

Bilancio Sociale

ANNO 2019



Sommario

| | |
|---|----|
| 1. PARTE GENERALE..... | 3 |
| Presentazione Aziendale..... | 3 |
| Politica per la Responsabilità Sociale..... | 3 |
| I nostri obiettivi..... | 4 |
| Gli stakeholder di Valter srl..... | 5 |
| Pratiche di dialogo ed ascolto degli Stakeholder..... | 6 |
| Obiettivi di coinvolgimento degli stakeholder..... | 6 |
| 2 RESPONSABILITA' SOCIALE IN VALTER SRL..... | 7 |
| Occupazione e Lavoro..... | 7 |
| Salute e Sicurezza sul lavoro..... | 9 |
| Lavoro Forzato ed Obbligato..... | 10 |
| Libertà di Associazione..... | 11 |
| Discriminazione..... | 11 |
| Pratiche Disciplinari..... | 14 |
| Orari di Lavoro e Retribuzione..... | 14 |
| 3 SISTEMA DI GESTIONE..... | 15 |
| Politica..... | 15 |
| Social Performance Team (SPT) e Valutazione dei rischi..... | 15 |
| Coinvolgimento e comunicazione..... | 16 |
| Gestione dei reclami..... | 16 |
| Azioni correttive e preventive..... | 17 |
| Formazione e sviluppo delle capacità..... | 17 |
| Fornitori, subappaltatori e subfornitori..... | 17 |

1. PARTE GENERALE

Presentazione 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.

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. In azienda sono impiegati circa 20 dipendenti.



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.

Politica per la Responsabilità 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.

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

I nostri obiettivi

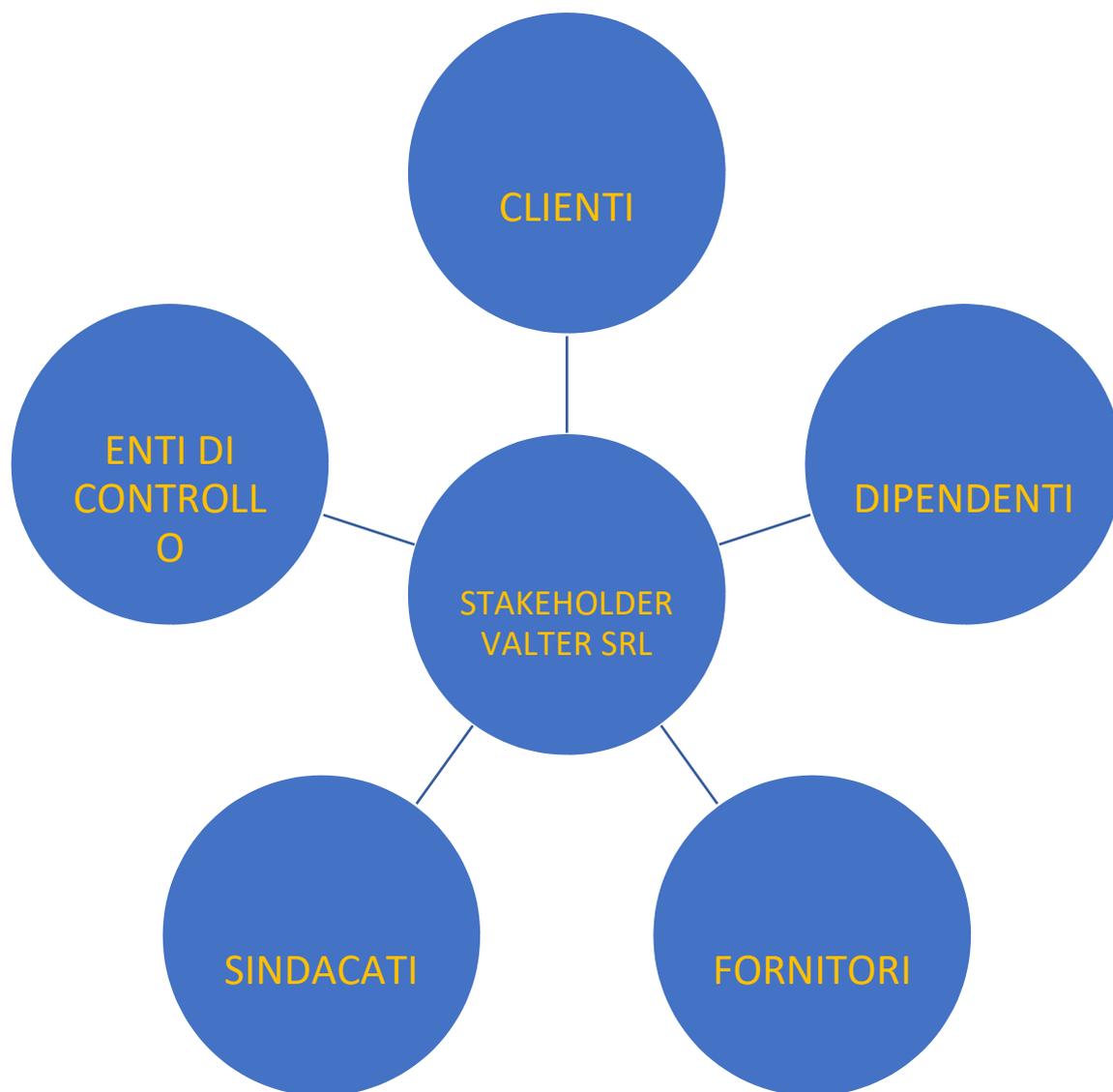
I principali obiettivi aziendali si riassumono nei seguenti:

