



# REPORT DI RESPONSABILITA' SOCIALE SA8000

*Dati aggiornati al 30.12 2025*



## Sommario

<b>1.</b>	<b>PRESENTAZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE .....</b>	<b>4</b>
1.1	REDAZIONE E DIVULGAZIONE .....	5
1.2	PARTI INTERESSATE (STAKEHOLDERS) .....	5
1.3	POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE .....	6
1.4	SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE .....	9
<b>2.</b>	<b>PERFORMANCE SOCIALE .....</b>	<b>10</b>
2.1	LAVORO MINORILE .....	10
2.2	LAVORO FORZATO ED OBBLIGATO .....	11
2.3	SALUTE E SICUREZZA .....	12
2.4	LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA: .....	13
2.5	DISCRIMINAZIONE .....	13
2.6	PRATICHE DISCIPLINARI .....	15
2.7	ORARIO DI LAVORO .....	15
2.8	RETRIBUZIONE .....	16
<b>3.</b>	<b>SISTEMA DI GESTIONE .....</b>	<b>18</b>

*Per qualsiasi commento o richiesta di chiarimento relativa al Report di Responsabilità Sociale SA8000  
è possibile contattare Conceria Stefania al seguente indirizzo e-mail: [stp@stefania.it](mailto:stp@stefania.it)*

## **Report di Responsabilità Sociale SA8000 - Premessa**

Conceria Stefania redige per la prima volta nel 2024 il proprio **“Report di Responsabilità Sociale SA8000”** nell’ambito per progetto per la certificazione SA8000.

Continua e si rafforza, anche a seguito dei nuovi investimenti effettuati, l’impegno della Direzione aziendale sul fronte ambientale, sociale e di tutela della sicurezza sul lavoro al fine di garantire, nei confronti di tutte le parti interessate, uno sviluppo attento, responsabile e sostenibile.

Il presente Report è pensato per comunicare con i principali stakeholder e per presentare la realtà aziendale, oltre che tutte le attività poste in essere nell’ambito del Sistema di Responsabilità Sociale SA8000. Esso viene diffuso sia internamente ai lavoratori dell’azienda che, attraverso il sito aziendale, a tutte le parti interessate esterne (clienti, fornitori, partner, cittadini, enti, istituzioni, etc.).

Mediante il report è possibile rendere evidente l’attenzione alla persona ed all’ambiente e l’impegno al miglioramento continuo, da sempre prerogative della Direzione aziendale.

## 1. PRESENTAZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE

<b>Denominazione</b>	<i>Conceria Stefania</i>
<b>Stato giuridico</b>	<i>S.p.A.</i>
<b>Sede legale</b>	<i>Corso Sempione 39/A - Milano</i>
<b>Sedi operative</b>	<i>Viale Magenta 159 – Castano Primo</i>
	<i>via Caduti di Nassirya 5/7/9/11/13/15 - Turbigo</i>
	<i>Via Nosate 27 - Turbigo</i>
	<i>Via per Malvaglio 10 – Castano Primo</i>
	<i>Via Dante Alighieri 20 - Turbigo</i>
	<i>Via di Pelle 2 – Santa Croce sull'Arno</i>
<b>Telefono</b>	<i>0331889300</i>
<b>e-mail</b>	<i>Stefania@stefania.it</i>
<b>Sito internet</b>	<i>www.Stefania.it</i>
<b>Anno di costituzione</b>	<i>1980</i>
<b>Cod. Fiscale e P. IVA</b>	<i>04879720151</i>
<b>Presidente</b>	<i>Angelo Ramponi</i>
<b>Referente per il Sistema SA8000</b>	<i>Carlo Ramponi</i>

### LA NOSTRA STORIA



**“La concia della pelle è un’arte.”** Lo sapeva bene Francesco Ramponi che nel 1944 iniziò a lavorare con un piccolo botte di legno e decise di investire tutte le sue forze in un’attività che presto divenne una grande azienda. Di strada, in mezzo secolo di lavoro, la Conceria Stefania ne ha fatta tanta. Qualcosa è cambiato, molto è rimasto uguale: la passione per la pelle è quella di sempre, la qualità del prodotto finito non ha fatto

altro che migliorare. Tecnologia e manualità, servizio e tradizione, sono i motivi per cui la Conceria Stefania oggi è un nome nel mercato mondiale.

