitori/partner. Creare opportunità di sviluppo. Mantenimento della solidità economico/finanziaria.

5 REQUISITI DI RESPONSABILITA' SOCIALE

In questa sezione sono riportati alcuni dati ed informazioni di supporto alla valutazione dei parametri normativi.

LAVORO INFANTILE

L'azienda non impiega lavoro infantile e non vi sono lavoratori che abbiano un'età inferiore ai 18 anni. Il controllo viene svolto in sede di assunzione con verifica dei documenti in originale dei candidati.

E' stata predisposta una procedura di gestione in merito al "Lavoro infantile" che definisce le azioni di recupero e di sostegno e recupero scolastico nel caso l'azienda incontri, all'interno del perimetro di influenza, casi in cui si evidenzino situazioni di lavoro infantile

Riportiamo di seguito la stratificazione del personale a dicembre 2016 per la sede dell'azienda:

	Da 18 a 40 Anni	Da 40 a 50	Oltre 50 Anni
Uomini	10%	20%	10%
Donne	20%	30%	10%
TOTALE	30%	50%	20%

Il personale risulta ben distribuito per età e genere e non vi è presenza di lavoro infantile.

LAVORO FORZATO O OBBLIGATO.

VALTER SRL non ricorre né dà sostegno all'utilizzo del lavoro forzato o obbligato, non trattiene documenti d'identità in originale e non richiede al personale di pagare "depositi" all'inizio del rapporto di lavoro. Il lavoro svolto da tutto il personale impiegato in Azienda è assolutamente volontario, nessuno è vittima di minacce o altre intimidazioni che lo costringano in qualunque modo a prestare la propria attività per l'Azienda.

Il personale ha il diritto di lasciare il luogo di lavoro al termine della giornata lavorativa standard, ed è libero di porre fine al rapporto di lavoro, dandone ragionevole preavviso al datore di lavoro.

Si informa inoltre che all'interno dell'azienda sono rappresentate le sigle sindacali della sigla CGIL con la quale sono instaurati rapporti di collaborazione positivi.

In fase di assunzione l'Azienda rispetta tutte le clausole definite nel CCNL dell'industria Orafa in base alla mansione e dal ruolo assegnato e allo statuto dei lavoratori. Inoltre informa il neo assunto su:

- Condizioni contrattuali;
- Requisiti SA8000;
- Norme sulla privacy;
- Regolamento disciplinare.

Vi è, poi, sempre piena disponibilità dell'ufficio del personale a fornire delucidazioni e chiarimenti in merito ai dubbi dei dipendenti su quanto previsto dalla normativa in materia di lavoro.

La capacità di risolvere le problematiche dei dipendenti e di trovare una soluzione immediata alle loro esigenze è da sempre uno degli obiettivi dell'azienda. Questo modus operandi si sviluppa anche nelle richieste economiche dei dipendenti che hanno portato nel 2016 ad anticipi del TFR del valore di 21.704,78 Euro mentre non vi è stata nessuna richiesta di anticipi di stipendi. Tali richieste sono determinate in particolare per motivi legati ad esigenze familiari.

ANALISI ANZIANITA' DI SERVIZIO		
	<5 ANNI	>5 ANNI
UOMINI	0	40%
DONNE	10%	50%
TOTALE	10%	90%

Tali dati dimostrano che il personale è ben inserito all'interno dell'azienda e che il clima aziendale è positivo.

Nel corso del 2016 non vi sono state dimissioni (o licenziamenti) del personale.

SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI

La VALTER SRL mette a disposizione un posto di lavoro sicuro e salubre, con particolare riferimento ad una attenta valutazione e gestione dei rischi e ad un programma di formazione adeguato.

VALTER SRL pone la salute e la sicurezza dei suoi lavoratori tra i suoi obiettivi primari; tale attenzione è comprovata dall'impegno dell'Azienda di porre in essere tutto quanto è previsto in tale materia dal T.U.81/08 e s.m.i. in funzione alle mansioni presenti in organigramma. Nell'attuazione dei requisiti del sistema salute e sicurezza l'azienda si avvale di un RSPP esterno e di consulenti/fornitori competenti per garantire il suo continuo miglioramento e controllo nel tempo.

L'organigramma della sicurezza è integrato nell'organigramma inserito all'interno del presente documento e nelle bacheche aziendali.

VALTER SRL assicura a tutto il personale una formazione periodica ed efficace su salute e sicurezza. Questa formazione viene sempre svolta in fase di nuova assunzione- per riassegnazione di mansioni- a seguito di modifiche al ciclo e processo di lavoro- per introduzione di nuovi macchinari – a seguito di novità normative.

