



BILANCIO DI
RESPONSABILITÀ
SOCIALE 2024

<u>1. PRESENTAZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE.....</u>	<u>4</u>
1.1 POPOLAZIONE AZIENDALE.....	5
1.2 REDAZIONE E DIVULGAZIONE.....	6
1.3 PARTI INTERESSATE (STAKEHOLDERS).....	7
1.4 POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE.....	8
1.5 SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE.....	11
 <u>2. PERFORMANCE SOCIALE.....</u>	 <u>12</u>
2.1 LAVORO MINORILE.....	13
2.2 LAVORO FORZATO ED OBBLIGATO.....	14
2.3 SALUTE E SICUREZZA.....	15
2.4 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA.....	17
2.5 DISCRIMINAZIONE.....	18
2.6 PRATICHE DISCIPLINARI.....	20
2.7 ORARIO DI LAVORO.....	21
2.8 RETRIBUZIONE.....	22
 <u>3. SISTEMA DI GESTIONE.....</u>	 <u>24</u>
3.1 RIESAME DELLA DIREZIONE.....	24
3.2 SOCIAL PERFORMANCE TEAM.....	24
3.3 PIANIFICAZIONE ED IMPLEMENTAZIONE.....	24
3.4 MONITORAGGIO DELLA CATENA DI FORNITURA.....	25
3.5 PROBLEMATICHE ED AZIONI CORRETTIVE.....	26
3.6 COMUNICAZIONE ESTERNA.....	26

Bilancio di Responsabilità Sociale SA8000 - Premessa

La Conceria Stella pubblica per la prima volta il proprio Bilancio di Responsabilità Sociale SA8000, relativo all'anno 2024.

L'obiettivo è quello di diffondere a tutti gli stakeholder la politica, i risultati e gli obiettivi fissati dalla Conceria Stella in relazione agli standard della norma SA8000.

Il Bilancio Sociale rappresenta per la Direzione Aziendale, da sempre attenta ai temi di sicurezza sul lavoro, responsabilità sociale e ambiente, lo strumento principale per comunicare con le parti interessate esterne e interne: tutto questo nell'ottica di un rapporto di piena trasparenza e collaborazione con tutti gli stakeholder.

Il Bilancio sociale serve a rendicontare in modo sintetico e diretto le attività della Conceria Stella, e nel contempo aiuta l'Azienda stessa ad accrescere la propria consapevolezza sui punti di forza, sulle criticità e sugli obiettivi da raggiungere.

Il presente documento viene diffuso internamente all'azienda ed esternamente, tramite pubblicazione sul sito internet aziendale.

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

Operare nell'ottica di uno sviluppo sostenibile, rispettoso delle persone e dell'ambiente, è per la Conceria Stella il principio cardine su cui basare tutte le proprie attività.



1. PRESENTAZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE

Denominazione	CONCERIA STELLA SRL
Stato giuridico	SOCIETÀ A RESPONSABILITÀ LIMITATA
Sede legale ed operativa	VIA DELLE CONFINA 28, FUCECCHIO
Sito internet	WWW.CONCERIASTELLA.IT
Anno di costruzione	1969
Cod. fiscale e P.Iva	00678450489
Responsabile del Sistema di Gestione per la Resp. Sociale	HR DIRECTOR