Se la tradizione è una questione di scelta, la tecnologia è quella caratteristica che permette ad un'azienda di superare le aspettative del mercato. Per questo la Conceria Stefania, sempre al passo con i tempi, si serve degli strumenti più innovativi per dare un prodotto finito di altissima qualità. È una qualità che nasce da una produzione giornaliera di 6.000 metri quadri di pellame, dal lavoro attento e continuo, da un sistema computerizzato di controllo che non si lascia sfuggire nulla. Così è più facile intervenire per rendere pelli perfette pelli che a volte non lo sono naturalmente.

L'amore della Conceria Stefania per la pelle non esclude quello per l'ambiente. Un operatore controlla che i valori ambientali siano rispettati. Un moderno impianto biologico a fanghi attivi ha il compito di depurare l'acqua utilizzata senza l'impiego di ulteriori agenti chimici. Il rispetto per l'ambiente è importante, tanto quanto ottenere un prodotto finito di alta qualità.

L'attuale struttura organizzativa della società è illustrata nel seguente Organigramma.

I ruoli e le responsabilità sono comunicati a tutti i livelli dell'organizzazione grazie ad uno specifico mansionario interno.

La Direzione ha individuato nel Sig. Carlo Ramponi 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 l'azienda ha istituito il Social Performance Team a cui partecipano i rappresentanti dei lavoratori.

### **1.1 Redazione e divulgazione**

Conceria Stefania redige il Report SA8000 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 della società attraverso il miglioramento delle proprie performance sociali, quindi informare, coinvolgere e far partecipare tutti gli stakeholders al processo di miglioramento continuo. Viene stabilito la redazione *annuale* del Report SA8000 della società, quale valido supporto alla strategia sociale di impresa, e la sua contestuale messa a disposizione di tutti gli stakeholders coinvolti in qualche modo nei rapporti con l'azienda.

Le modalità di divulgazione all'esterno del Report SA8000 possono essere così individuate:

- disponibilità continua sul sito internet aziendale
- su richiesta: con invio per posta o e-mail a chiunque lo richieda.

### **1.2 Parti interessate (stakeholders)**

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

PARTI INTERESSATE INTERNE	
Tipo	Sintesi delle loro aspettative
<ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Dipendenti</li> <li>⇒ Collegio Sindacale</li> <li>⇒ Figure esterne, professionisti facenti parte della struttura organizzativa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Preservare un'organizzazione seria, credibile, in regola con la legislazione sul lavoro ed indirizzata al rispetto dei diritti umani</li> <li>• Migliorare le condizioni di lavoro ed il clima di lavoro</li> <li>• Migliorare il rapporto con le istituzioni</li> <li>• Controllare la correttezza sociale dei propri fornitori</li> </ul>

PARTI INTERESSATE ESTERNE	
Tipo	Sintesi delle loro aspettative
<ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Fornitori</li> <li>⇒ Clienti</li> <li>⇒ Regione Lombardia</li> <li>⇒ Comune di Castano Primo</li> <li>⇒ UNIC</li> <li>⇒ Sindacato</li> <li>⇒ INPS</li> <li>⇒ INAIL</li> <li>⇒ Direzione Provinciale Lavoro</li> <li>⇒ ASL</li> <li>⇒ ARPA</li> <li>⇒ Centro per l'Impiego</li> <li>⇒ Istituti Bancari e di assicurazioni</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contribuire a diffondere una cultura della responsabilità sociale</li> <li>• Consolidare e monitorare il rispetto della normativa in materia di tutela dei lavoratori</li> <li>• Partecipare ad iniziative e progetti a favore di soggetti in difficoltà</li> </ul>

### 1.3 Politica per la Responsabilità Sociale

Nel mese di dicembre 2024 la Conceria Stefania, nella persona del Presidente della società, ha aggiornato la Politica Integrata per la Responsabilità Sociale ed Ambientale ed ad oggi non ci sono variazioni.

Si riporta di seguito il testo della suddetta Politica.