E' in fase di sviluppo presso l'Azienda un sistema di gestione conforme alla norma OHSAS18001 per rendere più efficace il controllo e monitoraggio delle attività di salute e sicurezza ed attuare opportune azioni migliorative.

Come criteri base di prevenzione e protezione sono previsti:

- ✓ Consegna ai nuovi assunti di apposito materiale didattico/informativo predisposto ad hoc in materia di sicurezza e salute e su aspetti comportamentali da tenere nello svolgimento del proprio lavoro;
- ✓ Pianificazione di momenti di formazione/informazione ed addestramento per tutto il personale;
- ✓ Sorveglianza sanitaria;
- ✓ Raccolta e analisi di tutti i rilievi e segnalazioni provenienti dai lavoratori mediante i loro RLS.

Per il 2017 sono programmate 272 ore di formazione per i corsi di formazione lavoratori, antincendio e primo soccorso e altra formazione specifica sui requisiti SA8000 che coinvolge in particolare il rappresentante dei lavoratori.

Nel corso del 2016 non sono avvenuti incendi/infortuni.

Gli obiettivi per il 2017 in tema di salute e sicurezza sono riportati nel modello M – MOD C "Obiettivi e programmi" del sistema di gestione per la sicurezza e sono relativi a:

- ✓ Aggiornamento delle VR
- ✓ Completamento delle attività formative previste;
- ✓ Completamento sistema di gestione per la sicurezza

LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE

VALTER SRL non ostacola l'elezione di rappresentanti sindacali o l'iscrizione ai sindacati ai suoi dipendenti. I rappresentanti sindacali non sono e non saranno discriminati e sarà promossa la contrattazione collettiva. L'Azienda rispetta il diritto di tutto il personale di aderire liberamente ai sindacati ed il diritto alla contrattazione collettiva. Inoltre permette ai lavoratori di eleggere liberamente propri rappresentanti.

Ad oggi abbiamo 2 rappresentanti sindacali iscritti alla CGIL e complessivamente gli iscritti al sindacato rappresentano circa il 60% dei dipendenti.



E' stata svolta nel 2016 un'assemblea sindacale nel mese di settembre che sarà ripetuta anche per il 2017.

E' stato nominato un rappresentante dei lavoratori per SA8000 componente della rappresentanze sindacali che sarà inserito all'interno del SPT con il compito di favorire il confronto e la crescita di un clima socialmente responsabile favorendo la soluzione e l'applicazione delle azioni conseguenti di eventuali reclami/osservazioni segnalate dai comparti operativi.

Il rappresentante dei lavoratori ed il SPT sollecitano i dipendenti ed il management ad un comportamento etico e al continuo rispetto dei comportamenti ai fini della sicurezza, al corretto uso dei canali di comunicazione da e verso la direzione, a mantenere un clima adeguato con i colleghi.

VALTER SRL garantisce che i membri del sindacato, i rappresentanti dei lavoratori e il personale impegnato nell'organizzare i lavoratori non siano soggetti a discriminazione, vessazione, intimidazione o ritorsione per il fatto di avere assunto questi incarichi.

Per il 2017 l'obiettivo è di mantenere buoni rapporti con le rappresentanze sindacali.

DISCRIMINAZIONE

La VALTER SRL per l'assunzione del proprio personale non pone alcuna restrizione relativa a sesso, razza, ceto o religione o affinità politica.

Durante la selezione/colloqui di lavoro verifica l'attinenza e le capacità del candidato con esame obiettivo dei documenti comprovanti la qualifica/titolo di studio e l'esperienza del candidato. Anche il successivo periodo di prova ha lo scopo di inserire il nuovo addetto nel reparto di destinazione usando l'affiancamento a personale esperto e pianificando sessioni di addestramento specifiche per renderlo autonomo nel proprio lavoro.

VALTER SRL non ricorre o dà sostegno ad alcuna forma di discriminazione nei confronti dei propri lavoratori, garantisce le pari opportunità a tutti i dipendenti e non attua né permette interferenze nella loro vita privata o religiosa, nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto o pensionamento, né favorisce comunque alcun tipo di discriminazione in base a razza, ceto, casta, origine nazionale, territoriale o sociale, stato civile, nascita, religione, disabilità, genere, responsabilità familiari, opinioni politiche, appartenenza sindacale, età o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.