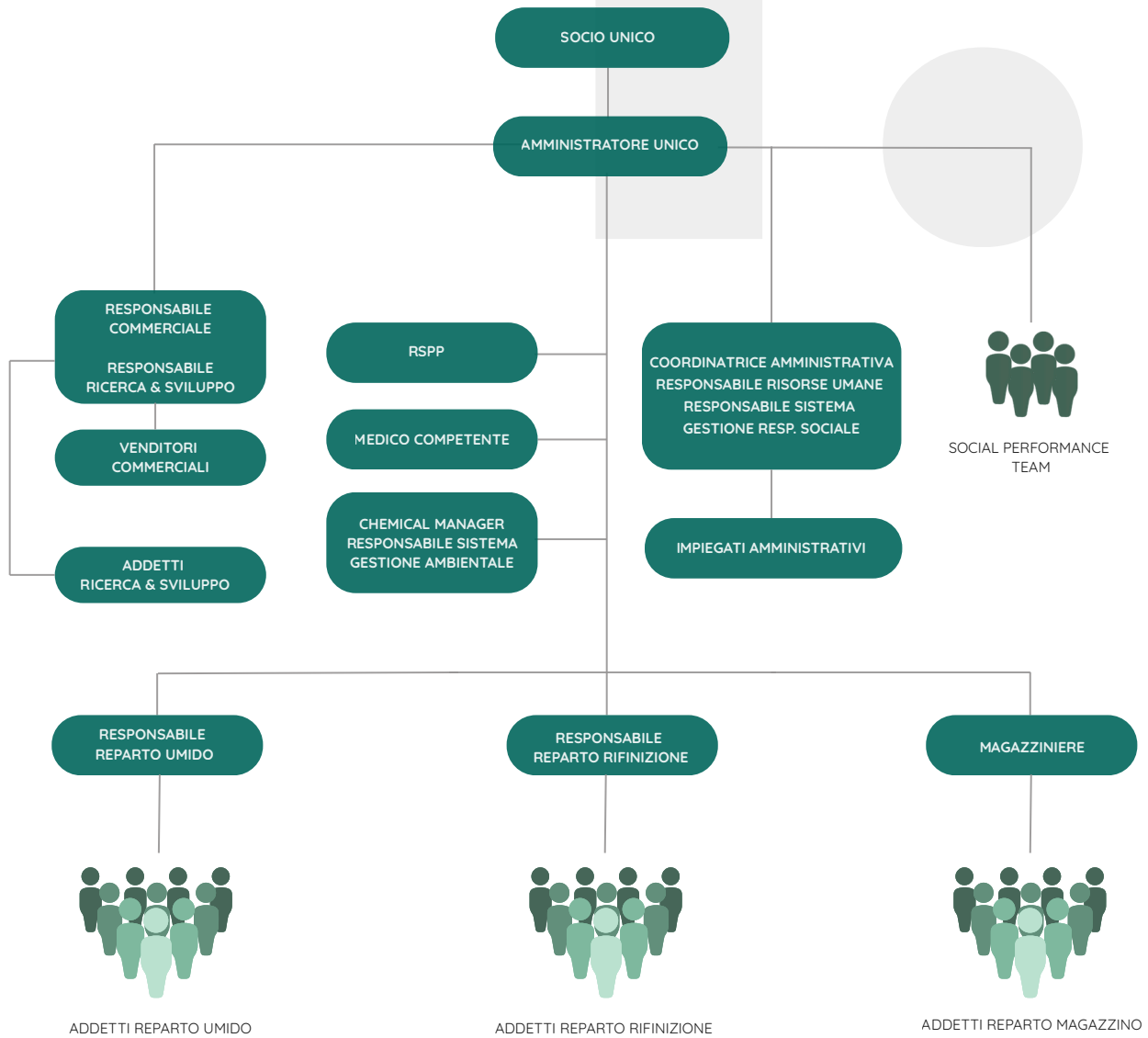
DA OLTRE 50 ANNI

SVILUPPIAMO TECNICHE INNOVATIVE

PER LA CREAZIONE DI PELLAMI UNICI



1.1 LA POPOLAZIONE AZIENDALE

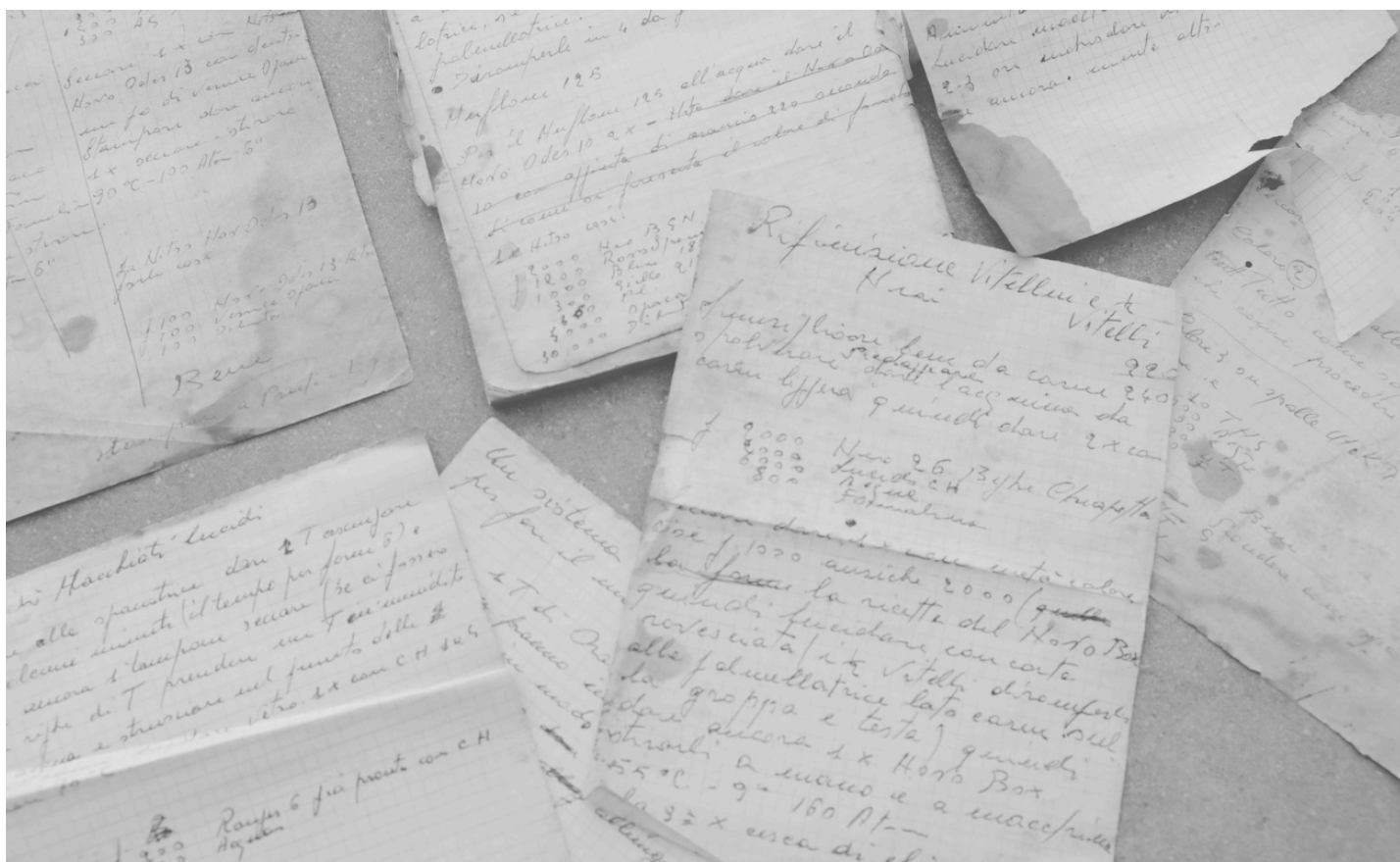


1.2 REDAZIONE E DIVULGAZIONE

La Conceria Stella, redigendo il suo primo Bilancio Sociale, si prefigge di comunicare in modo efficace, sintetico, trasparente e chiaro, l'intera gamma dei rapporti che instaura con gli stakeholder, monitorando e dimostrando il proprio impegno etico-sociale, coinvolgendo le parti interessate nel processo di miglioramento continuo.

Il Bilancio SA8000 viene redatto e divulgato con cadenza annuale da parte della società, quale valido supporto alla strategia sociale di impresa, a tutti gli stakeholders coinvolti nei rapporti con l'azienda: dipendenti, clienti e fornitori, organismi di controllo (es. INPS, INAIL), istituzioni pubbliche (Comuni, Province, Regione), pubblica opinione, istituti di certificazione ed a tutti coloro che ne faranno esplicita richiesta.

La divulgazione del Bilancio SA8000 avverrà tramite il nostro sito internet aziendale.



1.3 PARTI INTERESSATE

Conceria Stella definisce le seguenti categorie di parti interessate (stakeholders) interne ed esterne

PARTI INTERESSATE INTERNE

Dipendenti

Socio Unico

Organi di controllo

Figure esterne, professionisti

SINTESI DELLE LORO ASPETTATIVE

Garantire un'organizzazione etica, affidabile, conforme alla normativa del lavoro e impegnata al rispetto dei diritti umani

Rafforzare le relazioni con enti pubblici e istituzioni

Verificare l'impegno etico e sociale della propria filiera di fornitura

Promuovere il benessere dei lavoratori e un ambiente lavorativo positivo

PARTI INTERESSATE ESTERNE

Fornitori

Clienti

Regione Toscana

Provincia di Firenze

Comune di Fucecchio

UNIC

INPS

INAIL

USL Toscana Centro

Sindacati

ARPAT Sede Locale

Istituti bancari e assicurazioni

RINA SPA

Agenzie di somministrazione

Centri per l'impiego

Istituti scolastici e di formazione

SINTESI DELLE LORO ASPETTATIVE

Promuovere la diffusione di una cultura improntata alla responsabilità sociale

Aderire a progetti e iniziative solidali rivolti a persone in situazione di disagio

Rafforzare e verificare costantemente l'applicazione delle norme a tutela dei lavoratori

1.4 POLITICA PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE

La Conceria Stella S.r.l. (di seguito Conceria Stella) investe ogni anno nella ricerca di soluzioni innovative per il trattamento delle pelli, con un occhio di riguardo verso l'ambiente, la sostenibilità delle operazioni produttive e la Responsabilità Sociale: per questo la Direzione ha deciso di ampliare l'attenzione alla gestione relativa all'Ambiente e alla **Responsabilità Sociale**.

In tale ambito, riteniamo che sia necessario:

- Monitorare gli aspetti ambientali e di Responsabilità Sociale associati alla nostra attività ed a quella delle aziende che operano per conto nostro, e gli adempimenti richiesti dalla normativa di riferimento;
- Definire strumenti gestionali adeguati a tenere sotto controllo sia gli aspetti Ambientali e di Responsabilità Sociale significativi che gli adempimenti legislativi cogenti;
- Migliorare continuamente le proprie capacità nel tenere sotto controllo tali aspetti.