- *RISPETTO DI LEGGI E REGOLAMENTI;*
- *MANTENERE RAPPORTI DIGNITOSI CON IL PERSONALE SENZA ALCUNA DISCRIMINAZIONE;*
- *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.*



Gli stakeholder di Valter srl

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



Le aspettative degli stakeholder si riassumono in:

- 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
- Mantenimento della solidità economico/finanziaria
- Lavorare con basso livello di stress con un clima aziendale positivo attraverso un buon rapporto tra colleghi e con il management
- 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

Pratiche di dialogo ed ascolto degli Stakeholder

La Valter Srl, consapevole dell'importanza dell'ascolto degli stakeholder, ha intrapreso un percorso di sviluppo di pratiche di dialogo che si riassumono nelle seguenti:

- Redazione del Bilancio Sociale con cadenza annuale, a partire dal 2017 e pubblicazione nel sito aziendale
- Consultazione degli auditor esterni durante le verifiche ispettive
- Raccolta dei suggerimenti dei lavoratori attraverso apposita procedura e analisi con i loro rappresentanti delle soluzioni proposte ed implementate
- Monitoraggio periodico dei fornitori
- Indagine di customer satisfaction con cadenza triennale, in particolare sui temi della sostenibilità

BILANCIO SOCIALE

E' mantenuta la pubblicazione del bilancio sociale con cadenza annuale il quale mantiene la propria struttura consolidata negli anni precedenti e le nostre principali informazioni.

AUDIT ESTERNI

L'azienda è sottoposta ad audit esterni da parte di Bureau Veritas Italia al fine di verificare il rispetto dei requisiti di responsabilità sociale e conformità alla Norma SA8000. Dal 2017 l'azienda è certificata SA8000:2014, Nr. Certificato: IT275821.

La Valter nel corso del 2019, in data 28 Novembre è stata oggetto di Audit da parte del Gruppo KERING, tra i principali clienti della Valter Srl, riportando un punteggio di Supplier Rating 9,7.

ASCOLTO DEI LAVORATORI

Il principale strumento di ascolto dei lavoratori avviene attraverso lo strumento della raccolta dei suggerimenti da parte degli stessi lavoratori, attraverso l'applicazione della procedura interna PR11 "Reclami e segnalazioni". Tale metodo si sta dimostrando nel corso degli anni efficace essendo finalizzato al miglioramento del Sistema di Gestione Sociale.

L'avvio della pratica di ascolto dei lavoratori, attraverso la raccolta dei loro suggerimenti, che possono avvenire anche in forma anonima, ha portato a risultati importanti nel corso del 2017. La sistematizzazione di uno strumento di dialogo ha da subito fatto emergere alcune problematiche legate all'ambiente di lavoro.

