



CONCERIA ZABRI[®] S.P.A.

BILANCIO DI RESPONSABILITA' SOCIALE SA8000

Dati aggiornati al 31.12.2023



Fucecchio, 31 Dicembre 2023

Cap. Soc. € 5.000.000 int.vers. – Viale C. Colombo, 204/206
PONTE A CAPPIANO – 50054 Fucecchio (FI) – Italy – Cas. Post. 36
Tel. +39 0571 297358 – Fax +39 0571 297470
C.F. e P. IVA IT 0414749 048 8 – R.E.A. Firenze n. 422684
e-mail: info@zabri.it – <http://www.zabri.it>
posta certificata: zabri@pec.it Cod. SDI: WY7PJ6K
Società soggetta all'Attività di Direzione e Coordinamento di Marika srl

Sommario

1. PRESENTAZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE	4
1.1 REDAZIONE E DIVULGAZIONE.....	6
1.2 PARTI INTERESSATE (STAKEHOLDERS).....	7
1.3 POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE.....	8
1.4 SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE.....	10
2. PERFORMANCE SOCIALE	11
2.1 LAVORO MINORILE.....	11
2.2 LAVORO FORZATO ED OBBLIGATO	12
2.3 SALUTE E SICUREZZA	13
2.4 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	15
2.5 DISCRIMINAZIONE.....	16
2.6 PRATICHE DISCIPLINARI	18
2.7 ORARIO DI LAVORO.....	19
2.8 RETRIBUZIONE	20
3. SISTEMA DI GESTIONE.....	21

Per qualsiasi commento o richiesta di chiarimento relativa al Bilancio di Responsabilità Sociale SA8000 è possibile contattare Conceria Zabri S.p.A. al seguente indirizzo e-mail: etica@zabri.it

Bilancio di Responsabilità Sociale SA8000 - Premessa

Conceria Zabri, redige dall'anno 2019 il proprio "Bilancio di Responsabilità Sociale SA8000" che è giunto, con la presente, alla **VI edizione relativa all'anno 2023**.

Rimane inalterata la spina propulsiva della Direzione aziendale sul fronte ambientale, sicurezza, sociale e di tutela del lavoro al fine di garantire, nei confronti di tutte le parti interessate, uno sviluppo attento e responsabile a conferma di quella che è stata l'evoluzione dell'azienda a partire dalla sua nascita.

Il presente Bilancio rappresenta lo strumento 'principe' per comunicare con i principali stakeholder e costituisce un importante strumento di informazione e comunicazione di quella che è la realtà Zabri e le attività poste in essere nell'ambito del Sistema di Responsabilità Sociale SA8000.

Il presente Bilancio viene diffuso:

- in azienda a tutto il personale
- ad una selezione delle parti interessate maggiormente rappresentative (clienti, fornitori, enti, etc.)
- tramite pubblicazione sul sito internet aziendale a disposizione di chiunque risulti interessato.

Con il bilancio è possibile rendere evidente in maniera trasparente l'impegno al miglioramento continuo, da sempre prerogativa della Direzione Zabri, come testimoniato dall'istituzione dei sistemi di gestione ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, EMAS, Sostenibilità Aziendale, LWG (Leather Working Group) ed SA8000 aggiornati e mantenuti nel tempo.

La Conceria Zabri ha raggiunto recentemente un nuovo importante traguardo grazie al raggiungimento del secondo livello ("progressive") di conformità all'MRSL ZDHC.

Garantire uno sviluppo sostenibile, rispettoso dell'uomo e dell'ambiente costituisce per la Conceria Zabri un riferimento importante e sempre attuale come è possibile riscontrare nei contenuti che seguono, sia in termini di consuntivazione 2023 che di obiettivi per l'anno 2024.



1. PRESENTAZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE

Denominazione	Conceria ZABRI S.p.A.
Stato giuridico	Società Per Azioni
Sede legale ed operativa	Viale C. Colombo, 206/208 50054 Ponte a Cappiano - Fucecchio (Fi)
Telefono	0571.297358
Fax	0571.297470
E-mail	info@zabri.it
Sito internet	www.zabri.it
Anno di costituzione	1971
Cod. Fiscale e p. Iva	04147490488
Direzione	CDA (vedi organigramma aziendale)
Presidente del C.d.A.	Samuele Brillanti
Referente per il Sistema Resp. Sociale	Luca Chiari, Consuelo Brillanti

La Conceria Zabri è stata fondata nel 1971 dall'attuale amministratore delegato Mario Brillanti a Santa Croce sull'Arno e trasferita nel 1982 a Ponte a Cappiano, dove attualmente si trova, su di un'area di 20.000 mq di cui 10.000 coperti. Nel 2009 entrano in azienda anche i cinque figli: Samuele, Consuelo, Sara, Michele e Marco.