VALTER SRL non permette alcun comportamento che sia minaccioso, offensivo tra lavoratori e tra lavoratori e Azienda, volto allo sfruttamento o sessualmente coercitivo, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico, nei luoghi di lavoro. Dall'analisi dell'organigramma aziendale si evince che la scelta del personale non si basa su scelte di genere poiché la maggior parte delle funzioni di vertice è coperta da personale femminile.

La Società applica il criterio meritocratico, quindi a tutti i dipendenti è data la possibilità di avanzare di livello qualora aumentino le proprie competenze, professionalità e capacità organizzativa.

Non ci sono mai state segnalazioni in merito a discriminazioni di alcun tipo nel corso del 2016.

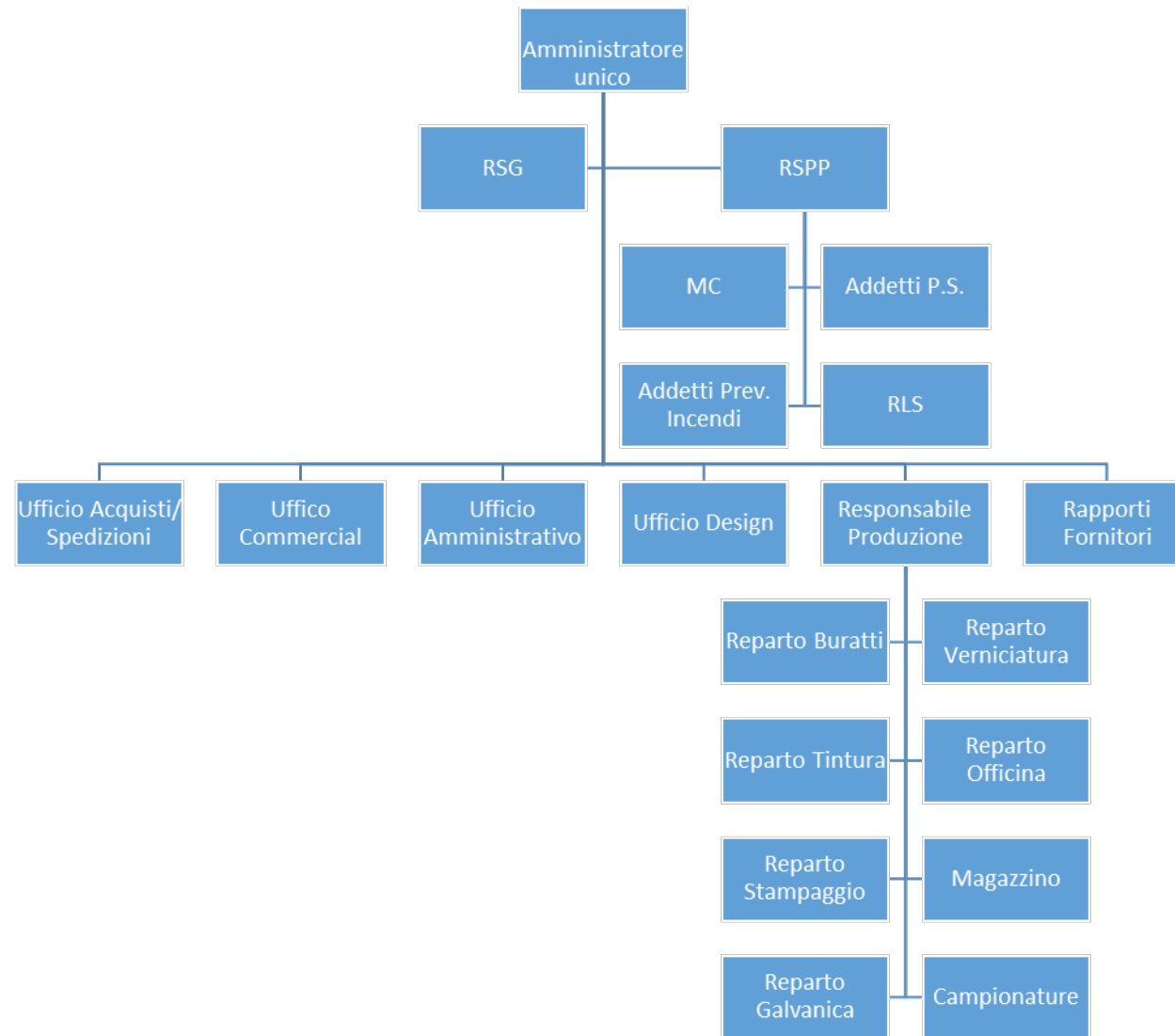
A riprova di quanto affermato si riportano i dati sotto indicati in cui si evince la suddivisione dei lavoratori per sesso e mansione.