Per raggiungere i suddetti scopi abbiamo realizzato un Sistema di Gestione Ambientale e di Responsabilità Sociale, che permette di:

- Disporre di uno strumento efficace per gestire le attività dal punto di vista Ambientale e di Responsabilità Sociale;
- Dimostrare pubblicamente l'impegno verso le problematiche sociali che interessano i nostri lavoratori e con loro, tutte le parti interessate;
- Tenere sotto controllo, e se possibile, ridurre e migliorare gli impatti ambientali ed etici associati alle nostre attività;
- Cercare, ove possibile, di diffondere lo "spirito etico ed ambientalista" alle aziende facenti parte la nostra catena di fornitura, monitorando, per quanto possibile, i loro aspetti Ambientali e di Responsabilità Sociale.

Con il presente documento intendiamo definire e rendere noto alle parti interessate esterne e a tutti gli operatori interni ed esterni all'azienda i principi che intendiamo seguire nella gestione delle nostre attività, ovvero:

- Il pieno rispetto di tutti i requisiti cogenti, normativi e regolamentari applicabili ai propri aspetti Ambientali, di Responsabilità Sociale e ai propri prodotti. Inoltre la Conceria Stella si impegna a rispettare pienamente gli strumenti internazionali indicati nel capitolo II dello Standard SA8000:2014.
- La promozione tra i dipendenti di un senso di responsabilità nei confronti dell'Ambiente e della Responsabilità Sociale, inteso come consapevolezza dei "danni" o dei "benefici" in termini ambientali e/o di Responsabilità Sociale che possono derivare dai processi e dalle modalità operative attuate;
- Il controllo e la diminuzione, ove possibile, dell'impatto ambientale dell'azienda, mediante una ricerca costante di soluzioni ottimali volte alla riduzione all'origine delle fonti di inquinamento;
- Il miglioramento continuo delle prestazioni ambientali, da raggiungere sia con una riduzione degli sprechi di risorse quali materie prime ed energia e con un maggior controllo dei costi ambientali, legati al trattamento (smaltimento/recupero) dei rifiuti;

- La valutazione degli effetti sull'ambiente delle attività in corso e di ogni altra nuova attività, prodotto o processo che l'Azienda intenda realizzare in futuro e dei nuovi beni/servizi che essa intenda utilizzare;
- La definizione e, se necessario, l'aggiornamento di procedure di emergenza per la riduzione degli effetti ambientali dovuti a situazioni accidentali;
- La valutazione periodica dell'efficienza del proprio Sistema di Gestione Ambientale e di Responsabilità Sociale, con l'obiettivo di garantirne il miglioramento continuo;
- L'utilizzo di adeguate forme di comunicazione per rendere disponibili al pubblico le informazioni necessarie a comprendere gli effetti Ambientali e Sociali delle nostre attività, mirate ad instaurare un dialogo aperto ed efficace con tutte le parti interessate;
- Mantenere nel tempo i requisiti di responsabilità sociale ed adeguarsi a nuovi requisiti eventualmente richiesti;
- Garantire il monitoraggio periodico ed il miglioramento continuo del sistema di gestione implementato definendo, nell'ambito delle riunioni del Social Performance Team, obiettivi specifici di miglioramento e verificandone il raggiungimento anche attraverso un panel di indicatori significativi;
- Assicurare a tutto il personale adeguata formazione ed informazione in materia Ambientale e di Responsabilità Sociale;
- Sensibilizzare i fornitori ai principi di Responsabilità Sociale dello Standard SA8000;
- Realizzare audit di prima parte atti ad accertare il rispetto dei requisiti Sociali, quindi adottare tutte le eventuali azioni correttive e preventive necessarie;
- Documentare e comunicare ai portatori d'interesse l'impegno in materia di Responsabilità Sociale d'Impresa anche attraverso la redazione del Bilancio Sociale.

La Conceria Stella, si impegna inoltre a rispettare i principi dello Standard SA8000, e nello specifico:

1. Lavoro infantile

Sono state previste ed attuate apposite procedure per garantire che:

- Non venga assunto nessun dipendente di età inferiore ai 16 anni;
- Sia diffusa la conoscenza della Politica di Responsabilità Sociale sia ai lavoratori che agli stakeholder;
- Venga attuato un monitoraggio sui nostri fornitori per non diventare complici dello sfruttamento del lavoro infantile.

2. Lavoro obbligato

- Non richiediamo al personale assunto in nessun caso depositi in denaro o documenti di identità in originale;
- Non facciamo uso di telecamere o vigilanza che attui forme di controllo sui lavoratori nello svolgimento delle loro mansioni;
- Respingiamo qualsiasi forma di coercizione nei confronti del personale.

3. Salute e Sicurezza

Garantire la sicurezza sul lavoro è un nostro dovere, pertanto:

- Abbiamo ottemperato agli obblighi imposti dalla normativa in materia di sicurezza e salute sul lavoro;
- Abbiamo nominato il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione;
- Garantiamo la possibilità ai lavoratori di eleggere il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza;
- Abbiamo previsto la consegna di materiale informativo alle nuove assunzioni;
- Effettuiamo formazione periodica a tutto il personale e forniamo materiale informativo;
- Abbiamo fornito e forniamo gratuitamente a tutti i lavoratori i Dispositivi di Protezione Individuale;
- Abbiamo nominato gli Addetti al primo soccorso;
- Abbiamo nominato gli Addetti al servizio prevenzione incendi;
- Abbiamo un rapporto contrattuale con ditte qualificate per gli interventi di manutenzione.

4. Libertà di Associazione e diritto alla contrattazione:

Garantiamo a tutti i lavoratori:

- Il rispetto dei diritti sindacali;
- La prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione nei confronti di iscritti o rappresentanti del sindacato.

5. Discriminazione

Le assunzioni del personale vengono fatte sulla base della competenza, esperienza ed istruzione.

Le retribuzioni sono calcolate in base alle mansioni svolte in applicazione del CCNL. La formazione e l'addestramento vengono garantiti a tutti; gli avanzamenti di carriera avvengono in funzione delle capacità dei singoli lavoratori e delle necessità organizzative aziendali. I licenziamenti sono effettuati solo nei casi consentiti dalla legge.

6. Procedure disciplinari

Rifiutiamo tutte le pratiche disciplinari non previste dal CCNL e dallo Statuto dei Lavoratori. Se inevitabile, ci limitiamo ad applicare le sanzioni disciplinari come previsto dal CCNL, al fine di mantenere regole di condotta corretta nei confronti dei clienti, dei colleghi e della direzione.

7. Orario di Lavoro

Applichiamo l'orario di lavoro stabilito dal CCNL:

- Retribuiamo le ore non ordinarie in modo maggiorato come previsto dal CCNL Conciliario;
- Garantiamo i giorni di riposo.

8. Retribuzione

- Garantiamo ai dipendenti retribuzioni corrispondenti al CCNL di settore;
- Consegniamo regolarmente la busta paga con la descrizione delle voci componenti la retribuzione;
- Forniamo chiarimenti tempestivi ai dipendenti sugli aspetti relativi ai pagamenti dei salari, al calcolo delle retribuzioni, dei sistemi premianti, delle indennità e degli incentivi a cui i lavoratori hanno diritto;
- Garantiamo la corretta gestione di tutte le forme contrattuali impiegate (tempo determinato, apprendistato).

