Report di Responsabilità Sociale SA8000

2025



ROVEDA
1955

ROVEDA

1955

Sommario

1 Presentazione dell'organizzazione 6

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

2 Performance sociale 20

2.1 LAVORO MINORILE 23
2.2 LAVORO FORZATO ED OBBLIGATO 25
2.3 SALUTE E SICUREZZA 26
2.4 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA 31
2.5 DISCRIMINAZIONE 33
2.6 PRATICHE DISCIPLINARI 37
2.7 ORARIO DI LAVORO 38
2.8 RETRIBUZIONE 39

3 Sistema di gestione 44

3.1 RIESAME DELLA DIREZIONE 50
3.2 SOCIAL PERFORMANCE TEAM 51
3.3 PIANIFICAZIONE ED IMPLEMENTAZIONE 51
3.4 MONITORAGGIO CATENA DI FORNITURA 52
3.5 PROBLEMATICHE ED AZIONI CORRETTIVE 53
3.6 COMUNICAZIONE ESTERNA 53

Premessa

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

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

L'ottenimento della certificazione ISO14001 e ISO45001 e la messa a regime del Sistema di Responsabilità Sociale conforme alla norma SA8000 derivano dalla piena convinzione che debbano essere attuate politiche aziendali attente ai propri collaboratori e all'ambiente circostanteetesealmiglioramentocontinuonellapienatrasparenzadelle proprie attività.

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

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

Dati aggiornati al 31.12.2025
Villastanza di Parabiago, Ottobre 2026

Presentazione dell’organizzazione



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

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

Roveda Srl collabora con circa 400 persone nella sua Sede sita a Parabiago occupandosi dello sviluppo, industrializzazione e messa in produzione di calzature da donna eleganti per Chanel e altri clienti del settore del lusso.

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

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



La Direzione ha individuato nel Direttore Generale il Rappresentante della Direzione che ha il compito di assicurare il rispetto dei requisiti dello standard SA8000.
Il Rappresentante della Direzione è il referente per le comunicazioni del personale interno e delle parti interessate esterne.
Come richiesto dallo standard SA8000 è stato costituito il Social Performance Team (di seguito SPT) all'interno di Roveda.



Presentazione dell'organizzazione 1



Roveda Srl collabora
con circa 400 persone
nella sua sede sita a Parabiago
occupandosi dello sviluppo,
industrializzazione
e messa in produzione
di calzature da donna eleganti
per Chanel e altri clienti
del settore del lusso.

1.1 REDAZIONE E DIVULGAZIONE

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



Dal 2022 viene stabilita la redazione annuale del Bilancio SA8000 dell'azienda, quale valido supporto alla strategia sociale di impresa, e la sua contestuale divulgazione a tutti gli stakeholders coinvolti in qualche modo nei rapporti con l'azienda: dipendenti, clienti e fornitori, organismi di controllo (es. DTL, INPS, INAIL, ATS), istituzioni pubbliche (Comuni, Province, Regione), pubblica opinione, istituti di certificazione ed a tutti coloro che ne faranno esplicita richiesta.

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

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

REPORT SOCIALE
RAPPORTI CON GLI STAKEHOLDERS
IMPEGNO ETICO-SOCIALE
MIGLIORAMENTO PERFORMANCE SOCIALI
INFORMARE, COINVOLGERE E FAR PARTECIPARE
PROCESSO DI MIGLIORAMENTO CONTINUO

1.2 PARTI INTERESSATE (STAKEHOLDERS)

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

PARTI INTERESSATE INTERNE	
Tipo	**Sintesi delle loro aspettative**
• Collaboratori • RSA • Organismo di Vigilanza 231 • Figure esterne, professionisti facenti parte della struttura organizzativa • Manufactures De Mode Italia • Gruppo Chanel	• **Preservare un'organizzazione responsabile, credibile, rispondente alla legislazione sul lavoro ed indirizzata al rispetto dei diritti umani** • **Migliorare le condizioni di lavoro ed il clima di lavoro** • **Migliorare il rapporto con le istituzioni** • **Controllare la correttezza sociale dei propri fornitori** • **Minimizzare il rischio reputazionale**

PARTI INTERESSATE ESTERNE	
Tipo	**Sintesi delle loro aspettative**
• Fornitori • Clienti • Regione Lombardia • Città Metropolitana • Comune di Parabiago • Assocalzaturifici • Sindacati confederali • INPS • INAIL • Direzione Provinciale Lavoro • ATS • ARPAL • Centro per l'Impiego • Istituti Bancari e di assicurazioni	• **Contribuire a diffondere una cultura della responsabilità sociale** • **Consolidare e monitorare il rispetto della normativa in materia di tutela dei lavoratori** • **Partecipare ad iniziative e progetti a favore di soggetti in difficoltà**

1.3 POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

Nel mese di marzo 2022 Roveda nella persona del suo Direttore Generale e in collaborazione con la Direzione Risorse Umane ha definito la Politica Integrata per la Responsabilità Sociale e l'Ambiente, ulteriormente aggiornata a dicembre 2023.

Si riporta di seguito il testo della suddetta Politica.