Insiediata su una delle principali arterie di traffico commerciale tra Pisa e Firenze, al confine tra la zona industriale di Santa Croce sull'Arno e quella di Fucecchio, ha una collocazione sul territorio di valore strategico sia come immagine aziendale, sia come logistica dei trasporti.

Lavorando esclusivamente croste di pelli di vitello e disponendo della collaborazione di personale qualificato, ha sempre applicato una politica mirata all'innovazione di prodotto e di processo, fino a raggiungere e consolidare una posizione leader nel settore, tanto in Italia che all'estero. Coadiuvata da numerose aziende terziste, ed utilizzando tecnologie avanzate, oggi è in grado di lavorare oltre due milioni di piedi quadri mensili di pellame, destinati al mercato europeo, americano e dell'estremo oriente nei settori delle calzature, pelletterie, abbigliamento ed arredamento.

Le scelte che hanno consentito alla conceria Zabri di adattarsi alle permanenti modifiche del mercato di riferimento e che continuano a caratterizzarne il comportamento sono:

- Accurata attenzione agli orientamenti del mercato;
- Capacità di interpretare e adattarsi alle tendenze della moda;
- Rinnovo costante e continuo del campionario;
- Pronta disponibilità a magazzino di un'ampia gamma di articoli in un vasto assortimento di colori e spessori;
- Flessibilità nella esecuzione di ordini sia di piccoli che di elevati quantitativi di prodotto;
- Rapidità nell'approntamento di articoli con specifiche esigenze indicate dal cliente.

Particolare attenzione è dedicata alla ricerca di nuovi mercati ed alla cura degli oltre 15.000 clienti già acquisiti, destinando elevate energie, risorse ed attenzioni per:

- partecipare alle principali mostre di settore in ambito mondiale;

- garantirsi la collaborazione di qualificate figure commerciali ben inseriti nei mercati di competenza;

Dall'anno 2000 la Conceria Zabri ha certificato il proprio Sistema Qualità ISO 9001, Ambiente ISO 14001, EMAS, ISO 45001 e più recentemente ha anche ottenuto la certificazione secondo il protocollo LWG (Leather Working Group). Accanto a tali sistemi di gestione è stato implementato, nel corso dell'ultimo anno, anche il sistema di gestione ZDHC, grazie al quale la Conceria ha raggiunto il livello 2 di conformità alla relativa MRSL. Con il presente documento si rende disponibile la conoscenza all'attenzione del cliente e di ogni parte interessata che ne faccia richiesta, affinché ne tragga una migliore e più efficace valutazione della propria affidabilità.

Conceria Zabri S.p.A. impiega 50 addetti nei 3 stabili di Via C. Colombo, con attività di progettazione e produzione di croste bovine per calzature, pelletteria, abbigliamento ed arredamento per molte aziende (tra questi anche noti brands) a livello nazionale ed internazionale del settore.

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.