Per le segnalazioni relative agli aspetti di Responsabilità Sociale è possibile contattare l'Organismo di Certificazione RINA al seguente indirizzo sa8000@rina.org, oppure l'ente di accreditamento SAAS all'indirizzo email saas@saasaccreditation.org.

La presente Politica viene diffusa in azienda perché sia conosciuta e sostenuta da parte di tutto il personale. Essa viene inoltre resa disponibile al pubblico garantendone la consultazione alle parti interessate esterne.

La presente Politica viene completata da obiettivi e traguardi ambientali e di Responsabilità Sociale pianificati periodicamente dalla Direzione e messi a conoscenza del personale aziendale e di coloro che ne facciano richiesta.

1.5 SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

La Conceria Stella, allo scopo di applicare nel modo più corretto i principi dello standard SA8000, ha realizzato e tiene attivo un sistema di gestione composto dal Manuale per la Responsabilità Sociale e da Procedure specifiche.

L'azienda, per assicurare il corretto funzionamento del sistema, ha provveduto a nominare il Social Performance Team, costituito da due rappresentanti dei lavoratori e da due figure rappresentanti la Direzione aziendale.

I rappresentanti dei lavoratori, che sono stati designati dai dipendenti in seguito ad una candidatura spontanea, vengono regolarmente coinvolti nelle attività del sistema di gestione.

Il sistema di gestione viene mantenuto e migliorato nel tempo attraverso:

- formazione del personale;
- attività di monitoraggio interne (audit, indagini di clima, etc.) allo scopo di verificare che il sistema sia correttamente attuato e conforme alla normativa di riferimento ed alle specifiche interne definite;
- attività di monitoraggio sui fornitori e subfornitori allo scopo di verificare che questi operino in conformità ai requisiti sociali previsti dalla normativa applicabile;
- revisione periodica della documentazione, ivi compresa la politica aziendale;
- riesame annuale della Direzione;
- definizione periodica e monitoraggio degli obiettivi di miglioramento in tema di Responsabilità Sociale.



2. PERFORMANCE SOCIALE

2	PERFORMANCE SOCIALE.....
2.1	LAVORO MINORILE.....
2.2	LAVORO FORZATO ED OBBLIGATO.....
2.3	SALUTE E SICUREZZA.....
2.4	LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA.....
2.5	DISCRIMINAZIONE.....
2.6	PRATICHE DISCIPLINARI.....
2.7	ORARIO DI LAVORO.....
2.8	RETRIBUZIONE.....

GLI OBIETTIVI RELATIVI AL SISTEMA DI GESTIONE PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE VENGONO DEFINITI DA PARTE DELLA DIREZIONE CON CADENZA ANNUALE, ASSICURANDO UN LORO COSTANTE MONITORAGGIO NEL CORSO DELL'ANNO.

LA DIREZIONE RICONOSCE NEL BILANCIO SOCIALE UNO STRUMENTO FONDAMENTALE PER RENDICONTARE E PROGRAMMARE LE ATTIVITÀ ALL'INTERNO DEL SISTEMA DI GESTIONE SA8000.



2.1 Lavoro minorile

La Conceria Stella garantisce la completa assenza di lavoro infantile all'interno delle sue attività e si assicura che lo stesso accada anche lungo la catena di fornitura: Stella infatti disincentiva il lavoro minorile tra i suoi fornitori, mettendo in campo azioni e strumenti di prevenzione e controllo, ad esempio valutando preventivamente all'inizio di un rapporto di collaborazione le caratteristiche delle aziende potenziali fornitrici, tra cui anche la presenza di lavoratori minori.

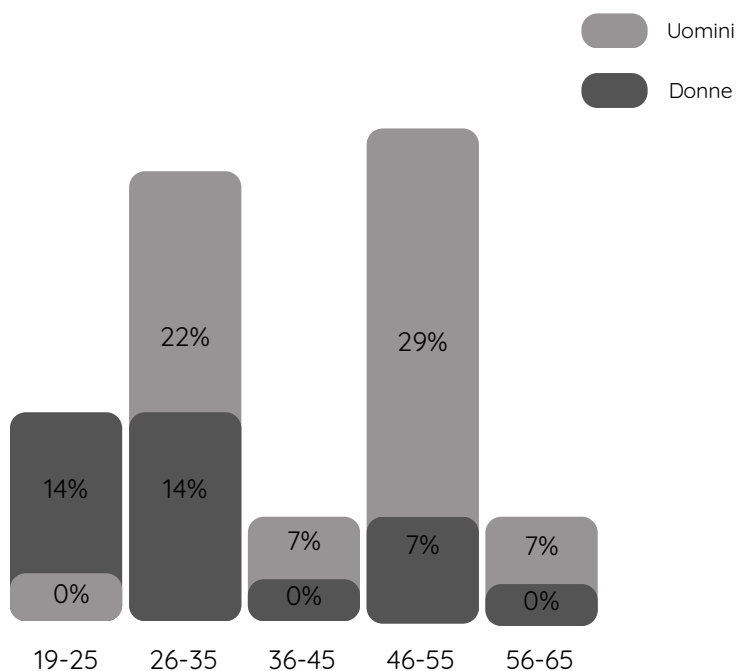
All'interno dell'azienda non vengono assunti in alcun modo lavoratori minori: nella rara ipotesi in cui la Conceria assumesse lavoratori con età compresa tra i 16 e i 18 anni, l'azienda garantirà che essi rispettino la regolare frequenza scolastica lavorando solo al di fuori dell'orario scolastico. Stella, nel caso in cui vengano impiegati lavoratori minori, si assicurerà che vengano rispettati i requisiti della norma SA8000, o della legge nazionale, se più a favore dei lavoratori.

Come di seguito evidenziato, le persone impiegate presso la Conceria Stella, hanno tutte un'età maggiore di 19 anni.

Per quanto riguarda la catena di fornitura, al momento non sono state riscontrate criticità in termini di presenza di lavoro infantile o minorile.

Riportiamo di seguito la composizione attuale, per fasce di età, dell'organico.

ETA' DEL PERSONALE



2.2 Lavoro forzato ed obbligato

La Conceria Stella assicura che tutti i dipendenti prestino il loro lavoro in maniera del tutto volontaria e responsabile.

Al momento dell'assunzione, in accordo con le leggi vigenti, la Conceria non trattiene nessun tipo di documento del lavoratore, ma i documenti di riconoscimento vengono conservati solo sotto forma di copie.

In fase di assunzione, allo scopo di informare i dipendenti sui loro diritti e doveri, vengono consegnati seguenti documenti:

- Codice etico aziendale
- Copia del contratto di assunzione
- Copia del CCNL Conciario
- Regole aziendali di comportamento
- Informativa privacy
- Scheda con indicazione livelli di esposizione al rumore
- Accordo di riservatezza
- Opuscolo rischi interferenziali
- Opuscolo informativo SA8000
- Informazione videotermini (per addetti ufficio)
- Informativa videosorveglianza con planimetria
- Liberatoria foto e video
- Informazione di sensibilizzazione del rischio molestie e violenze sul luogo di lavoro.

Al neoassunto, inoltre, vengono indicati i referenti aziendali di riferimento in occasione di eventuali problematiche.

Il lavoro straordinario, del tutto volontario, deve essere sempre autorizzato da parte dei responsabili: La Conceria Stella assicura il rispetto dei limiti delle ore di straordinario previste dal CCNL e dalla legislazione corrente.