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

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

Roveda fa parte dell'ecosistema di Manufactures de Mode, all'interno della quale operano molteplici aziende artigiane in parte o del tutto acquisite da Chanel, di dimensioni e filiere differenti e dislocate in diverse aree geografiche (es. Francia, Italia, Scozia, etc.)

In azienda lavorano circa 400 persone che coniugano abilmente artigianato, alta tecnologia e cura dei dettagli per un risultato di qualità eccellente.

Lavorare in Roveda significa essere inseriti in un contesto dinamico, positivo, inclusivo, innovativo ed umano. La valorizzazione di ciascun individuo ed il suo percorso di crescita professionale e sviluppo delle competenze rappresenta un elemento importante della politica dell'azienda.

Inoltre, in linea con le strategie del gruppo, Roveda è impegnata a trovare soluzioni che possano garantire il continuo il miglioramento degli impatti ambientali dall'ideazione alla realizzazione delle calzature.

Un'attenta strategia di sostenibilità permette di preservare il nostro pianeta, contrastare i cambiamenti climatici, e ogni forma di inquinamento.

L'attenzione alla persona caratterizza da sempre le strategie ed i comportamenti dell'azienda. Politiche eque e valorizzanti di gestione delle Risorse Umane guidano ogni anno Roveda nella definizione di obiettivi ambiziosi e concreti che permettono di migliorarsi continuamente.

Il nostro impegno comune si pone l'obiettivo di operare con un Sistema di Gestione Integrato per la Responsabilità Sociale, per l'Ambiente e per la Sicurezza sul Lavoro, conforme alle norme SA8000, ISO14001, ISO45001. Questo strumento riconosciuto a livello internazionale ha lo scopo di migliorare le prestazioni sociali ed ambientali di Roveda in maniera effettiva e tangibile.

Il sistema di gestione realizzato dovrà consentire all'azienda di mantenere il pieno rispetto di tutte le norme internazionali, le disposizioni di legge nazionali e locali, i contratti collettivi ed altri requisiti sottoscritti, in materia di lavoro, responsabilità sociale ed ambientale, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, oltre alle norme SA8000, ISO14001 e ISO45001.

I requisiti di natura cogente devono essere considerati quali requisiti minimi da rispettare. Il sistema di gestione integrato è lo strumento per pianificare e monitore gli obiettivi di business e lo sviluppo dell'azienda, inclusa la filiera dei fornitori e dei terzisti.

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

- *promuovere tra i propri Collaboratori il senso di responsabilità nei confronti dell'ambiente e della tutela del lavoro, diffondendo una vera e propria cultura della sostenibilità*
- *applicare un moderno approccio basato sulla gestione dei rischi sociali, ambientali e per la sicurezza sul lavoro, in modo da garantire la conformità ed il miglioramento dell'efficacia del sistema di gestione nel tempo;*

• comunicare e dialogare con tutte le parti interessate sulle problematiche sociali ed ambientali quale presupposto di trasparenza e di collaborazione;
• prevenire, controllare e, dove possibile, diminuire l'impatto ambientale dell'azienda, mediante una ricerca costante di soluzioni ottimali e innovative;
• continuare a migliorare le proprie prestazioni ambientali riducendo l'impiego di prodotti chimici nocivi per l'ambiente, aumentando l'efficienza dei processi produttivi e ottimizzando lo smaltimento ed il recupero dei rifiuti;
• non utilizzare il lavoro infantile, forzato, obbligato, discriminato, non sicuro o comunque al di fuori dalle tutele previste per legge;
• garantire e promuovere la libertà di associazione dei lavoratori ed il diritto alla contrattazione collettiva;
• migliorare continuamente non solo le condizioni di lavoro del personale interno a Roveda ma anche, per quanto possibile, dei lavoratori coinvolti nella catena di fornitura
• motivare, coinvolgere e accrescere competenze e capacità relazionali di tutti i Collaboratori;
• garantire una politica di welfare aziendale volta al continuo miglioramento dell'equilibrio tra vita professionale e privata dei propri Collaboratori;
• selezionare e monitorare i propri fornitori affinché anch'essi rispettino i principi di responsabilità sociale, sicurezza sul lavoro e di corretta gestione ambientale ambiente, salute e sicurezza
• fornire condizioni di lavoro sicure e salubri per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali;
• ove possibile eliminare e/o ridurre i rischi per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro.

La presente politica viene rivista periodicamente durante il Riesame della Direzione. In tale occasione vengono definiti anche gli obiettivi aziendali, attraverso i quali la politica trova piena applicazione.
Tutti i collaboratori dell'azienda e gli operatori che lavorano per conto sono chiamati al rispetto ed all'attuazione quotidiana di quanto previsto nella presente Politica, nelle procedure operative e nelle disposizioni di lavoro comunicate da Roveda. Tutto questo permette al Sistema di Gestione di essere efficace.