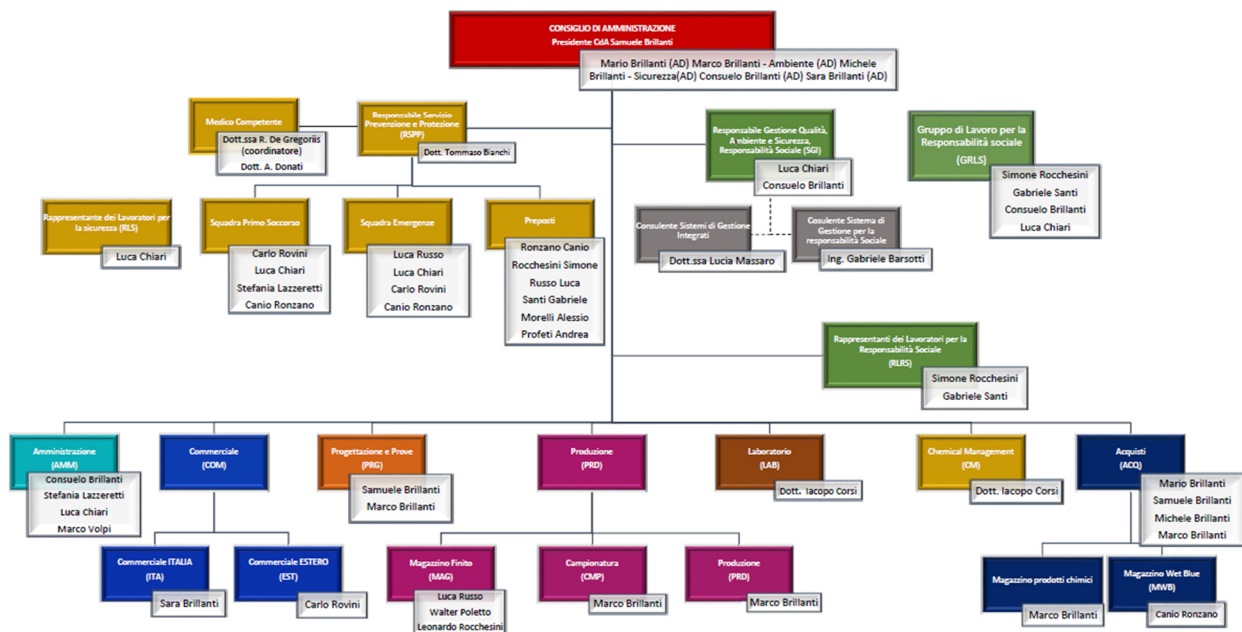
La Direzione ha individuato nel Sig. Luca Chiari il Rappresentante della Direzione che ha il compito di assicurare il rispetto dei requisiti dello standard SA8000.

Il Rappresentante della Direzione, la Sig.ra Consuelo Brillanti, è la referente per le comunicazioni del personale interno e delle parti interessate esterne.

Come richiesto dallo standard SA8000 sono stati designati da parte dei lavoratori i Rappresentanti per il sistema SA8000.


CONCERIA ZABRI[®] S.P.A.
ORGANIGRAMMA AZIENDALE

Aggiornato il 09.01.2023



LEGGENDA: SICUREZZA - SISTEMI GESTIONE - RESPONSABILITA' SOCIALE - AMMINISTRAZIONE
 COMMERCIALE - PROGETTAZIONE - PRODUZIONE - LABORATORIO - ACQUISTI

Datore di lavoro Sicurezza
BRILLANTI MICHELE

Datore di lavoro Ambiente
BRILLANTI MARCO

Presidente del C.d.A
BRILLANTI SAMUELE

1.1 Redazione e divulgazione

Conceria Zabri redige il Bilancio Sociale 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 Bilancio SA8000 della società, 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. ARPAT, ASL, INPS, INAIL), istituzioni pubbliche (Comune, Provincia, Regione), pubblica opinione, istituti di certificazione ed a tutti coloro che ne faranno esplicita richiesta.

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

- disponibilità continua sul sito internet aziendale
- su richiesta: con invio per posta o e-mail a chiunque lo richieda
- periodicamente con l'invio alle principali parti interessate di specifiche informative.

1.2 Parti interessate (stakeholders)

Conceria Zabri S.p.A. definisce le seguenti categorie di parti interessate (stakeholders) interne e esterne.

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

PARTI INTERESSATE ESTERNE	
Tipo	Sintesi delle loro aspettative
⇨ <i>Fornitori</i> ⇨ <i>Clienti</i> ⇨ <i>Regione Toscana</i> ⇨ <i>Comune di Fucecchio</i> ⇨ <i>Associazione Nazionale Concerie</i> ⇨ <i>Sindacati</i> ⇨ <i>INPS</i> ⇨ <i>INAIL</i> ⇨ <i>Direzione Provinciale Lavoro</i> ⇨ <i>ASL 11</i> ⇨ <i>ARPAT Sede Locale</i> ⇨ <i>Centro per l'Impiego</i> ⇨ <i>Istituti Bancari e di assicurazioni</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Contribuire a diffondere una cultura della responsabilità sociale</i> • <i>Consolidare e monitorare il rispetto della normativa in materia di tutela dei lavoratori</i> • <i>Partecipare ad iniziative e progetti a favore di soggetti in difficoltà</i>

1.3 Politica per la Responsabilità Sociale

Nel Dicembre 2022 Conceria Zabri S.p.A., nella persona dell'Amministratore Delegato della società, ha aggiornato la Politica per la Responsabilità Sociale.