La Direzione della Conceria Stefania ritiene che la conduzione di una moderna realtà aziendale non possa prescindere dal seguire il principio del miglioramento continuo delle proprie performances, sia per quanto riguarda la qualità del prodotto fornito al cliente, sia per quanto riguarda gli impatti sull'ambiente, la salute e la sicurezza sul lavoro le condizioni di lavoro dei lavoratori sia delle proprie attività che della propria catena di fornitura.

In Conceria Stefania si combinano tradizione e tecnologie innovative per continuare a fornire pellami di altissima qualità oltre che sicuri (e quindi che garantiscono l'assenza di sostanze pericolose per la salute e l'ambiente) secondo i più moderni standard legislativi nazionali ed internazionali.



Le nostre lavorazioni vengono valutate e monitorate per quanto riguarda tutti gli aspetti ambientali: scarichi idrici, emissioni in atmosfera, impatto sul suolo, gestione dei rifiuti e consumo di risorse al fine di ridurre per quanto possibile l'impatto ambientale.

Siamo convinti che **QUALITA' E TRACCIABILITA' DEI PRODOTTI, RESPONSABILITA' SOCIALE, ATTENZIONE ALL'AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO** rappresentino variabili strategiche di successo, capaci di migliorare la competitività dell'azienda sul mercato e l'immagine della stessa nei confronti delle parti interessate esterne (comunità locale, clienti/fornitori, enti di controllo, etc.).

Per questo motivo abbiamo realizzato un Sistema di Gestione Integrato coerente con il Protocollo Leather Working Group (LWG), lo standard SA8000 e la specifica tecnica ICEC TS SC 410 che permette di:

- disporre di strumenti gestionali adeguati a tenere sotto controllo gli aspetti ambientali, di salute e sicurezza, sociali e di tracciabilità del prodotto significativi ed i relativi adempimenti legislativi cogenti
- monitorare gli aspetti sociali ed ambientali associati alla nostra attività ed a quella delle aziende che operano per nostro conto
- coinvolgere e rendere consapevole il personale aziendale
- valutare ogni nuova attività, prodotto o processo che l'Azienda intende realizzare e dei nuovi beni/servizi che essa intenda utilizzare, per quanto riguarda gli effetti/impatti ambientali e sociali
- rendere disponibili agli stakeholder esterni le informazioni necessarie a comprendere gli effetti ambientali e sociali delle nostre attività, con lo scopo di instaurare un dialogo aperto ed efficace
- raccogliere le adeguate evidenze in merito all'origine della materia prima approvvigionata

- assicurare un aggiornamento normativo costante
- riesaminare periodicamente l'efficacia del Sistema di Gestione Integrato puntando al miglioramento continuo
- dimostrare pubblicamente l'impegno verso le problematiche ambientali e sociali.

Con la presente politica la Direzione si impegna a:

- rispettare pienamente tutti i requisiti cogenti, normativi e regolamentari applicabili in materia ambientale, sociale e di salute e sicurezza dei lavoratori (compreso il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del settore conciario);
- non utilizzare e disincentivare tutte le possibili forme di lavoro infantile, forzato, obbligato, discriminato, non sicuro o comunque al di fuori dalle tutele previste per legge
- garantire la libertà di associazione dei lavoratori e del diritto alla contrattazione collettiva
- migliorare continuamente le condizioni di lavoro del personale interno e, per quanto possibile, dei lavoratori coinvolti nella catena di fornitura;
- tutelare prioritariamente la salute e sicurezza del personale, adoperandosi per l'eliminazione e, ove non possibile, prevenire e/o ridurre i rischi associati all'attività produttiva;
- prevenire e ridurre per quanto possibile gli impatti ambientali delle proprie produzioni
- prevenire i rischi e ridurre al massimo gli infortuni e gli incidenti sul lavoro oltre che l'insorgenza di malattie professionali;
- promuovere presso i fornitori che operano per conto della Conceria Stefania attività divulgative mirate ad incrementare la sensibilità degli stessi nei confronti dell'ambiente e della responsabilità sociale;

Tutto il personale dell'azienda e gli operatori che lavorano per conto di essa, sono chiamati al rispetto ed all'attuazione quotidiana di quanto previsto nella presente Politica, nei Manuali, nelle Procedure Operative e nelle disposizioni di lavoro comunicate, in modo da garantire l'efficace funzionamento del Sistema di Gestione Integrato.