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

Parabiago, lì Dicembre 2023

La Direzione



1.4 SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE



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

SISTEMA RESPONSABILITÀ SOCIALE

- MANUALE
- PROCEDURE OPERATIVE
- FORMAZIONE DEL PERSONALE
- MONITORAGGIO INTERNO
- MONITORAGGIO ESTERNO SU FORNITORI E SUBFORNITORI
- POLITICA AZIENDALE
- RIESAME DELLA DIREZIONE
- PERIODICI MONITORAGGI
- CASSETTA SOCIAL PERFORMANCE TEAM

L'organizzazione ha nominato un rappresentante della Direzione per la responsabilità sociale, con il compito di sorvegliare il corretto funzionamento del sistema oltre ad un rappresentante del management per coinvolgere il business nelle attività di monitoraggio del sistema.
I lavoratori hanno designato due rappresentanti per il sistema SA8000, uno attraverso una candidatura spontanea, l'altro tra gli RLS designati dal sindacato, i quali vengono coinvolti regolarmente nelle attività del sistema. Il sistema di gestione viene mantenuto e migliorato nel tempo attraverso:

- aggiornamento formativo ed informativo del personale;
- attività di monitoraggio interne (audit, indagini di clima, etc.) per stabilire se il sistema viene efficacemente attuato ed è conforme alla normativa di riferimento ed alle specifiche interne definite;
- attività di monitoraggio sui fornitori e subfornitori affinché si dotino di strumenti significativi di responsabilità sociale o che, quanto meno, operino in conformità ai requisiti sociali previsti dalla normativa applicabile;
- revisione della documentazione, ivi compresa la politica aziendale;
- effettuazione annuale del Riesame della Direzione per valutare l'efficienza e l'efficacia del sistema di gestione e della Politica;
- definizione periodica e monitoraggio di obiettivi di miglioramento.
- raccolta delle segnalazioni provenienti da qualsiasi stakeholder, con focus sul rispetto della SA 8000 e, più in generale, dei diritti umani.

Per facilitare la raccolta delle segnalazioni, è stata installata una cassetta dedicata, dove i lavoratori possono condividere reclami o feedback in forma anonima o firmata. Ogni biglietto viene accuratamente annotato in un registro apposito, che riporta dettagli sull'oggetto del reclamo, la sua origine, la persona incaricata di gestirlo a livello operativo e le azioni correttive adottate per risolverlo. Il registro suggerimenti SPT è sotto la responsabilità del Social Performance Team. Nel 2025 sono pervenute complessivamente 80 segnalazioni, tutte provenienti dai collaboratori di Roveda, senza alcuna segnalazione da parte di fornitori o interlocutori esterni. Per garantire un'analisi organizzata, i contenuti di ciascuna segnalazione sono stati categorizzati in macro-tematiche.

Performance sociale



2.1 LAVORO MINORILE 23
2.2 LAVORO FORZATO ED OBBLIGATO 25
2.3 SALUTE E SICUREZZA 26
2.4 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA 31
2.5 DISCRIMINAZIONE 33
2.6 PRATICHE DISCIPLINARI 37
2.7 ORARIO DI LAVORO 38
2.8 RETRIBUZIONE 39

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

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



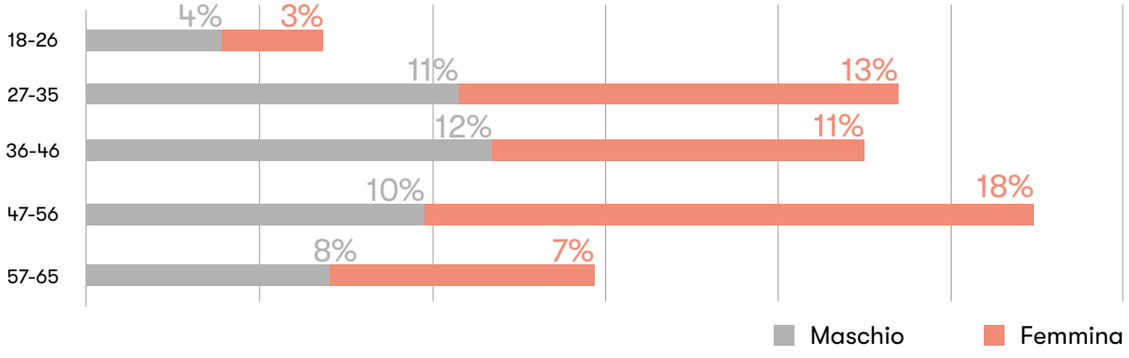
2.1 LAVORO MINORILE

ROVEDA NON UTILIZZA IN ALCUN MODO LAVORO INFANTILE E NE DISINCENTIVA L'UTILIZZO NELLA CATENA DI FORNITURA

Non vengono assunti
in alcun modo lavoratori minori.

Generalmente l'azienda non impiega lavoratori di età compresa tra 16 e 18 anni. Qualora l'azienda dovesse farlo provvederà a tutelare i giovani lavoratori come previsto per legge. Roveda supporta gli istituti scolastici del territorio fornendo la disponibilità a ricevere studenti nell'ambito dell'alternanza scuola-lavoro. In particolare, l'azienda è impegnata a valutare preventivamente all'inizio di un rapporto di lavoro le caratteristiche dell'azienda potenziale fornitrice tra cui anche la presenza di lavoratori minori. Ad oggi gli adulti che collaborano con Roveda hanno tutti età pari o maggiore di 20 anni. Riportiamo la composizione attuale, per fasce di età, dell'organico. Per quanto riguarda la catena di fornitura nell'anno 2025 non sono pervenute segnalazioni di impiego di lavoro minorile.