Dall'avvio del Sistema di Gestione, nel 2017, sono state riscontrate un totale di 12 segnalazioni. Tutte prese in carico e risolte. Nel 2018 sono tre segnalazioni di cui una risolta nel 2019 con l'installazione del nuovo impianto di aspirazione in officina.

Le segnalazioni vengono rilevate quattro prontamente ed affrontate dall'azienda, insieme al rappresentante dei lavoratori viene sempre verificata l'efficacia delle azioni eseguite.

Si è preliminarmente verificato il livello di salario dei fornitori con rischi sociali, che sono risultati in linea con i livelli salariali dei dipendenti, a seguire sono state eseguite delle attività di monitoraggio (audit) delle condizioni del posto di lavoro.

MONITORAGGIO FORNITORI

E' continua e presidiata l'attività di monitoraggio dei fornitori in particolare di quelli ritenuti critici per la Valter Srl.

Le criticità sono valutate attraverso un percorso di valutazione dei rischi della catena di fornitura che in base al tipo di lavorazione, dimensione aziendale, settore di riferimento, area di lavoro, determina se vi possono essere elevati rischi sociali.

Tale valutazione ha determinato un piano di monitoraggio annuale che ha portato anche per il 2019 la verifica il cui risultato è stato positivo.

Nel 2019 è stato eseguito in data 20 Dicembre un audit ad un fornitore considerato critico per l'azienda, fornitore che esegue lavoro a domicilio e pari al 50% dei fornitori con rischi sociali.

Obiettivi di coinvolgimento degli stakeholder

Gli obiettivi per l'anno 2020 sono i seguenti:

- Analisi di customer satisfaction attraverso utilizzo di un questionario strutturato
- Attivita' di Audit sui fornitori

1 RESPONSABILITA' SOCIALE IN VALTER SRL

Occupazione e Lavoro

IL processo produttivo in Valter Srl è composto dalle fasi indicate nel seguente schema:



La produzione del 2019 è stata pari a kg 5390 mentre quella del 2018 è stata pari a kg 5622 pertanto la produzione è stata in diminuzione rispetto all'anno precedente.



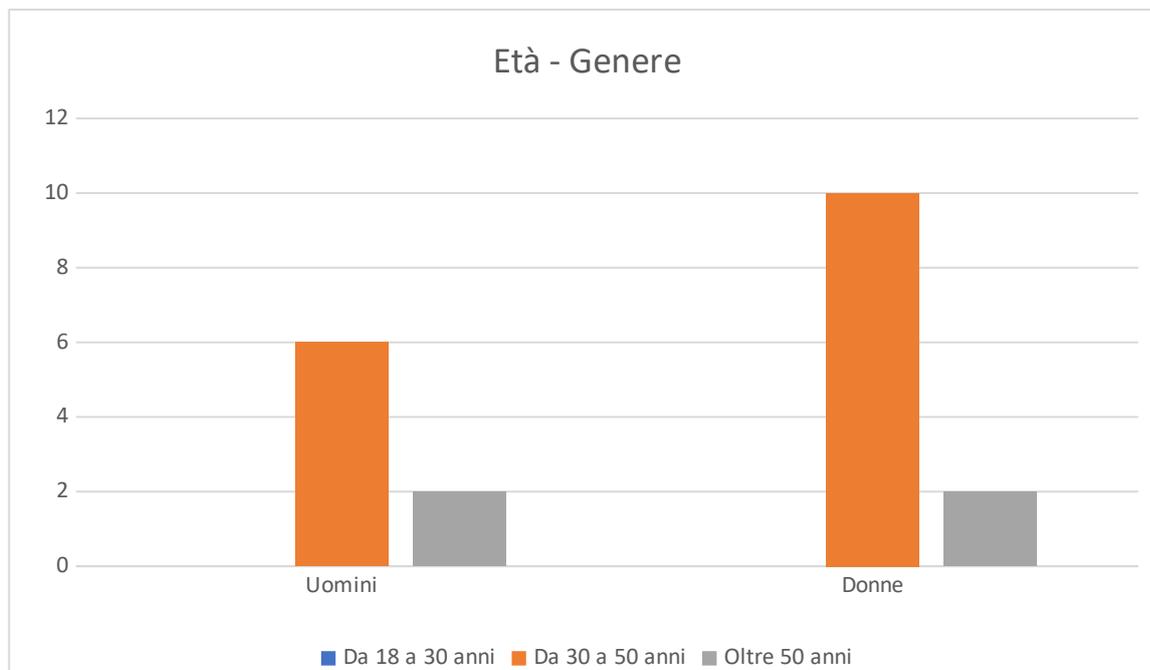
Nel 2019 l'azienda non ha subito riduzioni del personale e mantiene inalterato il numero di lavoratori rispetto al 2018. E' stata eseguita CIG ordinaria al fine di mantenere il tasso di occupazione e garantire pertanto i livelli occupazionali attraverso accordi sindacali della durata di 4 giorni.