La Conceria Stella, nella figura della Responsabile per la gestione delle Risorse Umane, è a disposizione per i propri dipendenti, allo scopo di chiarire aspetti amministrativi (composizione della busta paga, ferie maturate, TFR, straordinari effettuati) o di altra natura.

Conceria Stella continuerà a lavorare attivamente per il mantenimento a zero del numero dei reclami in tema di lavoro forzato o obbligato, con meticolosa attenzione al monitoraggio della propria filiera, anche attraverso un piano strategico di audit. Per consentire un meccanismo di segnalazione più agevole, Conceria Stella vorrebbe implementare il suo iter con una modalità on-line anonima.



2.3 Salute e sicurezza

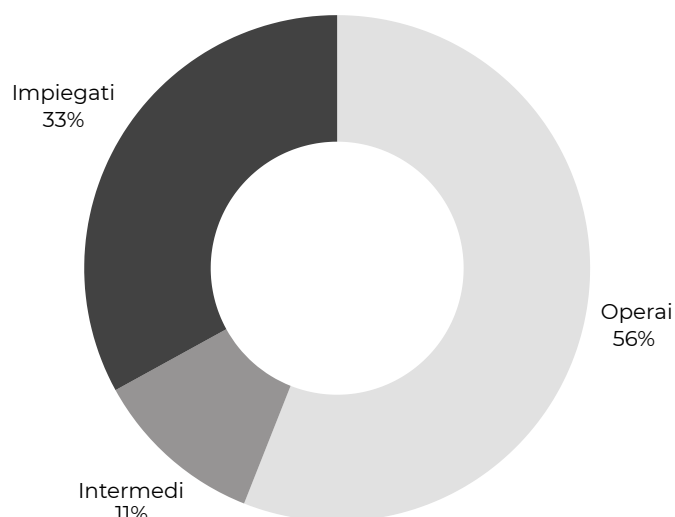
Il tema della salute e sicurezza in azienda è da sempre posto al centro dalla Direzione della Conceria Stella, la quale mette a disposizione un luogo di lavoro salubre, dotato di infrastrutture e mezzi sicuri. Stella organizza le proprie attività verificando che queste impattino il meno possibile sulla salute degli operatori e che nel contempo, siano in grado di prevenire situazioni di pericolo.

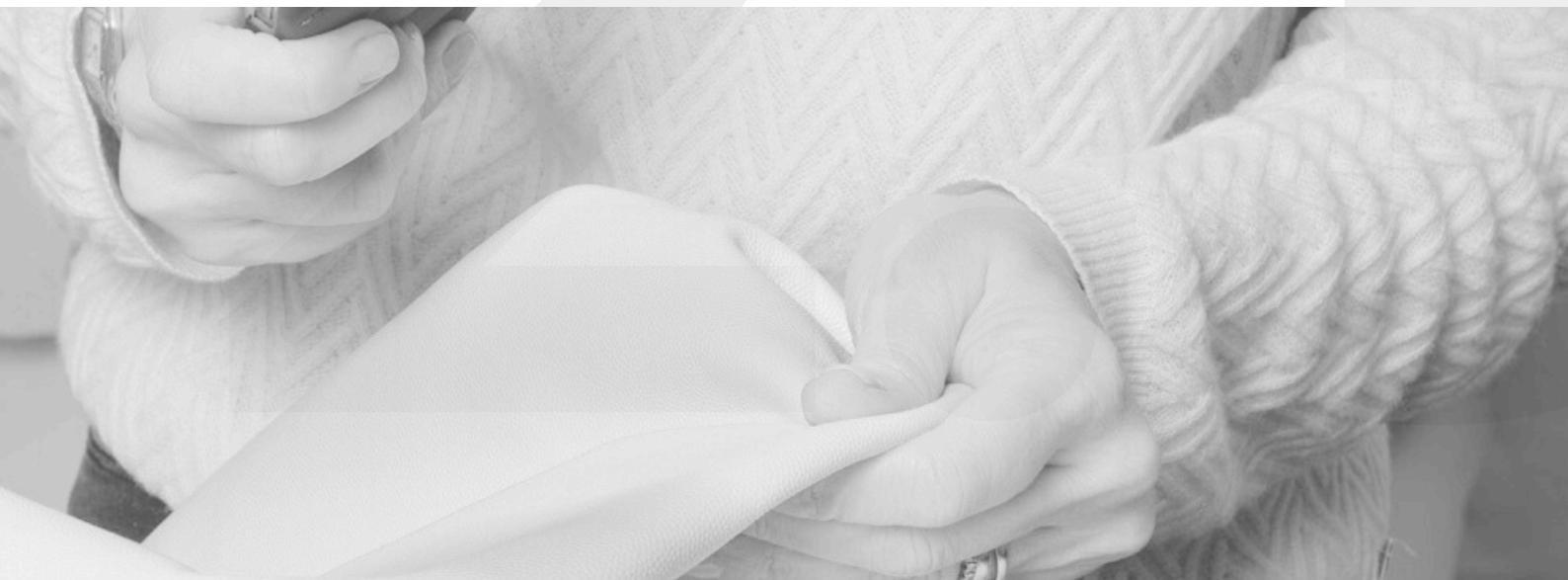
La Conceria mette in campo iniziative e misure allo scopo di prevenire incidenti o danni alla salute, attraverso:

- manutenzione periodica e straordinaria delle attrezzature utilizzate;
- presenza di figure preposte alla salvaguardia della salute e della sicurezza;
- presenza di un piano di gestione delle emergenze e di un piano di sorveglianza sanitaria;
- effettuazione regolare di prove di emergenza ed evacuazione;
- consegna di idonei DPI al suo personale.

L'azienda, allo scopo di individuare e fronteggiare i rischi specifici in materia di salute e sicurezza connessi alla propria attività lavorativa, ha redatto il Documento di Valutazione dei Rischi come da D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. e relative valutazioni specifiche e svolge regolarmente la riunione annuale prevista dal suddetto decreto, con il medico competente, l'RSPP e l'RLS.

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE





Infortunati sul lavoro

Conceria Stella si assicura che tutti i dipendenti ricevano idonea formazione in merito ai rischi di salute e sicurezza specifici della propria mansione.

La Conceria considera prioritaria la crescita professionale delle persone e la persegue con la formazione continua dei lavoratori, prestando particolare attenzione alla gestione degli scadenziari.



NEGLI ULTIMI ANNI, I DATI RELATIVI AGLI INFORTUNI SUL LAVORO SONO STATI ESTREMAMENTE FAVOREVOLI, CON UNA REGISTRAZIONE PARI A ZERO.

L'obiettivo di Conceria Stella resta quello di rimanere a quota infortuni "zero" attraverso l'informazione continua e l'implementazione del sistema di segnalazione near-miss, anche introducendo una raccolta dati annuale con uno specifico Questionario di monitoraggio sulla sicurezza dei lavoratori, con l'obiettivo di individuare eventuali elementi su cui agire e su cui sensibilizzare ulteriormente il proprio personale.



2.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

La Conceria Stella assicura a tutti i propri dipendenti la possibilità di aderire ai sindacati di loro scelta, ed il diritto alla contrattazione collettiva, promuovendo un ambiente di lavoro più equo, inclusivo e rispettoso dei diritti di tutti, adottando una politica di “non ritorsione” verso i dipendenti che eventualmente ne entrerebbero a far parte.