ETÀ DEL PERSONALE





2.2 LAVORO FORZATO ED OBBLIGATO

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

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

- **Al momento dell'assunzione** → viene fornito a ciascun dipendente un "**welcome kit**", che illustra nel dettaglio le principali clausole contrattuali, gli elementi della propria retribuzione, Codice Etico, le Policy, le caratteristiche delle Certificazioni SA8000, ISO140001 e ISO45001. Inoltre, la prima settimana di lavoro viene dedicato un momento definito "**Induction**".
- **Due volte asettimana** → si mette a disposizione uno "**Sportello HR**", presso il quale i collaboratori possono chiedere chiarimenti alle Risorse Umane su tematiche differenti anche amministrative come per esempio richieste legate al cedolino, TFR, straordinari, benefit come assicurazioni, welfare e a tutti gli altri aspetti della relazione di lavoro. Inoltre, in azienda è presente una rappresentanza sindacale Confederali Autonomi con cui la Direzione collabora fattivamente per assicurare il rispetto del CCNL e per migliorare continuamente il clima di lavoro. L'indagine verrà ricondotta ad Ottobre 2026. È stata inserita la cassetta SPT per far sentire il collaboratore libero di poter condividere eventualmente anche nell'anonimato qualunque proposta di miglioramento legate all'azienda, gestite su un apposito registro su base annuale.

LAVORO STRAORDINARIO

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

2.3 SALUTE E SICUREZZA

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

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

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

Comitato Blu

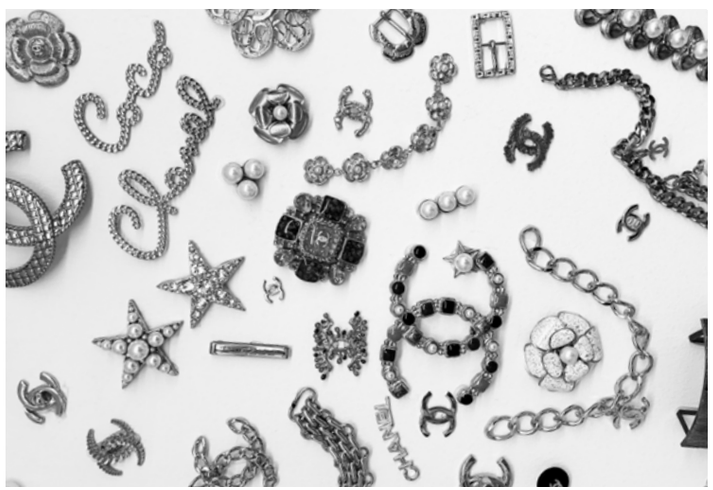
Roveda ha istituito il "**Comitato Blu**", di cui fanno parte i soggetti preposti (Datore di lavoro, RSPP, RLS, Medico competente, etc.) e che ha il compito di vigilare sulla sicurezza del luogo di lavoro e sulla salute dei collaboratori; garantisce un efficace monitoraggio della corretta applicazione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

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

Nell'anno 2023 l'azienda ha attivato il sistema di gestione ISO45001.

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

anno	OPERAI	INTERMEDI	IMPIEGATI
2020	**61%**	**18%**	**21%**
2021	**69%**	**11%**	**20%**
2022	**75%**	**5%**	**20%**
2023	**76%**	**3%**	**4%**
2024	**40%**	**1%**	**7%**
2025	**57%**	**13%**	**27%**