Le ore lavorate nel 2019 sono state pari a 27.794 con una produttività (kg/ora) pari a:

**0,19
Kg/ora**

Il personale non ha subito variazioni né in entrata né in uscita. La suddivisione del personale è la seguente

| | Da 18 a 30 Anni | Da 30 a 50 | Oltre 50 Anni | TOTALE |
|---------------|-----------------|------------|---------------|---------------|
| Uomini | 0 | 6 | 2 | 8 |
| Donne | 0 | 9 | 2 | 11 |
| TOTALE | 0 | 15 | 4 | 19 |



Vi è un solo lavoratore straniero che lavora in azienda da oltre 15 anni.

Il contratto di riferimento dell'azienda è il CCCNL industria orafa ed è applicato integralmente dall'azienda compresi gli aspetti comunicativi e di relazione con le rappresentanze sindacali aziendali e territoriali

Non vi sono dipendenti al di sotto dei trent'anni. L'azienda ha tutto personale con esperienza. Non sono previste assunzioni o riduzioni di personale per il 2020.

Nel 2020 si prevede inoltre una ulteriore riduzione della CIG ed il ripristino quasi totale delle ore disponibili grazie ad un incremento dei clienti e della quantità di lavoro.

Salute e Sicurezza sul lavoro

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.

Nel 2019 ha mantenuto un sistema di gestione per la sicurezza conforme alla OHSAS18001. Tale sistema di gestione non è certificato da ente di terza parte ma è utilizzato dall'azienda per la gestione delle principali attività di salute e sicurezza. E' stato chiesto uno sconto ai contributi INAIL attraverso l'implementazione di un Sistema di gestione per la Sicurezza conforme alla norma OHSAS18001.

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.

Le principali attività svolte in ambito salute e sicurezza nel 2019 sono state:

- Aggiornamento del DVR aziendale
- Completamento formazione del Rappresentante dei Lavoratori RLS
- Aggiornamento della squadra di primo soccorso ed antincendio
- Avanzamento dei lavori per la presentazione della pratica di prevenzione incendi per CPI
- Completamento dei lavori per l'impianto di aspirazione nel reparto dello stampaggio

Gli strumenti principali utilizzati per l'evidenziazione delle problematiche sono stati possibili grazie all'implementazione del SGSL conforme ad OHSAS18001, in particolare la realizzazione di un audit interno e l'applicazione della procedura "Segnalazioni e Reclami".

Nel 2019 sono stati completati i corsi di Aggiornamento per gli addetti alla Squadra di Primo Soccorso, Aggiornamento per gli addetti alla Squadra Antincendio per un importo di 535 euro.

Per il mantenimento del Sistema di Gestione della Sicurezza sono stati spesi 4483,00Euro.

Le spese in sicurezza per il 2019 sono state:

- Corsi di formazione 535,00 Euro
- Mantenimento del Sistema di Gestione della Sicurezza 4483,00 Euro.
- Impianti per certificazione antincendio 16.690,00 Euro
- Impianto di aspirazione nel reparto Stampaggio 12.085,00 Euro
-

Complessivamente sono stati spesi 33.793,00 Euro contro i 31.285,00 Euro nel 2018.