Si segnala inoltre che nel 2016 non vi sono state nuove assunzioni.

Stratificazione personale per genere:

ADDETTI 2016	% UOMINI : 45	% DONNE : 55
--------------	---------------	--------------

Si riporta inoltre l'organigramma aziendale in cui si evidenzia come in molte funzioni apicali sono inserite persone di sesso differente.



PRATICHE DISCIPLINARI

VALTER SRL tratta tutto il personale con dignità e rispetto. Non utilizza o tollera l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abuso verbale nei confronti del personale. Non sono permessi trattamenti duri o inumani.

La VALTER SRL non attua la politica di riduzione del salario come attuazione di provvedimenti disciplinari per la risoluzione di un'eventuale contenzioso. Le eventuali e sanzioni sono gestite dall'Azienda nel rispetto della vigente legislazione e del CCNL di settore.

In bacheca aziendale è esposto il regolamento disciplinare che viene consegnato inoltre ai lavoratori durante la fase di assunzione.

Nel 2016 non sono avvenuti licenziamenti e non sono stati ricevuti reclami né in forma anonima né in forma palese.

ORARI DI LAVORO E RETRIBUZIONE

VALTER SRL garantisce il riconoscimento dello stipendio previsto dalla legislazione vigente, assicurandosi che sia più che sufficiente ad assicurare una vita dignitosa a tutta la famiglia. Il lavoro non supera le 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, che deve essere effettuato solo in casi eccezionali. In ogni caso verrà garantito almeno 1 giorno di riposo alla settimana.

Le retribuzioni sono sufficienti a soddisfare i bisogni primari del personale e i parametri, superano in tutti i casi, con dei superminimi, quanto prescritto dal CCNL applicato.

VALTER SRL non applica trattenute sul salario per motivi disciplinari. Le eccezioni a questa regola si applicano unicamente ove tali trattenute siano previste dalle norme e dal CCNL applicato.

VALTER SRL garantisce che la composizione dei salari e delle indennità dei lavoratori siano dettagliate chiaramente e regolarmente in forma scritta per ogni periodo di paga. I versamenti degli stipendi avvengono tramite bonifico bancario o assegno se richiesto. Alle busta paga è allegato il cedolino in cui è possibile verificare la correttezza delle ore inserite/svolte. L'ufficio personale è sempre disponibile a fornire chiarimenti in merito ad ogni dubbio che sorge ai dipendenti.



Distribuzione tipologia contratti:

93,68% dei contratti full time rispetto al totale;

6,32% dei contratti part time rispetto al totale.

Numero addetti 2016	% operai: 55	% impiegati: 45
---------------------	--------------	-----------------

Nell'anno 2016 non è stato tuttavia necessario prevedere lavoro straordinario.

Tutto l'eventuale lavoro straordinario sarà retribuito con una maggiorazione, come definito dalla legge nazionale o dalla contrattazione collettiva.

Non sono previsti accordi di secondo livello.

Gli obiettivi per il 2017 riguardano il mantenimento della politica aziendale al fine di accrescere l'impegno ed a migliorare le proprie competenze personali.

6 SISTEMA DI GESTIONE

Nel corso del 2016 l'azienda ha maturato l'idea di avviare un percorso di certificazione del proprio sistema di gestione in conformità alla norma SA8000:14 per andare incontro alle esigenze ed alle aspettative di tutte le parti interessate nell'ambito della responsabilità sociale d'impresa.

Uno degli obiettivi primari di VALTER SRL è la valorizzazione della Società stessa e la creazione di valore per i soci, garantendo al contempo la tutela delle aspettative dei propri clienti e del lavoro dei propri dipendenti.

L'obiettivo per il 2017, in merito al Sistema di Gestione, consiste nel perfezionare e migliorare l'applicazione della norma SA8000 all'interno dell'organizzazione.

Politica

È stato predisposto un documento "Politica aziendale" scaricabile sul sito e condivisa tra tutto il personale.

La politica include l'impegno di VALTER SRL ad adeguarsi a tutti i requisiti dello Standard SA8000 e a rispettare gli strumenti internazionali citati in precedenza. Essa inoltre impegna VALTER SRL a essere conforme con: le leggi nazionali, le altre leggi applicabili e gli altri requisiti sottoscritti.