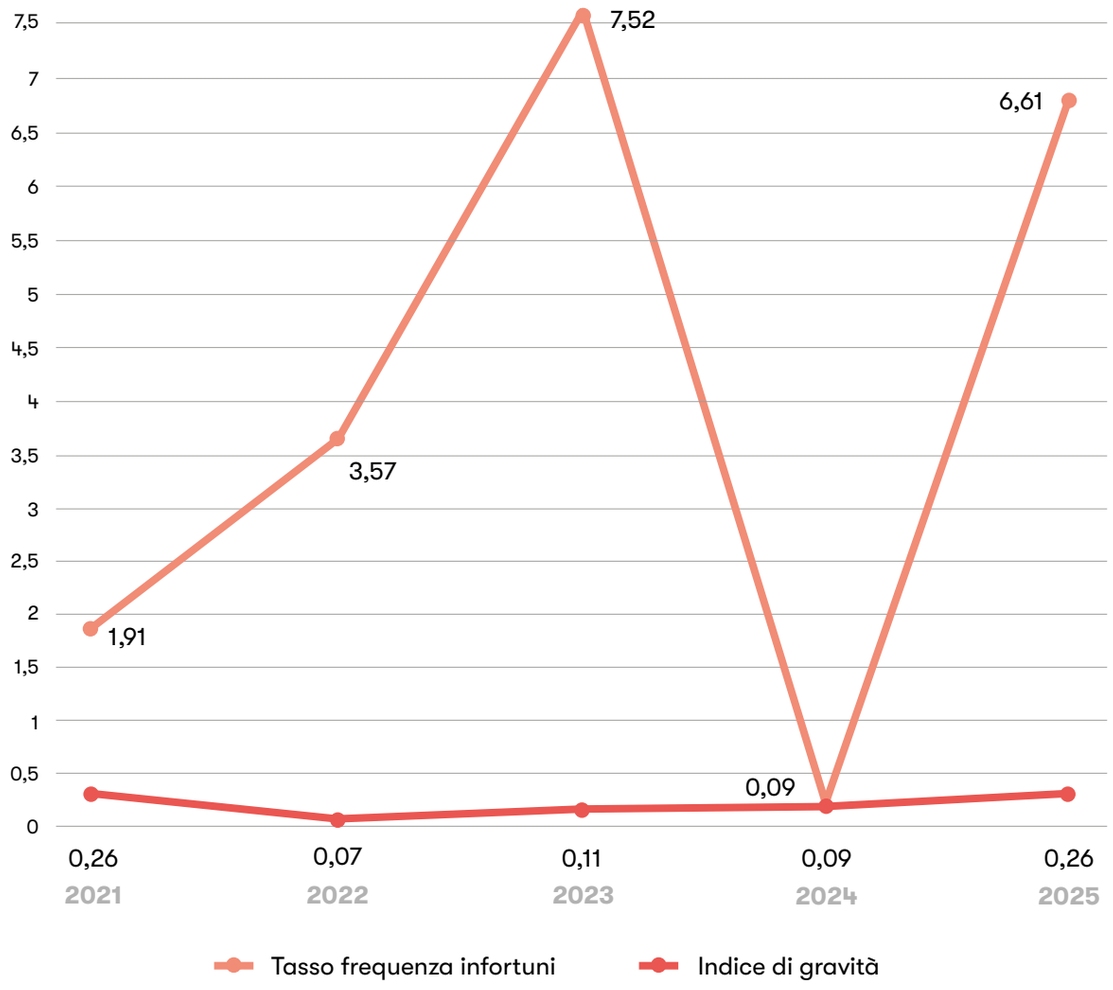




INFORTUNI SUL LAVORO

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

TASSO FREQUENZA INFORTUNI





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

PROGRAMMA WHP (LUOGHI DI LAVORO CHE PROMUOVONO LA SALUTE)

Il **caring e la tutela della salute** delle persone sono temi centrali per Roveda e pertanto nel corso degli anni sono stati attivati numerosi servizi a supporto.

Dal 2018 Roveda aderisce alla **Rete WHP Lombardia**, in cui ogni azienda, attraverso un processo partecipativo e in un'ottica di responsabilità sociale, si impegna a favorire l'adozione di comportamenti e scelte positive per la salute. Questo permette ogni anno di redigere una scheda di "Pianificazione" attraverso cui vengono identificate le aree tematiche/servizi da attivare o implementare.

Dal 2020 Roveda collabora inoltre con realtà esterne per programmi di prevenzione e sensibilizzazione sul tema della salute psico-fisica.

Nel 2025, con lo scopo di costruire una cultura aziendale fondata sul benessere psicologico e la cura della persona, è stato creato un programma di formazione e sensibilizzazione sul Wellbeing strutturato in 5 incontri dal vivo con medici ed esperti, che si chiama WPO, che fornisce assistenza psicologica H24.

Al fine di garantire un sostegno ai collaboratori nella ricerca del proprio benessere ed equilibrio emotivo, Roveda ha attivato uno sportello di supporto psicologico, disponibile a tutti i collaboratori h24, 7 giorni su 7. L'accesso al servizio è anonimo e confidenziale e supporta il collaboratore nella risoluzione di problematiche quotidiane che possono riguardare l'aspetto personale e professionale.

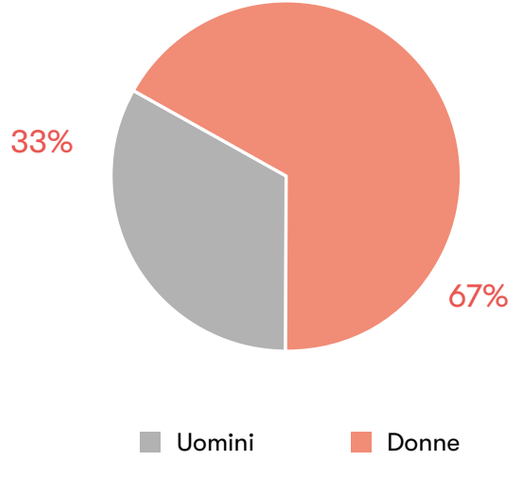
2.4 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

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

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

Inoltre, in data 29 Ottobre 2021 è stato costituito il **Social Performance Team** a cui aderiscono un componente della RSA ed un addetto liberamente designato oltre al responsabile della produzione e HR Director.

ISCRIZIONI AL SINDACATO





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

Il 30 ottobre 2025 è stato siglato il rinnovo del contratto aziendale di secondo livello, che è stato condiviso e sottoscritto da Roveda, dall'organizzazione sindacale CUB tessili e dall'RSA.