Pertanto dopo aver consolidato le attività di formazione, sono stati eseguiti investimenti per il miglioramento e degli ambienti dell'infrastruttura di lavoro.



E' stato eseguito nel 2019 un audit sicurezza che ha visto la partecipazione come Team Leader di un consulente esperto in materiale e come Team di supporto 5 dipendenti di produzione.

Nel corso del 2019 non sono avvenuti incendi e/o infortuni.

Annualmente viene eseguita Riunione Periodica di Salute e Sicurezza con la presenza di MC, RSPP, DL e RLS.

L'azienda inoltre è certificata SA8000 pertanto ha istituito un Social Performance Team (SPT), composto da RLS e DL che periodicamente, ovvero due volte l'anno, si incontra per affrontare tutti i temi di natura sociale compresi quelli di salute e sicurezza.

Gli obiettivi per il 2020 in tema di salute e sicurezza prevedono:

- Aggiornamenti del sistema di Gestione della Sicurezza

Lavoro Forzato ed Obligato

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 (CGIL) con la quale sono instaurati rapporti di collaborazione positivi.

L'attività si sviluppa nelle sedi italiane di Malcontenta e mirano, come tutti i fornitori sono la gran parte presenti nella regione. Non sono evidenziati rischi di lavoro forzato od obbligato anche nei confronti della catena di fornitura, la quale è stata soggetta ad una valutazione

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 2019 ad anticipi del TFR del valore di 12.000 Euro un valore superiore ai 2.272,00 Euro del 2018. Tali richieste sono determinate in particolare per motivi legati ad esigenze famigliari.

| ANALISI ANZIANITA' DI SERVIZIO | |
|--------------------------------|---------|
| <5 ANNI | >5 ANNI |

| | | |
|---------------|----------|-----------|
| UOMINI | 0 | 8 |
| DONNE | 2 | 9 |
| TOTALE | 2 | 17 |

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

Nel corso del 2019 non vi sono state dimissioni (o licenziamenti) del personale.

Libertà di Associazione

VALTER SRL non ostacola l'elezione di rappresentanti sindacali o l'iscrizione ai sindacati dei 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 vi sono 2 rappresentanti sindacali iscritti alla CGIL e complessivamente gli iscritti al sindacato rappresentano circa il 80% dei dipendenti.

Sono state svolte nel 2019 due assemblee sindacali; convocate rispettivamente nei seguenti giorni: 18 Aprile 2019 e la seconda il giorno 08 Novembre.

E' stata inoltre già indetta anche la prima assemblea sindacale per l'anno 2020, prevista il giorno 20 Gennaio 2020.

Tali incontri hanno lo scopo di descrivere alle rappresentanze le prospettive industriali dell'azienda in un rapporto di trasparenza e collaborazione.

Nel 2016 è stato nominato un rappresentante dei lavoratori per SA8000 componente delle rappresentanze sindacali, 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.

L'SPT si incontra semestralmente per analizzare lo stato del Sistema di Responsabilità Sociale dell'azienda.

Il rappresentante dei lavoratori ed il SPT sollecitano tutti 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.

Discriminazione

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

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.

L'azienda ha predisposto una procedura gestionale per il recupero delle condizioni di discriminazione.

Non ci sono mai state segnalazioni in merito a discriminazioni di alcun tipo nel corso del 2017.