La Direzione garantisce che i dipendenti eventualmente iscritti a sigle sindacali non saranno soggetti a discriminazione.

La Conceria Stella applica il CCNL per gli addetti delle aziende conciarie, che è stato recentemente distribuito a tutto il personale nella sua ultima versione.



LA LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E L'ESERCIZIO DEL DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA SONO FONDAMENTALI PER CREARE OPPORTUNITÀ COSTRUTTIVE DI DIALOGO. CONCERIA STELLA CONTINUERÀ QUINDI AD INCORAGGIARE LA LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE, SENZA NESSUN TIPO DI DISCRIMINAZIONE VERSO CHI DOVESSE DECIDERE DI ADERIRE AD ORGANIZZAZIONI SINDACALI.

2.5 Discriminazione

La Conceria Stella assicura la totale assenza di discriminazione nei processi di assunzione, remunerazione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento. Le persone che lavorano in Stella non verranno mai discriminate in base alla loro razza, ceto sociale, nazionalità, religione, invalidità, genere, orientamento sessuale, età, appartenenza sindacale, affiliazione politica o in funzione di loro altre caratteristiche personali e private.

All'interno della Conceria Stella, mai e in nessun caso la vita lavorativa impedirà di seguire principi o pratiche, o di soddisfare bisogni connessi ad aspetti di vita personale e privata dei dipendenti.

Stella mette a disposizione dei propri dipendenti la possibilità di sporgere reclami, anche in forma anonima, inerenti i possibili episodi di discriminazione esercitati dall'Azienda o da terzi.

Ogni eventuale reclamo ricevuto verrà gestito secondo le disposizioni di legge o seguendo le procedure interne definite dal sistema di gestione: le modalità di attuazione dei richiami saranno le stesse per tutti i dipendenti di Stella, indipendentemente dalla tipologia di lavoratore coinvolto.

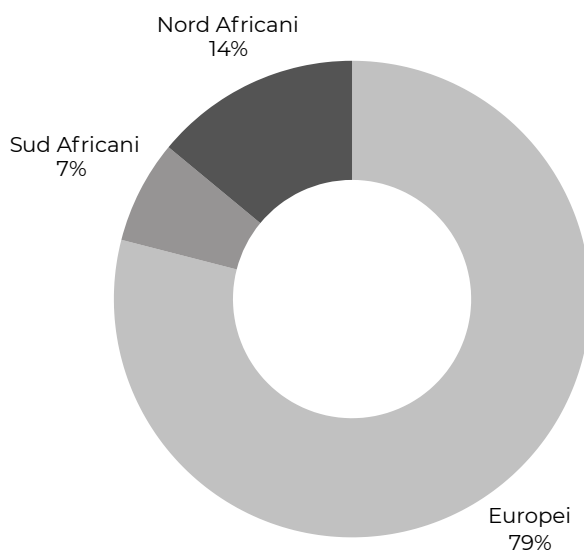
Stella mette a disposizione dei propri dipendenti la possibilità di sporgere reclami, anche in forma anonima, inerenti i possibili episodi di discriminazione esercitati dall'Azienda o da terzi.

Ad oggi, non sono stati registrati reclami o episodi di discriminazione.

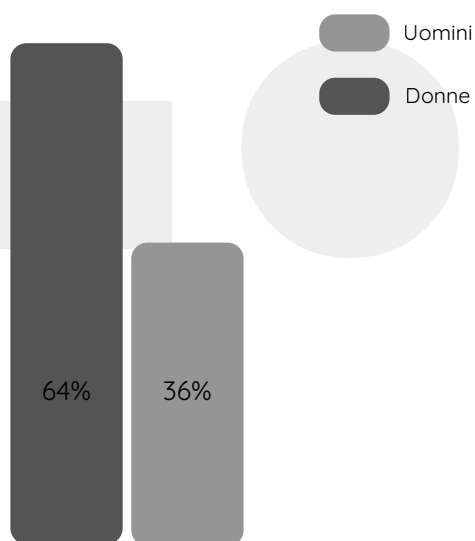
La Conceria Stella prenderà idonei provvedimenti anche in occasione del verificarsi di episodi di discriminazione tra i lavoratori dell'Azienda.

Stella assicura la totale assenza di comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento.

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE PER PROVENIENZA



SUDDIVISIONE DEL PERSONALE PER GENERE



Conceria Stella continuerà a lavorare attivamente per mantenere equi e privi di discriminazione i processi di selezione, carriera e retribuzione. Vorrebbe inoltre, in futuro, lavorare per arrivare al raggiungimento della certificazione secondo la Prassi di Riferimenti PdR 125:2022 sulla Parità di Genere.



2.6 Pratiche disciplinari

La Conceria Stella ricorre a provvedimenti disciplinari, nel pieno rispetto della legge e del Contratto Collettivo Conciario, assicurando ai dipendenti il pieno rispetto dei loro diritti e doveri, sempre in maniera oggettiva e mai arbitrari.

Nel caso in cui vengano applicati dei provvedimenti disciplinari, questi non avranno mai nessuna ripercussione sulla salute mentale, fisica e sull'integrità emotiva dei lavoratori.

Nel corso dell'anno 2024 il personale è stato formato ed informato sulle modalità adottate dall'azienda per l'eventuale applicazione di provvedimenti disciplinari.



2.7 Orario di lavoro

Stella assicura il pieno rispetto dell'orario di lavoro secondo le disposizioni del Contratto Collettivo Conciario, e della legge vigente.

Grazie ad una corretta e puntuale organizzazione del lavoro, la Conceria Stella ricorre ad un numero esiguo di ore di lavoro straordinarie, tutelando così un corretto equilibrio tra vita privata e lavorativa dei suoi dipendenti.

L'orario di lavoro è diurno, di 8 ore giornaliere; dal lunedì al venerdì secondo le seguenti fasce:
dalle 8:00 alle 12:00
dalle 14:00 alle 18:00



Tutto l'eventuale lavoro straordinario effettuato dai dipendenti, viene svolto liberamente.

ORARIO DI LAVORO



LIMITATO IMPIEGO DI ORE STRAORDINARIE

Conceria Stella, da sempre attenta al work-life balance, sta pensando concretamente di modificare i propri orari di lavoro, così da permettere ai lavoratori l'uscita anticipata. Per quanto riguarda invece il lavoro straordinario, continuerà attivamente ad impegnarsi affinché il suo uso sia solo sporadico. Resterà inoltre flessibile al lavoro part time, ad esempio per chi ne avesse necessità per motivi di studio.



2.8 Retribuzione

La retribuzione dei lavoratori della Conceria Stella, viene calcolata seguendo il Contratto Collettivo Conciario e le disposizioni di legge vigenti.

La Conceria si assicura che i salari minimi erogati ai propri dipendenti permettano di soddisfare i bisogni primari.