IL NOSTRO IMPEGNO

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

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

2.5 DISCRIMINAZIONE

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

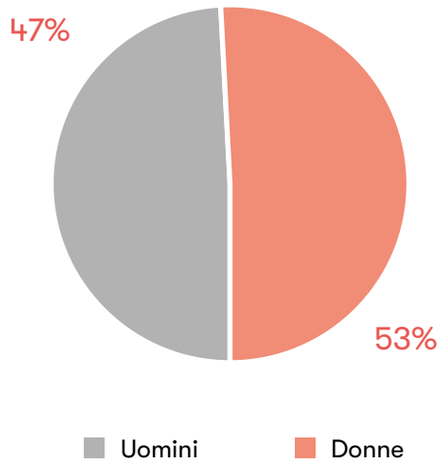
Al personale interno viene garantito il diritto seguire principi o pratiche, o di soddisfare bisogni connessi a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, etc.

Inoltre, non vengono attuati comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento. Anche eventuali richiami scritti sono basati su fatti che fanno riferimento a determinare disposizioni di legge o procedure interne definite dal Sistema indipendentemente di chi ha commesso il fatto. Tutti i dipendenti sono a conoscenza della possibilità di sporgere reclamo, anche in forma anonima nel caso in cui ritengano che il presente requisito sia stato violato.

Fino ad ora non è stato avanzato alcun reclamo in relazione al requisito 'discriminazione'. È presente una specifica policy in materia di "Molestie Sessuali" che è stata condivisa con tutti i collaboratori e consegnata ai nuovi assunti nel welcome kit.

Inoltre Roveda ha adottato dal 2023 in linea con la norma europea la procedura di **whistleblowing** la quale consiste nel concedere a chiunque lo desideri la possibilità di fare rivelazioni spontanee riguardanti un illecito o un'irregolarità commessa all'interno dell'azienda, di cui il "whistleblower" sia stato testimone. Per diffondere la conoscenza di questo strumento, tutta la popolazione aziendale è stata formata sul suo significato e sull'utilizzo.

PERCENTUALE DI GENERE IN ROVEDA



HACKATHON: LA COMPETIZIONE DEDICATA AI 70 ANNI DELL'AZIENDA

Per celebrare i 70 anni di Roveda, si è scelto di trasformare questo patrimonio in un Hackathon interno dedicato alla progettazione delle calzature. Tutta l'azienda e tutte le aree sono state coinvolte senza distinzioni, inclusi uffici corporate e reparti non direttamente collegati al mondo produttivo.

Il personale è stato suddiviso in 23 squadre e ha dato a disposizione cinque temi guida legati a sostenibilità, storia aziendale, comfort, innovazione tecnologia e tema libero.
Il progetto era sviluppato in tre fasi: ideazione, sviluppo e storytelling. Iniziato a maggio e concluso a novembre, sono stati premiate le prime tre squadre con in cambio una vincita esperienziale da utilizzare insieme alla propria squadra.

PATTO DEL LAVORO: "Nuova chance per i talenti femminili di Milano"

Roveda si è impegnata nel Club CSR della CCi France Italie in partenership con il Comune di Milano e Afol Metropolitana a supportare il reinserimento lavorativo di donne che avevano un impiego e che lo hanno lasciato per vari motivi familiari personali. Sono state selezionate 25 donne, il progetto era finalizzato ad aggiornare le competenze professionali pregresse e rientrare con maggiore consapevolezza e sicurezza nel mercato del lavoro.

INSPIRING CLUB WOMEN & MEN

Roveda è associata alla Chambre de Commerce France Italie, un'importante realtà che favorisce le relazioni economiche e professionali tra Italia e Francia. La sua missione è promuovere il dialogo all'interno della comunità d'affari italo-francese, supportare le aziende nei percorsi di sviluppo e insediamento nei due Paesi e contribuire alla crescita degli scambi e delle opportunità di business. All'interno della Camera di Commercio sono stati creati diversi club tematici, concepiti come spazi neutrali di confronto e condivisione di esperienze, competenze e best practice tra aziende e professionisti.

Roveda è sponsor del Club Inspiring (precedentemente Inspiring Women), un'iniziativa dedicata allo sviluppo e alla valorizzazione dei talenti, donne e uomini, attraverso percorsi di crescita personale e professionale. Il Club promuove tematiche legate all'empowerment, all'inclusione e alla valorizzazione delle diversità, offrendo attività di mentoring, coaching, formazione, nonché occasioni di confronto con stakeholder ed esperti impegnati su questi temi.

LILT PREVENZIONE ONCOLOGICA

Con l'obiettivo di promuovere la salute e la prevenzione dei propri collaboratori, da quest'anno Roveda sostiene LILT nella lotta contro i tumori attraverso le campagne di Nastro Rosa e Nastro Blu.

Roveda ha promosso infatti due giornate dedicate alla prevenzione, mettendo a disposizione l'Ambulatorio Mobile e offrendo la possibilità di effettuare visite gratuite direttamente in azienda.



INOLTRE:

- Roveda non attua discriminazioni a livello di inquadramento e/o retribuzione nei confronti di **cittadini stranieri**. Nell'organico aziendale sono rappresentate ben 20 nazioni.