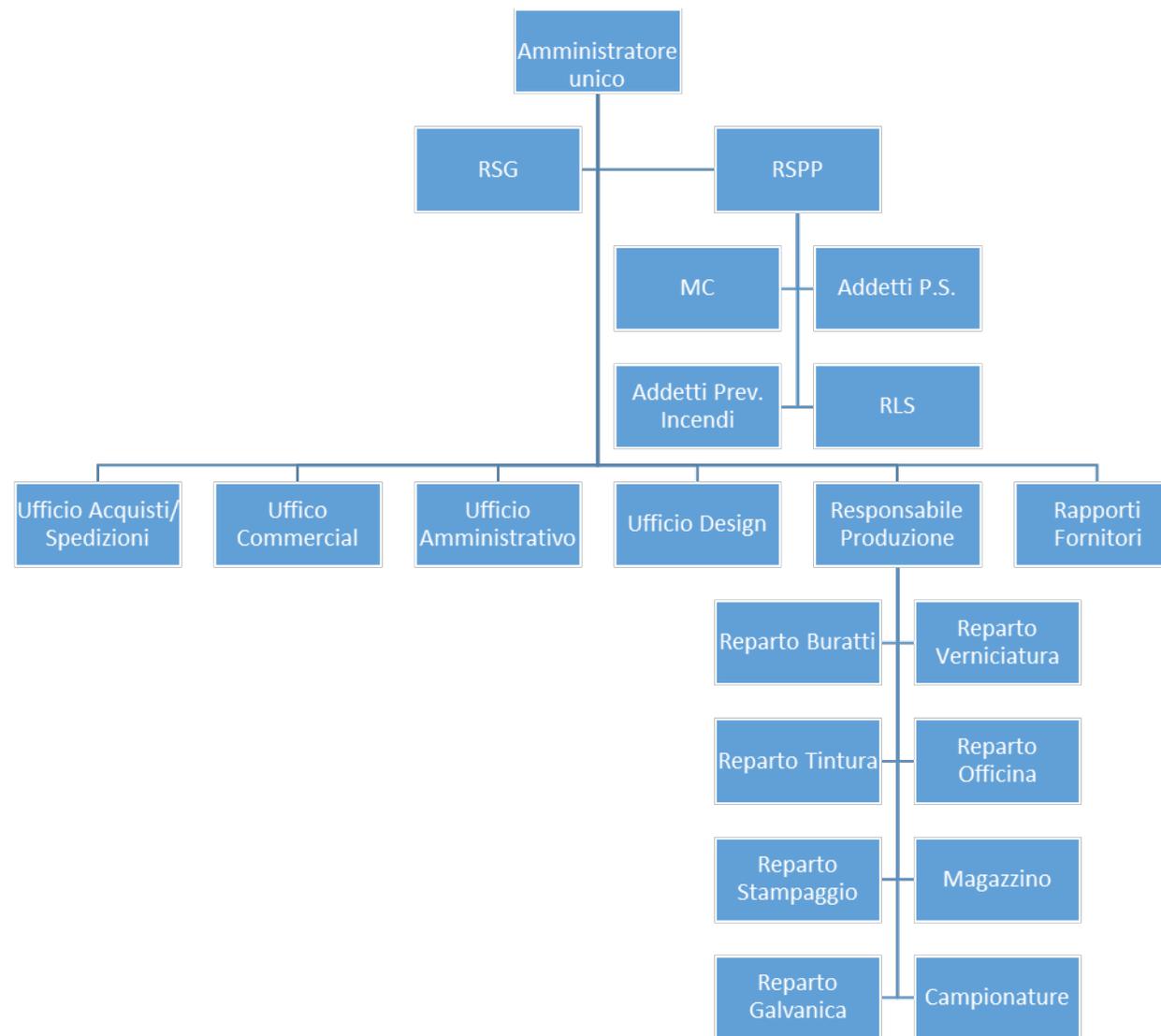
A riprova di quanto affermato si riportano i dati sotto indicati in cui si evince la suddivisione dei lavoratori per sesso e mansione.

Si segnala inoltre che nel 2019 non vi sono state nuove assunzioni.

Stratificazione personale per genere:

| | | |
|--------------|--------------|-------------|
| ADDETTI 2019 | % UOMINI: 42 | % DONNE: 58 |
|--------------|--------------|-------------|

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 2019 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.

Nel 2019, in linea con quanto emerso negli anni scorsi, non è stato svolto lavoro straordinario.

La politica aziendale, in termini di orario di lavoro, non consente di superare le 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, che deve essere effettuato solo in casi eccezionali. Inoltre sono garantiti i riposi settimanali come da CCNL.

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.