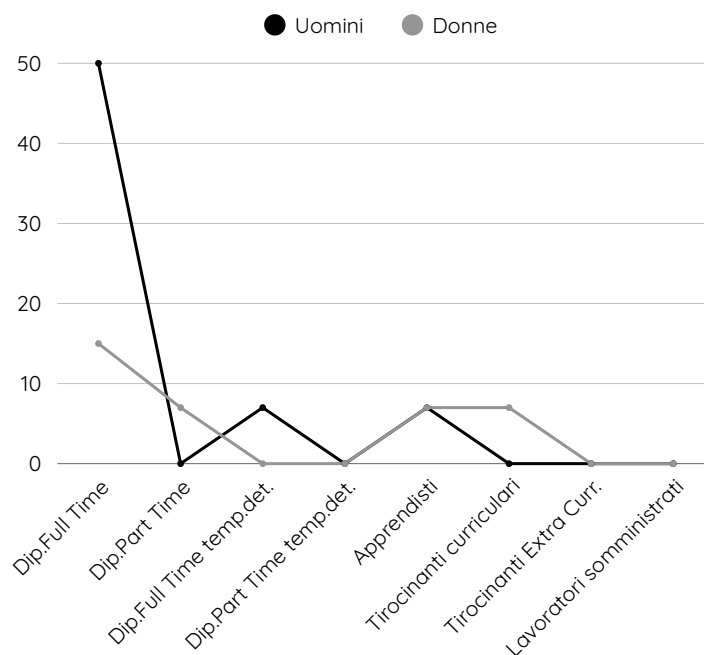
Ogni anno Conceria Stella verifica che la retribuzione dei propri lavoratori sia superiore al salario minimo di sussistenza (Living Wage).

Nel calcolo si è tenuto conto sia delle spese necessarie alla sussistenza sia di quelle discrezionali per la composizione di una famiglia media di due persone.

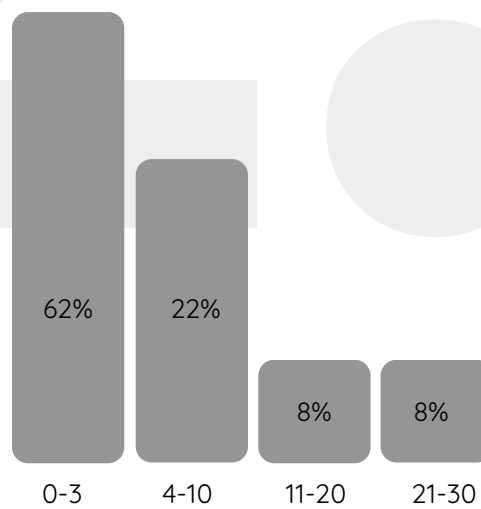


L'obiettivo di Conceria Stella resta quello di avere la percentuale più alta possibile di lavoratori stabilizzati, quindi a tempo indeterminato. Sta inoltre valutando attivamente l'introduzione di un piano aziendale di Welfare complementare o premi non monetari per migliorare il benessere complessivo dei lavoratori e delle loro famiglie.

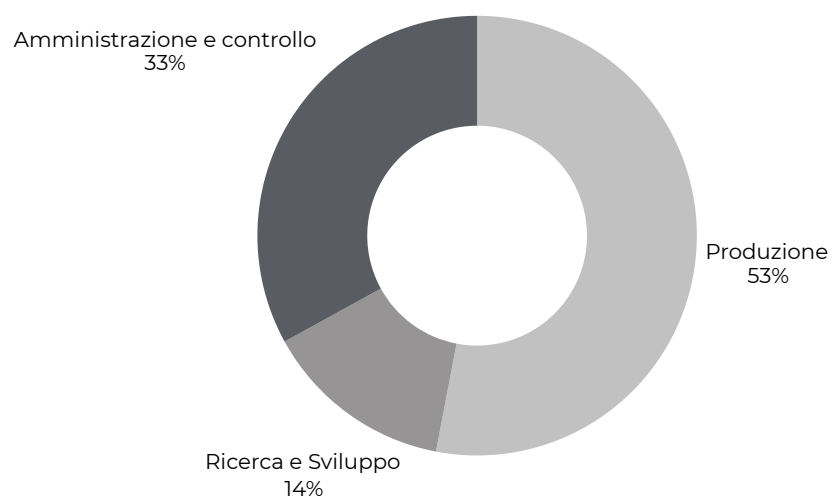
TIPOLOGIA DI CONTRATTI



SENIORITY



STRUTTURA ORGANIZZATIVA



3. SISTEMA DI GESTIONE

Conceria Stella ha avviato i lavori per l'ottenimento della certificazione SA8000 nella primavera del 2024, sottoponendosi poi nel mese di settembre 2024 al primo stage di certificazione con l'ente RINA, e superando nel mese di novembre il secondo stage.

Il sistema di gestione implementato dalla Conceria Stella è risultato essere idoneo e correttamente applicato alla realtà aziendale, tanto che è stato ottenuto dalla Conceria il certificato per lo schema SA8000:2014.

3.1 Riesame della Direzione

Annualmente la Direzione della Conceria Stella provvederà a riesaminare il proprio sistema di gestione con lo scopo di assicurarne l'adeguatezza, l'appropriatezza, nonché l'efficacia e la corretta applicazione della Politica per la Responsabilità Sociale.

Al fine di verificare la correttezza delle Procedure e dei risultati previsti dalla norma adottata, la Direzione, in occasione del Riesame annuale, utilizza gli indicatori raccolti all'interno del presente documento.

3.2 Social Performance Team

La Conceria Stella, ha istituito il Social Performance Team in accordo con i requisiti dello standard SA8000, il quale ha il compito di monitorare attivamente le prestazioni del sistema di gestione per la responsabilità sociale, valutando i rischi di non conformità e individuando gli obiettivi di miglioramento. Il Social Performance Team, composto in parti uguali da due Rappresentanti dei Lavoratori e due della Direzione, si riunisce semestralmente provvedendo a:

- Identificare e valutare i rischi connessi alla responsabilità sociale
- Individuare le attività di monitoraggio
- Coinvolgere e sensibilizzare le parti interessate interne ed esterne
- Partecipare alla gestione dei reclami
- Proporre azioni correttive e preventive

3.3 Pianificazione ed implementazione

La Conceria Stella si assicura che i principi dello standard SA8000 vengano correttamente recepiti, compresi ed attuati a tutti i livelli, grazie:

- Alla presenza del mansionario, dell'organigramma aziendale e del manuale per la responsabilità sociale, che definiscono correttamente i ruoli e le responsabilità previste dal sistema di gestione;
- All'implementazione di procedure operative necessarie al corretto funzionamento del sistema;
- Ad una formazione costante del personale;
- All'individuazione e alla mitigazione dei rischi per la responsabilità sociale;
- Al continuo monitoraggio delle attività e dei risultati del sistema di gestione implementato