Si riporta di seguito il testo della suddetta Politica.

POLITICA PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE rev.1

Lo sviluppo rispettoso dell'uomo in cui esso vive ed opera è, da sempre, un riferimento determinante per ogni strategia di business di Conceria Zabri e della propria Direzione. Gli impegni assunti nel tempo e i risultati conseguiti ne sono la più semplice ed efficace testimonianza. Tra questi la volontà di operare con un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, quale strumento internazionalmente riconosciuto per migliorare continuamente le prestazioni sociali della nostra organizzazione, la certificazione SA8000 è la più alta espressione di sostenibilità etica a livello internazionale.

Il settore della moda, in cui l'azienda opera, è da vari anni sensibile alle problematiche sociali, visti i reali rischi che condizionano ormai il mercato, sempre più governato da logiche poco etiche e sostenibili.

In questo contesto, il sistema di gestione realizzato dovrà consentire all'azienda di mantenere il pieno rispetto della norma SA8000 oltre che delle norme internazionali, delle disposizioni di legge nazionali e locali, dei contratti collettivi e di altri requisiti sottoscritti, in materia di lavoro e responsabilità sociale.

Nello specifico, la Conceria Zabri si impegna a:

- *rispettare le Convenzioni ILO 29 (Lavoro forzato) e 105 (Abolizione del lavoro forzato);*
- *garantire il rispetto dei requisiti di Salute e Sicurezza;*
- *tutelare la libertà di associazione dei propri dipendenti e il diritto alla contrattazione collettiva;*
- *tutelare i minori attraverso l'abolizione del lavoro minorile in azienda e lungo la catena di fornitura;*
- *non esercitare nessun tipo di discriminazione durante tutte le fasi di assunzione, formazione retribuzione e cessazione del rapporto con il dipendente;*
- *trattare tutto il personale con dignità e rispetto;*
- *rispettare le leggi vigenti e il CCNL di settore in materia di orario di lavoro, riposi e festività pubbliche;*
- *rispettare il diritto ad un salario dignitoso e corrispondente al CCNL ed ai requisiti di legge;*
- *non ricorrere o dare sostegno ad attività relative alla tratta di essere umani, sia in azienda che lungo tutta la catena di fornitura.*

I suddetti requisiti, devono essere considerati quali requisiti minimi da rispettare ed il sistema dovrà essere lo strumento attraverso cui verranno definiti, pianificati e monitorati nel tempo gli obiettivi di business e di sviluppo dell'azienda, e di miglioramento continuo

Con la presente Politica, la Direzione intende rendere noto, al personale aziendale, a tutti gli operatori che lavorano per conto di essa ed alle altre parti interessate, gli obiettivi che intende perseguire:

- *migliorare continuamente le condizioni di lavoro del personale interno e, per quanto possibile, dei lavoratori coinvolti nella catena di fornitura;*
- *impegnarsi a non utilizzare e disincentivare il lavoro infantile, forzato, discriminato, non sicuro o comunque al di fuori dalle tutele previste per legge;*
- *comunicare e dialogare con tutte le parti interessate sulle problematiche sociali, quale presupposto di trasparenza e di fattiva collaborazione;*



- *motivare, coinvolgere e sviluppare competenze e capacità personali e professionali di tutto l'organico aziendale grazie ad interventi di formazione continua, informazione e sensibilizzazione;*
- *selezionare e monitorare i propri fornitori affinché anch'essi, applicando e diffondendo i principi di responsabilità sociale, diventino parte attiva nella catena di fornitura;*
- *promuovere tra i propri dipendenti il senso di responsabilità nei confronti della tutela del lavoro;*
- *applicare un moderno approccio basato sulla gestione dei rischi sociali per garantire la conformità ed il miglioramento dell'efficacia del sistema di gestione nel tempo.*

La presente politica verrà riesaminata annualmente in occasione del Riesame della Direzione, ambito in cui vengono definiti anche gli obiettivi aziendali di periodo, attraverso i quali la politica trova completa applicazione.