La distribuzione per tipologia dei contratti è rimasta inalterata rispetto al 2016:

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

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

| | | |
|---------------------|---------------|-----------------|
| Numero addetti 2019 | n. operai: 10 | n. impiegati: 9 |
|---------------------|---------------|-----------------|

Nell'anno 2017 non è stato tuttavia necessario prevedere lavoro straordinario a causa della particolare situazione aziendale del periodo.

Non sono previsti o presenti accordi di secondo livello.

2 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'azienda nel corso degli anni ha impostato un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale conforme alla SA8000:2014.

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

L'obiettivo per il 2020, 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 ed allegata al presente Bilancio Sociale.

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), costituito da un lavoratore e da un componente della Direzione. L'SPT ha lo scopo di garantire l'applicazione e miglioramento del sistema di gestione.

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.

SPT semestralmente si incontra formalmente per l'analisi dell'applicazione dei principi SA8000 e del Sistema di Gestione.

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

| | | | | | |
|-------------|----------|---|----------------|-------------|------|
| CONSEGUENZE | GRAVE | 3 | 3 | 6 | 9 |
| | 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.

La Valutazione dei rischi verrà aggiornata almeno ogni tre anni.

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.

Nel 2019 non sono stati svolti nuovi incontri di formazione del personale, che sono previsti nel 2020.

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.

Nel 2019 vi sono state 3 segnalazioni da parte dei lavoratori, relative ad aspetti di Salute e Sicurezza. Tutte 3 sono state risolte dalla Direzione aziendale.

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.

Nel 2019 è stato eseguito un audit a fornitore che ha dato esito positivo. Nel 2020 verrà eseguito un altro audit a fornitore, da scegliere tra quelli critici.

Allegati:

Politica di Responsabilità Sociale

Modulo Segnalazione Reclami

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

SEGNALAZIONE / COMUNICAZIONE INTERNA

SEZIONE A CURA DELL'AUTORE DELLA SEGNALAZIONE

Il presente modulo ha lo scopo di fornire a tutte le parti interessate uno strumento per segnalare all'azienda reclami/suggerimenti per il miglioramento delle condizioni di lavoro o relativi al non rispetto dei requisiti della norma SA8000:14 e/o OHSAS18001.

La segnalazione può avvenire in forma anonima.

| OGGETTO | | |
|--|---|--|
| <input type="checkbox"/> RECLAMO | <input type="checkbox"/> SUGGERIMENTO PER IL MIGLIORAMENTO | |
| <input type="checkbox"/> Lavoro infantile | <input type="checkbox"/> Lavoro forzato/obbligato | <input type="checkbox"/> Discriminazioni |
| <input type="checkbox"/> Salute/Sicurezza | <input type="checkbox"/> Retribuzione | <input type="checkbox"/> Attuazione procedure disciplinari |
| <input type="checkbox"/> Carenze del sistema di gestione | <input type="checkbox"/> Orario di lavoro | <input type="checkbox"/> Libertà di associazione |
| <input type="checkbox"/> Altro (specificare) | | |
| DESCRIZIONE | | |
| Data: | | |

| AUTORE DELLA SEGNALAZIONE (La Direzione s'impegna a dar risposta entro 30 giorni a tutte le segnalazioni di cui sia noto il mittente) | | | |
|--|---|----------------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> DIPENDENTE | <input type="checkbox"/> FORNITORE/ SUBAPPALTATORE | <input type="checkbox"/> CLIENTE | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> Preferisco che la presente segnalazione sia anonima | | | |
| <input type="checkbox"/> Sono disponibile ad essere contattato per dettagli inerenti la segnalazione e per una più efficace gestione della stessa. | Nome | | Tel. |
| | e-mail | | Firma |

SEZIONE A CURA DEL SOCIAL PERFORMANCE TEAM (SPT) SA 8000

| RISOLUZIONE DEL PROBLEMA |
|-----------------------------|
| |
| EVENTUALE AZIONE CORRETTIVA |
| |

| | | |
|------|---------------------------------------|-------------------|
| DATA | FIRMA (Rappresentante dei Lavoratori) | FIRMA (Direzione) |
|------|---------------------------------------|-------------------|

SEGNALAZIONE / COMUNICAZIONE INTERNA