In sede di assunzione la Direzione procede a illustrare i concetti base della politica aziendale e condividere i requisiti alla base del sistema SA8000. La politica e lo Standard SA8000 sono inoltre esposti nella bacheca aziendale per garantire una diffusione capillare.

Periodicamente sono condotti audit interni al fine di evidenziare carenze di applicazione e impostare idonee misure di correzione.

Social Performance Team (SPT) e Valutazione dei rischi

E' stato costituito un Social Performance Team (SPT), con rappresentanza equilibrata di lavoratori e management con lo scopo di garantire l'applicazione e miglioramento del sistema di gestione. Al SPT partecipano le rappresentanze sindacali aziendali ed è direttamente coinvolte la Direzione Aziendale.

I compiti principali del SPT sono relativi alla valutazione dei rischi di responsabilità sociale, monitoraggio del sistema, supporto allo svolgimento degli audit interni e del riesame della direzione, verifica di efficace soluzione delle azioni correttive e dei reclami.

La Valutazione dei rischi è stata elaborata utilizzando i seguenti criteri:

	GRAVE	3	3	6	9
CONSEGUENZE	MODERATA	2	2	4	6
	MINIMA	1	1	2	3
			1	2	3
			RARA	POSSIBILE	ALTA
			PROBABILITA'		
			RISCHIO		
			=		
	PROBABILITA'		X		CONSEGUENZE

Nell'insieme non sono emersi rischi di valore elevato (area rossa) ma solo alcuni rischi su cui porre attenzione (area gialla) e per le quali sono state programmate azioni per la mitigazione dei rischi. Le aree di attenzione sono quelle relative a:

1. Salute e sicurezza;
2. Pratiche disciplinari;
3. Orario di lavoro.

Mentre in merito al sistema di gestione si è evidenziata la necessità di alcuni miglioramenti nelle aree:

4. Attività di monitoraggio;
5. Coinvolgimento interno e comunicazione;
6. Monitoraggio dei fornitori.

Sono già in essere le attività previste per la mitigazione dei rischi.

Coinvolgimento e comunicazione

VALTER SRL ha attuato una campagna di sensibilizzazione per tutto il personale in merito ai requisiti della norma e al personale di riferimento.

La comunicazione avviene anche attraverso pubblicazione nella bacheca aziendale di notizie-avvisi in merito al sistema.

Viene data particolare importanza alla formazione e informazione interna in generale ai dipendenti e collaboratori, in particolare al rispetto delle norme cogenti su salute e sicurezza con un piano predisposto di aggiornamento normativo.

Le parti interessate invece sono messe al corrente del livello di attuazione e miglioramento del sistema di gestione con pubblicazione sul sito aziendale di specifiche comunicazioni e attraverso la pubblicazione annuale del bilancio sociale.

Gestione dei reclami

Esiste una procedura scritta per i reclami. I lavoratori hanno a disposizione un apposito contenitore in cui è possibile fare segnalazioni/reclami sia in forma palese che anonima. Tale modello è inoltre allegato al presente documento e, reso disponibile sul sito aziendale, può essere usato da ogni parte interessata per eseguire segnalazioni all'azienda che si impegna a dare tempestiva risposta ad ogn'una ed a presentare i risultati annualmente all'interno del presente bilancio sociale.

VALTER SRL non applica azioni disciplinari, licenziamenti o in alcun modo discrimina il personale o le parti interessate che abbiano fornito informazioni sulla conformità a SA8000 o che abbiano avanzato reclami relativi al luogo di lavoro.

Al momento non si ha riscontro di segnalazioni.

Azioni correttive e preventive

E' presente un sistema procedurale per la raccolta di rilievi e impostazione di specifiche azioni correttive e preventive. Queste possono essere ricavate in sede di audit interno, di verifica Ente, da reclami interni, da segnalazioni esterne. E' prevista apposita modulistica per la pianificazione delle azioni e attribuzione di responsabilità.

Formazione e sviluppo delle capacità

E' periodicamente aggiornato un piano di formazione generale per far fronte alle esigenze formative del personale a vari livelli, in particolare in merito ai requisiti cogenti di salute e sicurezza in collaborazione con il Comitato per la Sicurezza composto dall'RSPP, Direzione aziendale e RLS.

Una attenzione particolare viene posta alla formazione dovuta per legge sia soggetta a rinnovo che per cambi mansione o nuove assunzioni.