- Vengono organizzate **durante l'anno** le **Plenarie**, riunioni aperte a tutti i collaboratori, in cui il personale, con la massima trasparenza, viene informato circa l'andamento dell'azienda, i progetti in corso ed eventuali aggiornamenti.

- Nel 2025 abbiamo supportato l'azienda Biofashiontech, una startup biotecnologica che introduce una soluzione a ciclo chiuso nell'industria tessile e accelera la transizione verso una bioeconomia più sostenibile ed efficiente in termini di risorse. Un'occasione di confronto interdisciplinare che ha l'obiettivo di **promuovere la contaminazione** tra vari stakeholders e di contribuire efficacemente alla transizione e all'Innovazione sostenibile.

IL NOSTRO IMPEGNO

Mantenimento dell'attuale situazione di non discriminazione nei confronti dei propri dipendenti, continuare a sostenere le campagne di prevenzione e attuare progetti interni in merito al nostro savoir faire.

2.6 PRATICHE DISCIPLINARI

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

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

Nel corso del 2025 sono stati comminati 9 provvedimenti disciplinari gestiti nella piena rispondenza del contratto collettivo di riferimento e garantendo ai collaboratori, ove richiesto, il supporto delle rappresentanze sindacali.

IL NOSTRO IMPEGNO

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

2.7 ORARIO DI LAVORO

Roveda rispetta gli standard applicabili sull'orario di lavoro.

ATTIVITÀ LAVORATIVA

40 ORE SETTIMANALI

8

ORE GIORNALIERE

La durata dell'attività lavorativa è fissata, come da accordi contrattuali, in 40 ore settimanali. L'orario di lavoro ordinario normale è diurno e di n.8 ore giornaliere, dal lunedì al venerdì secondo fasce orarie connesse all'area aziendale.

Il lavoro straordinario è effettuato generalmente in occasione di scadenze di consegna ravvicinate, consegna per campionari per sfilate o anticipi di consegne richieste dai clienti, comunque sempre nel rispetto di quanto previsto dal contratto collettivo applicabile. Lo straordinario è volontariamente accettato dai singoli lavoratori sulla base delle esigenze aziendali. Attualmente non esiste nessun reclamo o segnalazione per imposizione aziendale di lavoro straordinario.

IL NOSTRO IMPEGNO

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

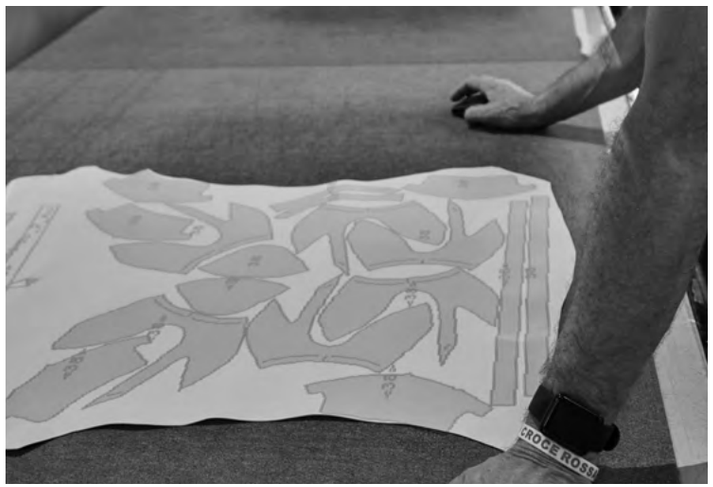
Effettuazione indagine di clima
Assenza di reclami per imposizione di lavoro straordinario.

2.8 RETRIBUZIONE

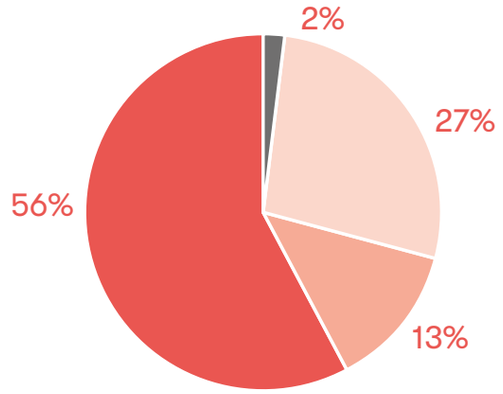
Le retribuzioni sono conformi rispetto a quanto previsto dal contratto nazionale di lavoro per addetti all'industria delle calzature.