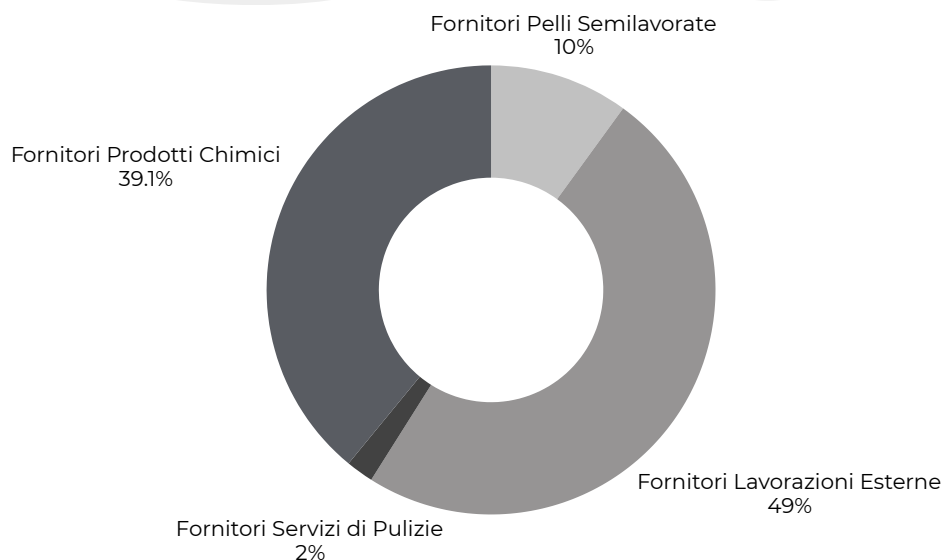
3.4 Monitoraggio della catena di fornitura

La Conceria Stella assicura un corretto monitoraggio della propria catena di fornitura, grazie all'applicazione di procedure atte all'individuazione dei fornitori più critici e all'implementazione di attività di controllo.

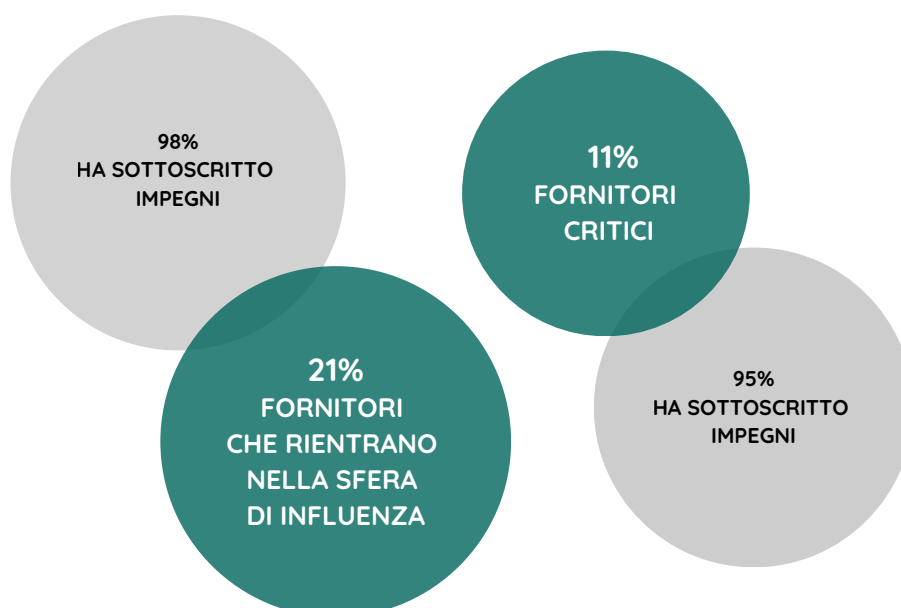
In relazione alla criticità nei confronti degli aspetti di responsabilità sociale, Stella provvede a selezionare, qualificare e monitorare i propri fornitori, in conformità alle procedure di sistema.

Per i fornitori maggiormente critici è previsto, oltre all'invio e alla richiesta di specifica documentazione, anche l'effettuazione di audit periodici in campo, allo scopo di garantire la completa compliance ai principi etici e legali della propria catena di fornitura.

CATENA DI FORNITURA



ANALISI DEI FORNITORI



3.5 Problematiche ed azioni correttive

Eventuali problematiche emerse in seguito alla registrazione di mancate conformità alla norma, vengono immediatamente prese in carico dalla Conceria allo scopo di risolverle nel più breve tempo possibile.

Le situazioni non conformi vengono analizzate da parte della Direzione, che insieme al Social Performance Team, individua ed applica le azioni correttive: queste vengono attuate cercando di impiegare le risorse e le modalità più adeguate alla natura ed alla gravità della situazione registratasi.

3.6 Comunicazione esterna

Stella promuove il proprio impegno per la responsabilità sociale comunicandolo agli stakeholder esterni, grazie al presente Bilancio Sociale SA8000.

L'obiettivo è quello di informare i propri clienti, fornitori, istituti di controllo, Pubblica Amministrazione, etc., relativamente ai dati e alle altre informazioni riguardanti le performance aziendali in relazione ai requisiti della Norma SA8000, compresi i risultati del riesame della Direzione e delle attività di Monitoraggio.

Altre modalità di comunicazione sono altresì il sito internet, le attività di mailing, il profilo LinkedIn e i contatti diretti con le parti interessate.



PIANO DI MIGLIORAMENTO PER L'ANNO 2025

OBIETTIVO	ATTIVITA'	TEMPISTICA
1. Mantenimento quota "zero" reclami lavoro forzato	Implementazione e mantenimento di un sistema di controllo e prevenzione sul lavoro forzato attraverso audit periodici presso fornitori.	dic-26
2. Piano di audit per controllare la filiera	Mappatura e classificazione dei fornitori in base al livello di rischio. Sono programmati audit periodici a seguito dei quali redigeremo report con esito, non conformità rilevate, piano di miglioramento e azioni correttive entro tempi stabiliti.	dic-26
3. Introduzione form segnalazioni on-line anonime	Implementazione del sistema di segnalazione con una piattaforma digitale conforme al GDPR. Comunicazione interna ed esterna per informare dell'attivazione del canale e delle modalità d'uso.	dic-26
4. Mantenimento quota "zero" infortuni	Pianificazione di incontri periodici di formazione e aggiornamento per tutti i lavoratori. Esecuzione di ispezioni interne regolari per verificare il rispetto delle norme di sicurezza e l'utilizzo corretto dei DPI.	dic-26
5. Implementazione informazione aziendale sugli infortuni	Pianificazione di incontri formativi e momenti di confronto per analizzare le possibili cause degli infortuni e le misure preventive da adottare.	dic-26
6. Implementazione segnalazioni near-miss	Introduzione di un modulo cartaceo semplice e accessibile per la raccolta delle segnalazioni e formazione dei dipendenti sull'importanza della segnalazione dei near-miss come strumento di prevenzione.	dic-26
7. Introduzione Questionario di monitoraggio sulla sicurezza dei lavoratori annuale	Introduzione di un questionario annuale di monitoraggio sulla sicurezza destinato a tutti i lavoratori e collaboratori. Implementazione di un sistema di follow-up per verificare l'efficacia delle azioni intraprese.	dic-26
8. Miglioramento work-life balance	Comunicazione chiara e preventiva ai lavoratori riguardo alla modifica degli orari, con possibilità di confronto e raccolta feedback. Successiva modifica dei turni e dei piani di lavoro così da migliorare il benessere e la produttività dei dipendenti.	dic-26
9. Introduzione piano di Welfare aziendale	Attivazione di un piano di Welfare aziendale così da migliorare la qualità della vita dei lavoratori, a livello personale e familiare.	dic-26
10. Training Courses	Offerta di percorsi che propongono una panoramica dettagliata sulla natura del materiale pelle e sulle sue caratteristiche e lavorazioni, volti alla formazione di professionisti pronti all'introduzione/re-introduzione nel mondo del lavoro.	dic-26