La presente Politica, così come integrata dagli Obiettivi di miglioramento, viene attuata, comunicata a tutti i lavoratori e mantenuta aggiornata e diffusa sia all'interno dell'azienda che presso le parti interessate. Essi sono inoltre resi disponibile al pubblico garantendone la consultazione alle parti interessate che ne facciano richiesta.

#### **1.4 Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale**

La Conceria Stefania ha realizzato un sistema di Responsabilità Sociale documentato 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.

La Direzione ha nominato un proprio rappresentante per gli aspetti legati alla responsabilità sociale, che partecipa con il Social Performance team allo sviluppo del sistema di gestione.

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.



## 2. PERFORMANCE SOCIALE

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

Il Report SA8000 costituisce un momento essenziale di rendicontazione e programmazione delle attività.

### 2.1 Lavoro minorile

Conceria Stefania non utilizza in alcun modo lavoro infantile e disincentiva tale forma di lavoro nella catena di fornitura.

Dalla data di inizio delle attività (1980) non si riscontrano casi di lavoro minorile considerata anche la catena di fornitura.

Qualora l'azienda impieghi giovani lavoratori (di età compresa tra 16 e 18 anni), e per questi siano vigenti leggi sull'educazione obbligatoria, l'azienda garantirà che essi possano lavorare solo fuori dall'orario scolastico, rispettando i requisiti minimi della norma SA8000 o della legge nazionale, se più a favore dei lavoratori.

In particolare, l'azienda valuta preventivamente all'inizio di un rapporto di lavoro le caratteristiche delle aziende potenziali fornitrici tra cui anche la presenza di lavoratori minori.

Riportiamo la composizione al marzo 2026, per fasce di età, dell'organico.

#### Età del personale

Fascia d'età	Donne	Uomini
Fino a 16 anni	0	0
17-18 anni	0	0
19-29 anni	1	13
30-39 anni	5	34
40-49 anni	4	28
50-59 anni	14	39
Maggiore di 60 anni	5	16
<b>Totale</b>	<b>29</b>	<b>130</b>

#### Suddivisione del personale

Anno	Amministrazione	Produzione
2023	18	138
2024	17	136
2025	17	142

Per quanto riguarda la catena di fornitura nell'anno 2025 non sono pervenute segnalazioni di impiego di lavoro minorile, nemmeno nell'ambito delle attività di verifica sui fornitori.

#### Obiettivo di miglioramento

- ✓ *Non utilizzo da parte di Conceria Stefania di lavoro minorile.*
- ✓ *Monitoraggio della catena di fornitura ai fini della non utilizzazione di lavoro minorile.*

- ✓ *Qualora si debba verificare la presenza di lavoro minorile nella catena di fornitura Conceria Stefania si adopererà per sostenere le adeguate azioni di rimedio. In tali casi è di riferimento la procedura PRO-11.*

## **2.2 Lavoro forzato ed obbligato**

Conceria Stefania, in ottemperanza alle leggi vigenti, non ricorre in alcun modo, 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 dipendenti prestano la loro opera 'volontariamente'.

Il personale, al momento dell'assunzione viene formato in merito alle clausole contrattuali, che sottoscrive, ed alla composizione della busta paga.

Inoltre, vengono messe a disposizione in maniera continua informazioni per il personale sui requisiti contrattuali che disciplinano i rapporti di lavoro con l'azienda attraverso referenti aziendali competenti e preparati.

Al bisogno, anche il personale degli studi esterni incaricati nella gestione delle paghe fornisce assistenza ed informazione continua a tutti gli addetti.

Le ore di lavoro effettuate dal personale vengono registrate su apposito registro presenze e tali registrazioni sono archiviate dall'Ufficio del Personale.

Nessuna segnalazione interna è pervenuta nell'anno 2025, si conferma l'assenza di criticità sugli aspetti legati al lavoro forzato e obbligato.

### **Obiettivo di Miglioramento**

- ✓ *Informazione continua del personale interno sulle modalità per richiedere informazioni in materia di CCNL e di buste paga.*
- ✓ *Nessun reclamo o segnalazione interna per episodi di lavoro forzato.*



### **2.3 Salute e sicurezza**

La Direzione di Conceria Stefania continua a porre particolare attenzione alla sicurezza ed alle condizioni di lavoro del proprio personale; da sempre garantisce 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 anche ai continui ammodernamenti la conceria 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.