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, nelle procedure operative e nelle disposizioni di lavoro comunicate dalla Direzione, in modo da garantire l'efficace funzionamento del Sistema di Gestione realizzato.

1.4 **Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale**

Conceria Zabri 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 i propri rappresentanti per gli aspetti legati alla responsabilità sociale, con il compito di sorvegliare il corretto funzionamento del sistema.

I lavoratori hanno designato i propri rappresentanti per il sistema SA8000, i quali vengono coinvolti regolarmente nelle attività del sistema.

I ruoli e le responsabilità sono ben definiti e comunicati attraverso specifici mansionari.

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

2.1 Lavoro minorile

Conceria Zabri non utilizza in alcun modo lavoro infantile e disincentiva tale forma di lavoro nella 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.

Come di seguito illustrato gli addetti impiegati hanno tutti età maggiore di 19 anni.

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

Età del personale al 31/12/2023

Fascia d'età	Donne	Uomini
Fino a 16 anni	0	0
17-18 anni	0	0
19-29 anni	0	5
30-39 anni	1	12
40-49 anni	1	13
50-59 anni	3	12
Maggiore di 60 anni	1	2
Totale	6	44

Suddivisione del personale

Anno	Amministrazione	Produzione	A domicilio
2017	9	49	0
2018	9	50	0
2019	9	53	0
2020	7	49	0
2021	6	45	0
2022	6	47	0
2023	6	44	0

Per quanto riguarda la catena di fornitura nell'anno 2023 non sono pervenute segnalazioni di impiego di lavoro minorile, nemmeno nell'ambito delle attività di audit sui fornitori.

Obiettivo di miglioramento

Non utilizzo da parte di Zabri 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 Zabri si adopererà per sostenere le adeguate azioni di rimedio. In tali casi è di riferimento la procedura PRX 01.

2.2 Lavoro forzato ed obbligato

Conceria Zabri, 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 dal Responsabile Amministrazione.

Non risulta effettuato alcun prestito negli ultimi anni al personale dipendente.

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 questione della sicurezza è stata posta con forza al centro dell'attenzione dell'attività di organizzazione del lavoro, al fine di garantire ai lavoratori e a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali un luogo di lavoro sicuro e salubre.

La Direzione 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.

Iniziative e misure diverse sono state adottate per prevenire incidenti, danni alla salute e altre cause di pericolo. Le principali:

- è stato nominato un RSPP nella persona del Dott. Tommaso Bianchi, consulente esterno
- è costante il monitoraggio sul corretto funzionamento di impianti e macchine, per verificarne l'idoneità e la sicurezza (sono tra i documenti del RSGI contratti di manutenzione periodica con fornitori specializzati per quanto riguarda controllo su estintori e uscite di emergenza, controllo luci di emergenza, impianto di allarme antincendio, impianto termico, climatizzatori, muletti, transpallet, e tutto ciò che è previsto dal Sistema di Gestione integrato Qualità (ISO9001), Ambiente (ISO14001) e Sicurezza (ISO 45001))
- è stato definito un piano di gestione per le varie tipologie di emergenze (incendio, terremoto, ecc...)
- è stato elaborato un piano di sorveglianza sanitaria per ciascun dipendente che prevede un protocollo di base accertamenti sanitari (esami strumentali e di laboratorio) per singola mansione.
- È stato nominato un Medico Competente, nella persona della Dott.ssa Ramona De Gregoriis
- Sono state effettuate le elezioni del RLS nella persona di Luca Chiari
- L'azienda si assicura costantemente che il personale riceva formazione e informazione in materia di salute e sicurezza ed istruzioni specifiche sullo svolgimento della mansione da essi stessa svolta.
- Per individuare, evitare e fronteggiare potenziali rischi in materia di salute e sicurezza, l'azienda ha provveduto alla redazione del Documento di Valutazione dei Rischi come da D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.
- Viene regolarmente svolta la riunione annuale prevista dal D.Lgs. 81/2008 con il Medico Competente, l'RSPP, e l'RLS ed i rilievi che emergono danno luogo ad azioni di miglioramento.
- Le registrazioni degli infortuni avvenuti sono aggiornate regolarmente sul "Registro Infortuni" che è disponibile presso l'azienda.
- L'azienda fornisce al personale adeguati dispositivi di protezione individuale, analizzati nel DVR e consegnati ai dipendenti con informativa sull'utilizzo.
- L'azienda garantisce, con Aziende esterne specializzate in pulizie, che tutti i locali aziendali siano sempre puliti
- L'acqua potabile è disponibile, nelle zone dislocate nei vari reparti ed accessibile a tutti gratuitamente.
- Il personale ha a disposizione un idoneo refettorio attrezzato ad uso dei lavoratori.