Fornitori, subappaltatori e subfornitori

L'Azienda ha stabilito, attraverso procedure che si basano sulla capacità di rispettare i requisiti della Norma SA8000, le modalità per la selezione e la qualifica di fornitori/subappaltatori e subfornitori. Tali modalità consiste nell'analisi dei rischi dei fornitori rispetto ai requisiti di SA8000 e nel caso emergano criticità verrà eseguito un monitoraggio più attento anche attraverso audit sul campo.

L'Azienda ha informato gli stessi del percorso intrapreso in materia di Responsabilità Sociale.

Allegati: politica

POLITICA AZIENDALE

La ditta Valter, che opera da oltre un secolo nel campo della bigiotteria e degli accessori moda, ha acquisito una lunga esperienza e tradizione e grazie ad una instancabile ricerca nel campo del design e dei materiali, la gamma dei prodotti realizzati è venuta ad ampliarsi notevolmente.

Lo studio di nuove forme e finiture delle parti singole ha permesso di sviluppare innovative applicazioni nel campo della bigiotteria, della pelletteria, dell'industria calzaturiera e dell'abbigliamento, con soluzioni tecniche che rendono funzionale anche l'accessorio ornamentale.

Tutti i nostri articoli sono completamente fabbricati in Italia.

Il successo dell'organizzazione, a beneficio proprio e di tutte le persone che operano nell'impresa, dipende dall'apprezzamento dei clienti verso i servizi offerti e dalla capacità di fornirli con continua affidabilità.

Per questo, Valter srl è dotata di un Sistema di Gestione basato sui requisiti della norma SA8000 e la Direzione s'impegna in prima persona e richiede al proprio personale di contribuire attivamente attraverso il proprio operato affinché:

- si promuovano e si ricerchino il continuo rispetto delle leggi, regolamenti, autorizzazioni;
- si rispettino i requisiti contrattualmente concordati con il cliente in termini di qualità del servizio, prestazioni attese, assistenza, garanzie, tempi e termini di consegna, adeguatezza e completezza della documentazione fornita;
- si assista il Cliente in tutte le fasi del servizio, dall'interpretazione delle sue necessità sino all'assistenza dopo la consegna cercando d'essere sempre all'altezza delle sue aspettative;
- si adottino misure in opposizione al lavoro infantile;
- nel rispetto della legge e della dignità umana, in nessun modo si sostenga l'utilizzo del lavoro forzato, di misure coercitive di sfruttamento dei lavoratori, ai quali è riconosciuto il diritto alla libertà di associazione ed alla contrattazione collettiva e ad una retribuzione minima almeno pari a quella prevista dai contratti nazionali collettivi di categoria applicabili.
- si mantengano con i lavoratori rapporti liberi da ogni discriminazione basata su razza, nazionalità, sesso ed orientamento sessuale, religione, opinione politica, disabilità.
- in nessun modo si favoriscano condizioni di lavoro rischiose per la salute e la sicurezza dei lavoratori;
- sia mantenuto continuamente aperto ed effettivo un sistema di comunicazione, tra la struttura direzionale ed i lavoratori, promuovendone la partecipazione e la consultazione, con particolare riferimento alle tematiche inerenti la salute e sicurezza.
- si coinvolgano clienti, fornitori, subappaltatori affinché collaborino con Valter srl secondo le loro possibilità per attuare in modo virtuoso al mantenimento del proprio sistema di gestione di responsabilità sociale.
- Si ricerchi il miglioramento continuo del sistema, investigando sulle cause delle situazioni di non conformità;

La Direzione s'impegna a rendere disponibili adeguate risorse per perseguire la presente Politica Aziendale, che viene resa disponibile per il Personale e per le altre parti interessate (Clienti, Fornitori, Subappaltatori, Comunità) ed è divulgata e condivisa attivamente nel corso d'incontri di formazione interna.

POLITICA AZIENDALE

Specifici obiettivi in linea con l'attuazione del suo contenuto sono stabiliti e monitorati dalla Direzione, che chiama tutto il proprio staff ad adoperarsi per la sua piena attuazione.

VALTER SRL

Riferimenti per i requisiti inerenti la responsabilità sociale:

SAAS

Social Accountability Accreditation Services

15 West 44th Street, 6th Floor New York, NY 10036

Tel: +1 - (212) 391-2106 - Fax: +1 – (212) 684-1515

Mail: saas@saasaccreditation.org - Web: <http://www.saasaccreditation.org>

SAI

Social Accountability International

15 West 44th Street | New York, NY 10036

Phone: +1 (212) 684-1414 | Fax. +1 – (212) 684-1515

Email: info@sa-intl.org - Web: sa-intl.org