Nel 2016 l'azienda ha acquistato due defibrillatori, pur non rientrando nelle categorie obbligate.



La società garantisce, per l'utilizzo di tutto il personale, bagni e servizi puliti (sono presenti vari bagni e spogliatoi) ed accesso ad acqua potabile.

Sono presenti anche aree caffè attrezzate di cui può usufruire tutto il personale.

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.

Regolari riunioni di coordinamento tra i vari soggetti preposti (Datore di lavoro, RSPP, RLS, Medico competente, etc.) garantiscono un efficace monitoraggio della corretta applicazione degli adempimenti di legge e l'implementazione di costanti migliorie.

#### ***Nell'anno 2025 sono state erogate:***

- **Num. 112 ore\* uomo relative al corso di primo soccorso**
- **Num. 80 ore\* uomo Corso defibrillatore**
- **Num. 20 Ore\* uomo corso muletto**
- **Num 16 ore\* uomo corso aggiornamento RLS**
- **Num 8,5 ore\* uomo corso gestione rifiuti**
- **Num 4 ore\* uomo corso antincendio**
- **Num 96 ore\* uomo aggiornamenti e formazione specifica dei lavoratori**

**È inoltre in itinere un corso per sensibilizzare i dipendenti sulla normativa SA8000.**

#### **Obiettivo di Miglioramento**

- ✓ *Assenza di infortuni e malattie professionali dovute a rischi specifici dell'attività*
- ✓ *Analisi dei mancati incidenti segnalati dal personale*
- ✓ *Mantenimento e, ove possibile, dei livelli di rischio a cui gli operatori sono esposti.*

#### **2.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva:**

**Conceria Stefania** 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.

A testimonianza di ciò, ad oggi vari addetti risultano iscritti ad associazioni sindacali.

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.

I 2 Rappresentanti dei lavoratori SA8000 partecipano regolarmente alle attività di miglioramento del sistema di gestione e alle attività del Gruppo di Lavoro per la Responsabilità Sociale.

#### **Obiettivi di Miglioramento**

- *Rispetto del diritto di tutto il personale di aderire ai sindacati di loro scelta*
- *Nessun episodio di impedimento alla libertà di associazione e diritto alla contrattazione*



#### **2.5 Discriminazione**

Conceria Stefania non attua o dà sostegno alla discriminazione per quanto riguarda l'assunzione, la remunerazione, l'accesso alla formazione, le promozioni, i licenziamenti, la gestione dell'orario di lavoro o quant'altro, in base a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, età.

Il personale viene assunto attraverso colloqui effettuati dalla Direzione così come esplicitato nella procedura operativa PRO-13.

Al personale interno viene garantito il diritto di 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 determinate 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 oggi non è stato avanzato alcun reclamo in relazione al requisito 'discriminazione'.

Nella tabella seguente è riportata la composizione del personale maschile e femminile dell'azienda negli ultimi anni.

Aspetti riconducibili al tema della discriminazione vengono presi in considerazione nell'ambito delle indagini di clima che l'azienda nel tempo effettua con la collaborazione di tutto il personale.

Anno	Lavoratrici per reparto		Lavoratori per reparto		Assunzioni	
	Ufficio	Produz.	Ufficio	Produz.	Uomini	Donne
2023	10	15	7	119	14	1
2024	8	15	8	111	8	1
2025	14	14	42	88	2	2

Anno	Termine di contratti		Dimissioni		Licenziamenti		Nuovi assunti	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
2023	/	/	4	3	2	/	14	1
2024			7	1	/	/	8	1
2025	/	/	4	/	/	/	2	2

Anno	Lavoratrici extracomunitari		Lavoratori extracomunitari	
	Ufficio	Produz.	Ufficio	Produz.
2023	/	1	/	1
2024	/	/	/	1
2025	/	/	/	2

### Obiettivi di Miglioramento

- ✓ *Assenza di pratiche discriminatorie di qualsiasi tipo;*
- ✓ *Sostegno ad iniziative di informazione, coinvolgimento e partecipazione del personale;*
- ✓ *Nessun reclamo per episodi di discriminazione*

## 2.6 Pratiche disciplinari

Conceria Stefania applica i provvedimenti disciplinari nel rispetto della legislazione vigente e del **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro** di settore applicato, assicurando ai dipendenti provvedimenti tali da essere comunque rispettosi dei loro doveri e diritti, non soggettivi e/o arbitrari. Qualora siano presi provvedimenti disciplinari questi non devono in nessun modo avere riflesso sull'integrità mentale, emotiva e fisica dei lavoratori.