In materia di infortuni e malattie professionali si registrano i seguenti dati:

Anno	Num. Infortuni totale	Num. Infortuni 'in itinere'	Giorni di assenza per infortuni	Pratiche di malattia professionale	Giorni di assenza per malattie profess.
2018	1	0	27	0	0
2019	1	0	1	1	0
2020	0	0	0	0	0
2021	0	0	0	0	0
2022	1	1	14	0	0
2023	0	0	59	0	0

Alla data del 31.12.2023 si registra un episodio di mancato incidente (o "near miss") all'interno della Conceria Zabri.

Per quanto riguarda la formazione del personale, nel corso del 2023 sono state erogate num. 126,50 ore relative a corsi per formazione in materia di sicurezza sul lavoro e 268 ore di formazione in altri ambiti.

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, diminuzione dei livelli di rischio a cui gli operatori sono esposti.

2.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Conceria Zabri S.p.A. 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 alcuni addetti risultano iscritti ad associazioni sindacali:

2 Dipendenti a FILCTEM-CGIL FIRENZE.

La Direzione non ostacola in alcun modo la volontà dei lavoratori di aderire a manifestazioni, scioperi ecc., e/o di prendere parte alle riunioni sindacali eventualmente organizzate in azienda da parte dei sindacati.

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 rappresentanti dei lavoratori per SA8000 sono stati eletti con specifica iniziativa in data 14.03.2019 e in aprile 2020 e sono stati nuovamente confermati da parte di tutti i dipendenti della Zabri, in data 25.07.2023.

Nel 2023 non sono state effettuate assemblee sindacali.

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 Zabri 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 PRX 04.

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 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 oggi non è stato avanzato alcun reclamo in relazione al requisito 'discriminazione'.

Nella tabella seguente è riportata la composizione del personale maschile e femminile della società dell'ultimo anno.

Anno	Lavoratrici per reparto (Donne)		Lavoratori per reparto (Uomini)		Assunzioni	
	Ufficio	Prodüz.	Ufficio	Prodüz.	Uomini	Donne
2018	2	6	6	44	7	1
2019	3	6	6	45	5	0
2020	1	6	6	43	3 (di cui 1 interinale)	0
2021	1	6	5	39	6 (di cui 1 apprendista e 2 interinali)	0
2022	1	5	5	41	4	0
2023	1	5	5	39	1	0

Anno	Termine di contratti		Dimissioni		Licenziamenti		Nuovi assunti	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
2018	5	1	5	1	0	0	7	1
2019	3	0	2	0	1	0	5	0
2020	0	0	4	0	3	0	3 (di cui 1 interinale)	0
2021	2	0	5	0	0	0	6 (di cui 1 apprendista e 2 interinali)	0
2022	5	1	4	0	1	1	4	0
2023	4	0	2	0	2	0	1	0



Anno	Lavoratrici extracomunitari		Lavoratori extracomunitari	
	Ufficio	Produz.	Ufficio	Produz.
2018	0	1	0	7
2019	0	1	0	8
2020	0	1	0	8
2021	0	1	0	7
2022	0	1	0	5
2023	0	1	0	5

Nel 2023 si sono verificati 6 richiami disciplinari e 2 licenziamenti per giusta causa.

Obiettivi di Miglioramento

Assenza di pratiche discriminatorie di qualsiasi tipo

Sostegno ad iniziative di informazione, coinvolgimento e partecipazione del personale interno

Nessun reclamo per episodi di discriminazione

2.6 Pratiche disciplinari

Conceria Zabri 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.

Nel 2023 sono state effettuate 6 pratiche disciplinari di cui 3 per disattenzione da parte del dipendente e 3 per il comportamento non idoneo all'ambiente lavorativo.

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 Zabri 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: 8,00 – 12,10 14,00 – 18,10
- addetti di ufficio: 8,00 – 12,10 14,00 – 18,10

A tale orario sono stati applicati 10 minuti di pausa la mattina ed il pomeriggio come emerso da richieste a seguito di incontro STP.