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

TIPOLOGIE DI CONTRATTO	Donne	Uomini
Lav. Dip. FULL TIME	48%	48%
Lav. Dip. PART TIME	4%	0%
Lav. Dip. FULL TIME TEMP.DET.	0%	0%
Lav. Dip. PART TIME TEMP.DET.	0%	0%
APPRENDISTI	0%	0%
LAVORANTI A DOMICILIO	0%	0%
Totale	52%	48%

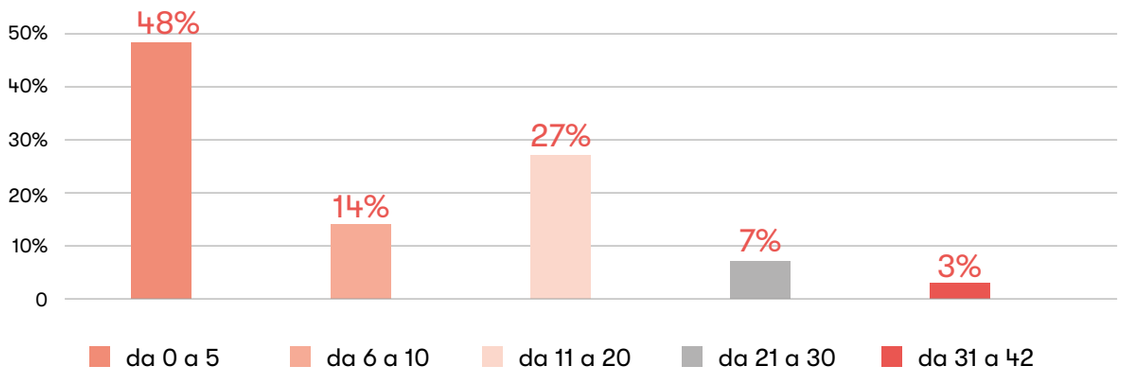


POPOLAZIONE AZIENDALE

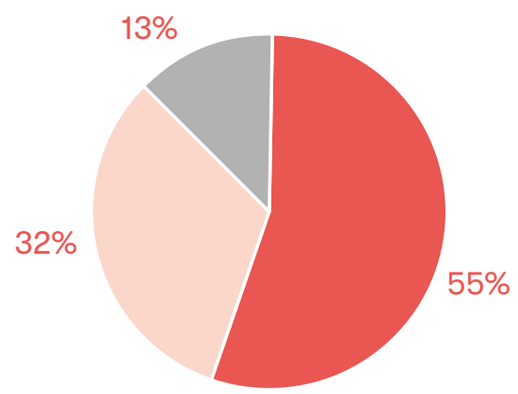


Operaio Intermedio Impiegato Dirigente Apprendista

SENIORITY



ORGANIZZAZIONE IN ROVEDA



Produzione Supporto produzione e Staff Sviluppo

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



Ogni anno l'azienda effettua il calcolo anche avvalendosi degli strumenti del Gruppo.
Un terzo della popolazione aziendale (esclusivamente operai ed impiegati senza coinvolgere responsabili, quadri e dirigenti) è stato coinvolto nell'indagine diretta ed anonima che ha raccolto informazioni utili a definire la spesa quotidiana rispetto al totale della retribuzione percepita oltre alla consapevolezza dei diritti e delle informazioni riguardo ai contratti di lavoro di ciascuno.
Sono state monitorate e valutate 12 dimensioni differenti, un piano d'azione è in fase di definizione.

IL NOSTRO IMPEGNO

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

Inoltre viene data un'assistenza per le applicazioni riguardati le buste paghe e per le timbrature, permessi tramite Zucchetti.



Sistema di gestione



3.1 RIESAME DELLA DIREZIONE 50
3.2 SOCIAL PERFORMANCE TEAM 51
3.3 PIANIFICAZIONE ED IMPLEMENTAZIONE 51
3.4 MONITORAGGIO CATENA DI FORNITURA 52
3.5 PROBLEMATICHE ED AZIONI CORRETTIVE 53
3.6 COMUNICAZIONE ESTERNA 53



Roveda mantiene attive
le certificazioni SA8000,
ISO14001 e ISO45001 ricevendo
ogni anno gli audit di controllo
di Apave e Bureau Veritas.



Tutti i collaboratori a qualsiasi livello sono stati inclusi e formati nel percorso di certificazione SA8000 e ISO14001/45001.



3.1 RIESAME DELLA DIREZIONE

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

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



3.2 SOCIAL PERFORMANCE TEAM

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

Il Gruppo di Lavoro si riunisce almeno ogni 6 mesi.

3.3 PIANIFICAZIONE ED IMPLEMENTAZIONE

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

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

3.4 MONITORAGGIO CATENA DI FORNITURA

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

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

Roveda richiede ai propri fornitori l'accettazione del Codice Etico Roveda. Inoltre, è prevista la sottoscrizione di un'apposita attestazione, con la quale il fornitore si impegna formalmente al rispetto di tutte le leggi applicabili, degli standard etici, sociali, ambientali e di sicurezza previsti da Roveda e dal Gruppo.
Inoltre, in base alla criticità della fornitura rispetto ai requisiti elementi di responsabilità sociale, vengono effettuati audit periodici.

Dal 2021 sono stati attivati audit di conformità sui requisiti sociali.

Di seguito si riporta lo stato di avanzamento delle attività al 31 Dicembre 2025:

SOCIAL COMPLIANCE AUDIT EFFETTUATI	
2022	**38**
2023	**38**
2024	**39**
2025	**51**

Il completamento delle attività previste per il 2025 ha consentito il raggiungimento del target del 100% di audit sui fornitori di lavorazioni dal 2022 al 2025.

3.5 PROBLEMATICHE ED AZIONI CORRETTIVE

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

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

3.6 COMUNICAZIONE ESTERNA

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

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



roveda1955.com