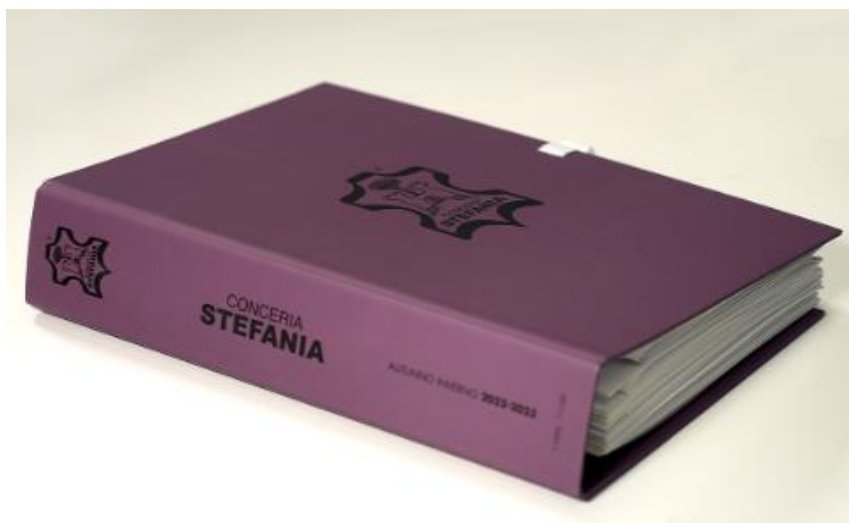
Storicamente i casi di provvedimenti disciplinari sono stati sporadici e di lieve entità.

Negli ultimi 2 anni si segnala:

- Nel 2024 non sono stati effettuati richiami o sanzioni disciplinari
- Nel 2025 è stato effettuato un richiamo disciplinare

### Obiettivi di Miglioramento

- ✓ *Assenza di pratiche disciplinari ingiustificate o scorrette nei confronti dei propri dipendenti*
- ✓ *Informazione continua del personale interno sulle disposizioni di legge in merito alle pratiche disciplinari con messa a disposizione del CCNL e di estratti specifici.*



## 2.7 Orario di lavoro

Conceria Stefania rispetta gli standard applicabili sull'orario di lavoro.

La durata dell'attività lavorativa è fissata, come da accordi contrattuali ed aziendali, in 40 ore settimanali.

L'orario di lavoro ordinario normale è diurno e di n.8 ore giornaliere, dal lunedì al venerdì secondo la seguente fascia oraria:

- Addetti di produzione: 7.00 – 12.00    13.30 – 16.30
- Addetti di ufficio: 8.00 – 12.00    13.30 – 17.30

Tale orario è stato concordato con tutto il personale aziendale.

Per quanto attiene questo aspetto occorre rilevare che nel 2025 si è verificato, per la parte produzione, un aumento delle ore straordinario, a seguito dell'aumento degli ordinativi.

Nella gestione degli straordinari l'azienda ha comunque richiesto la disponibilità ai lavoratori ad effettuare tali ore senza alcuna imposizione di sorta. Lo straordinario è volontariamente accettato dai singoli lavoratori sulla base delle proprie esigenze personali, familiari e di altro tipo.

La direzione informa tutto il personale sulla volontarietà di effettuare lo straordinario sensibilizzando al contempo i responsabili nel recepire le eventuali necessità dei singoli lavoratori.

Di seguito si riporta un'analisi sull'incidenza delle ore di straordinario.

Anno	Straordinari nell'anno			
	Ore totali – Ufficio	Ore medie a dipendente per reparto ufficio	Ore totali – Produz.	Ore medie a dipendente per reparto produzione
2023	416,50	23,5	5248	39,16
2024	246,50	14,5	1909	14,35
<b>2025</b>	<b>252</b>	<b>15,75</b>	<b>2690</b>	<b>20,85</b>

Si evidenzia che vengono rispettati i limiti di legge (giornalieri, settimanali ed annuali) sia per quanto riguarda il valore massimo a lavoratore sia per quanto riguarda il valore medio aziendale.