Con l'implementazione del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, è stata attivata una procedura che prevede il monitoraggio delle ore straordinarie svolte.

Anno	Straordinari nell'anno	
	Ore totali	Ore medie a dipendente per reparto/area
2018	5.282	89
2019	6.400	103
2020	1.312,50	23
2021	1.116	22
2022	3108,50	58
2023	1851	37

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

Prosegue 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.

Tutto il lavoro straordinario viene accettato senza imposizioni e svolto liberamente.

Tutto il personale riceve almeno un giorno libero ogni sei giorni di lavoro consecutivi.

Le registrazioni confermano che vengono regolarmente goduti i periodi di ferie ed i permessi previsti dalla contrattazione applicata e quindi non esistono problematiche relative al rilascio delle ferie o permessi concessi conformemente al CCNL.

Il piano ferie viene richiesto, visionato e approvato regolarmente.

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 al settore conciario.

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

Tipologie di contratto (al 31/12/2023)

Tipo	Donne	Uomini
Lav. Dip. FULL TIME	6	40
Lav. Dip. PART TIME	0	0
Lav. Dip. FULL TIME TEMP.DET.	0	1
Lav. Dip. PART TIME TEMP.DET.	0	0
CO.CO.PRO	0	0
APPRENDISTI	0	3
LAVORANTI A DOMICILIO	0	0
INTERINALE	0	0
Totale	6	44

Inquadramento (Livello CCNL) (al 31/12/2023)

Tipo	Donne	Uomini
A1	0	0
B1	0	1
C1	1	3
C2	0	5
D1	0	3
D2	2	22
E1	0	2
E2	3	4
E3	0	4
F1	0	0
TIROCINANTE	0	0
Totale	6	44

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

Tale verifica viene effettuata utilizzando il valore che rappresenta la soglia di povertà per le famiglie italiane, come risulta dal rapporto dalla tabella ISTAT "prospetto 8_1. Soglie mensili di povertà assoluta per alcune tipologie familiari e tipo di comune" (pubblicata il 25.10.2023).

La 'linea di povertà' per una famiglia di 2 persone con un'età tra i 30 e i 59 anni è rappresentata da una spesa media mensile di 1.194.61 euro all'interno dei comuni fino a 50.000 abitanti, mentre, il valore di spesa minima per una persona tra i 30 e i 59 anni è di 896 euro.

Appena sarà disponibile il rapporto ISTAT aggiornato, sarà premura della Conceria Zabri effettuare nuovamente la verifica sui salari minimi erogati.

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

Dal 2019 l'azienda riceve sistematicamente (ogni 6 mesi circa) le verifiche di controllo da parte dell'Ente Bureau Veritas per verificare la conformità del proprio sistema agli standard SA8000, e gli esiti di queste sono portate a conoscenza di tutte le parti interessate attraverso apposite comunicazioni.

Anche le attività di monitoraggio interne e sulla catena di fornitura, pur presentando aspetti continui di miglioramento, evidenziano risultati positivi.

Politiche, procedure registrazioni

La Direzione ha provveduto a definire e documentare una politica aziendale per la Responsabilità Sociale in cui si impegna a rispettare lo standard SA8000 (vedasi par.1).

Essa include l'impegno di Zabri ad adeguarsi a tutti i requisiti dello Standard SA8000 e a rispettare la legislazione nazionale e internazionale, oltre che altri eventuali ulteriori requisiti sottoscritti.

La politica viene spiegata al personale e diffusa, insieme allo standard SA8000, nei luoghi di lavoro.

La politica e le principali informazioni del SGRS vengono, inoltre, condivise in modo trasparente con i clienti, i fornitori e le altre parti interessate (vedasi ad esempio comunicazione annuale alle parti interessate sulla pubblicazione del Bilancio SA8000).

Il SGRS e le relative procedure operative prevedono una serie di registrazioni per dimostrare la conformità e l'applicazione dello Standard SA8000. Tali registrazioni vengono conservate secondo modalità e tempi definiti. Il Rappresentante SA8000 dei lavoratori partecipa all'aggiornamento del SGRS, per mezzo delle attività svolte nell'ambito del Gruppo di Lavoro per la Responsabilità Sociale.