L'Ufficio del Personale effettua regolarmente il monitoraggio delle ore di straordinario in modo da consentire la costante valutazione della conformità legislativa, l'ottimizzazione delle risorse e il soddisfacimento delle richieste dei lavoratori.

### Obiettivi di Miglioramento

- ✓ *Rispetto del limite di straordinario a persona (250 ore/anno) ed aziendale medio (120 ore/anno);*
- ✓ *Efficace monitoraggio delle ore di straordinario per consentire, oltre al rispetto della legge; il soddisfacimento delle richieste dei lavoratori;*
- ✓ *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 della concia.

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

#### **Tipologie di contratto**

Tipo	Donne	Uomini
Lav. Dip. FULL TIME TEMP.IND.	24	105
Lav. Dip. PART TIME TEMP.IND.	1	5
Lav. Dip. FULL TIME TEMP.DET.	/	/

Lav. Dip. PART TIME TEMP.DET.	/	/
DIRIGENTE	1	5
APPRENDISTI	/	/
LAVORANTI A DOMICILIO	/	/
<b>Totale</b>	<b>26</b>	<b>115</b>

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

Tale verifica viene effettuata prendendo a riferimento le indicazioni INPS.

In particolare, per l'anno 2025 tale calcolo è stato effettuato nel mese di Aprile con riferimento alla Circolare della Direzione Centrale n.26 del 30 Gennaio 2025 – “Minimali di retribuzione giornaliera per la generalità dei lavoratori dipendenti” ed ha individuato nel valore di euro 1.490,0 euro il salario di sussistenza (valore lordo).

### Obiettivi di Miglioramento

- ✓ *Rispetto dei minimi contrattuali come indicato nel CCNL*
- ✓ *Aumento del livello di conoscenza di tutti gli elementi della busta paga, fornendo le indicazioni necessarie ai lavoratori ad ogni busta paga da parte della Direzione o da personale esperto.*

### 3. SISTEMA DI GESTIONE

Conceria Stefania ha implementato il proprio Sistema di Gestione per la responsabilità sociale nel 2022.

Dall'azienda riceve sistematicamente le verifiche di controllo dell'Organismo di Certificazione, e gli esiti di queste vengono utilizzati per migliorare continuamente il sistema realizzato.

Inoltre, le attività di monitoraggio interne e sulla catena di fornitura consentono all'azienda di governare adeguatamente i rischi.

#### 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 vengono implementati.

#### Attività del Gruppo di Lavoro per la responsabilità Sociale

Come richiesto dalla norma SA8000, l'azienda ha provveduto ad insediare nel 2022 il suddetto Gruppo di Lavoro (Social Performance Team) 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 generalmente ogni 6 mesi.

#### Pianificazione ed implementazione

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

- una chiara definizione di ruoli, responsabilità e autorità descritti nell'organigramma, nel Manuale Responsabilità Sociale (MRS-01) e nel mansionario interno
- la valutazione periodica dei rischi di potenziali non conformità rispetto allo standard SA8000
- l'attuazione di procedure operative ispirate ai principi dello standard SA8000
- la formazione periodica e la sensibilizzazione del personale
- il continuo monitoraggio delle attività e dei risultati per dimostrare l'efficacia del sistema implementato (effettuazione audit interni, indagini di clima, etc.)

#### Controllo dei fornitori/subappaltatori e subfornitori

In tema di responsabilità sociale, Conceria Stefania provvede a selezionare, qualificare e monitorare i propri fornitori in conformità a specifiche procedure di sistema.

Il coinvolgimento della catena di fornitura si è rilevato fin da subito uno degli aspetti più significativi per poter applicare nel concreto i principi SA8000.

L'azienda richiede la sottoscrizione del proprio Codice di Condotta ai fornitori ed ha definito un piano di monitoraggio per i fornitori ritenuti critici.

I fornitori di lavorazioni risultano sicuramente la categoria più critica ai fini della responsabilità sociale, anche se, grazie alle proprie infrastrutture produttive è assai ridotto il ricorso a tali forniture.

Ad oggi il 100% dei fornitori di lavorazioni ha sottoscritto il Codice di Condotta Stefania e riceve audit sociali dai vari stakeholder della filiera.

#### Azioni correttive

Il trend delle attività di controllo sui fornitori è sostanzialmente stabile.

La direzione ritiene necessario avviare una specifica azione correttiva che coinvolga i fornitori con una presa di consapevolezza maggiore sull'importanza di rispondere adeguatamente ai rilievi formulati e di migliorare progressivamente le condizioni di lavoro.

Nel tempo il 'parco fornitori' ha avuto episodi di turn over ma non sostanziali.

L'azienda sta privilegiando i rapporti con aziende conosciute e sensibili anche alle problematiche di responsabilità sociale.

#### Comunicazione esterna

Conceria Stefania continua ad utilizzare il presente Report SA8000 quale strumento di comunicazione con tutte le parti interessate ed in particolare con i clienti, i fornitori, gli enti 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.

**Piano di miglioramento – consuntivo anno 2025**

La Direzione di Conceria Stefania ha stabilito le attività e gli obiettivi di miglioramento per l'anno 2025 come di seguito indicato:

	<b>Obiettivo</b>	<b>Attività</b>	<b>Tempistica</b>	<b>Stato</b>
1.	<i>Ottenimento della certificazione SA8000</i>	<i>Realizzazione del sistema di gestione per la responsabilità sociale</i>	<i>Aprile 2025</i>	<i>Completato</i>
2.	<i>Bilancio di sostenibilità</i>	<i>Attività iniziata con società Ernest &amp; Young volta a redigere il primo bilancio di sostenibilità di Conceria Stefania</i>	<i>31.12.2025</i>	<i>Completato</i>
3.	<i>Ammodernamento infrastrutture produttive</i>	<i>Studio di fattibilità per l'ammodernamento di num.1 linea di riconcia e tintura ad elevato livello di automazione</i>	<i>31.12.2025</i>	<i>Completato</i>
4.	<i>Partecipazione ad iniziative di sostegno a favore di organizzazioni impegnate in ambito sociale, umanitario e/o caritatevoli</i>	<i>Supporto ai seguenti enti/organizzazioni:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Protezione Animale - Legnano</i></li> <li>• <i>Ente Morale Scuola Materna di Castano Primo</i></li> <li>• <i>ASD Flazteam</i></li> <li>• <i>AIL – Novara</i></li> <li>• <i>Casa di Riposo San Giuseppe di Castano Primo</i></li> </ul>	<i>31.12.2025</i>	<i>Completato</i>

**Piano di miglioramento per l'anno 2026**

La Direzione di Conceria Stefania ha stabilito le attività e gli obiettivi di miglioramento per l'anno 2026 come di seguito indicato:

	<b>Obiettivo</b>	<b>Attività</b>	<b>Tempistica</b>	<b>Responsabile</b>
1.	<i>Installazione pannelli fotovoltaici</i>	<i>Installazione di pannelli fotovoltaici</i>	<i>Fine anno 2026</i>	<i>Direzione</i>
2.	<i>Bilancio di sostenibilità</i>	<i>Redigere il secondo bilancio di sostenibilità</i>	<i>31.12.2026</i>	<i>Funzione Sostenibilità</i>
	<i>Corso SA8000</i>	<i>È in programma un corso per sensibilizzare il lavoratore sul ruolo cardine del lavoratore sulla responsabilità sociale d'impresa</i>	<i>30.04.2026</i>	<i>Direzione</i>
3.	<i>Partecipazione ad iniziative di sostegno a favore di organizzazioni impegnate in ambito sociale, umanitario e/o caritatevoli</i>	<p><i>Supporto ai seguenti enti/organizzazioni:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Protezione Animale -Legnano</i></li> <li>• <i>Ente Morale Scuola Materna di Castano Primo</i></li> <li>• <i>ASD Flazteam</i></li> <li>• <i>AIL – Novara</i></li> <li>• <i>Casa di Riposo San Giuseppe di Castano Primo</i></li> </ul>	<i>31.12.2026</i>	<i>Direzione</i>
		<b>ATTENDERE RIESAME SA8000 PER ALTRI SPUNTI</b>		