Conceria Zabri effettua almeno annualmente un riesame a cura della Direzione della propria politica di responsabilità sociale e dell'intero SGRS al fine di valutare conformità ed efficacia del sistema stesso, nell'ottica del miglioramento continuo.

Gruppo di Lavoro per la Responsabilità Sociale (Social Performance Team)

Nell'ambito delle attività di adeguamento del SGRS, la Direzione aziendale ha promosso la costituzione in azienda del Social Performances Team (denominato internamente "Gruppo di Lavoro per la Responsabilità Sociale" o in breve GLRS).

E' previsto che tale Gruppo sia costituito da:

- Il Responsabile del SGRS
- I Rappresentanti SA8000 dei lavoratori (eletti i 2 rappresentanti)
- Il Rappresentante della Direzione

Il suddetto team provvede a:

- identificare e valutare i rischi legati alla gestione della responsabilità sociale
- individuare ed attuare le attività di monitoraggio di cui al punto 3.4
- proporre attività di comunicazione, coinvolgimento e sensibilizzazione delle parti interessate
- partecipare alla gestione dei reclami secondo le procedure operative aziendali
- proporre azioni correttive e preventive

La costituzione del Gruppo di Lavoro è stata completata nel 2019 ed aggiornata nel 2020 con l'inserimento di un nuovo Rappresentante dei lavoratori a causa del pensionamento di un membro del Team; nel 2023 sono stati confermati i Rappresentanti dei Lavoratori da parte dei dipendenti della Zabri.

Il Gruppo di Lavoro si riunisce con frequenza semestrale relazionando dettagliatamente le proprie attività in modo da dare evidenza delle attività svolte a tutti i lavoratori.

Monitoraggio

Le attività di monitoraggio del Sistema per la Responsabilità Sociale sono affidate sostanzialmente al GLRS; tali attività hanno il fine di tenere sotto controllo:

- la conformità del sistema stesso ai requisiti dello standard SA8000;
- l'attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi identificati
- l'efficacia delle modalità adottate per soddisfare le politiche dell'organizzazione ed i requisiti dello Standard.

I principali strumenti utilizzati dal GLRS per il monitoraggio sono:

- gli audit interni
- gli audit dell'Organismo di Certificazione
- eventuali audit di clienti
- l'analisi delle non conformità
- le azioni correttive e preventive
- il riesame della direzione
- il bilancio SA8000.

Gli audit interni sono stati effettuati il giorno 30.08.2023.

Da tale verifica interna sono emersi i seguenti rilievi:

Descrizione Problema	Stato
OSS: alla data odierna risulta ancora da effettuare il riesame per l'anno 2023. Il Riesame della Direzione risulta comunque pianificato entro la fine 2023.	Pianificato
OSS: alla data odierna l'azienda non ha ancora effettuato il calcolo del salario minimo.	Pianificato
OSS: il bilancio sociale per l'anno 2023, verrà pubblicato ad inizio di gennaio 2024 con i dati al 31.12.23.	Bilancio aggiornato il 4.07.23. Pianificata la pubblicazione ad inizio 2024.

Il riesame annuale della Direzione è stato effettuato il 4/09/2023, in seguito al quale sono stati emanati gli obiettivi di miglioramento per l'anno 2023/2024, come di seguito indicato:

	Obiettivo	Attività	Tempistica	Responsabile	Indicatore
1.	Miglioramento del benessere dei lavoratori.	Completamento della mensa aziendale: da completare l'arredamento e la rifinizione della mensa	Dicembre 2023	DIREZIONE	Stato avanzamento attività
2.	Effettuazione di corsi di formazione su tematiche varie: rapporto con i clienti, marketing, utilizzo dei social (almeno 2 corsi da 20 ore).	<ul style="list-style-type: none"> • Individuare corsi di formazione (entro 30.09.23) • Individuare le persone da coinvolgere (entro 30.09.23) 	Luglio 2024	DIREZIONE	Stato avanzamento attività

Coinvolgimento interno e comunicazione

Il personale aziendale viene spesso coinvolto sulle problematiche della responsabilità sociale, in particolare nelle seguenti occasioni:

- interviste a campione in occasione di audit interni o di terze parti
- riunioni organizzate per rapportare sullo stato dell'arte del sistema SA8000
- eventuali indagini di clima
- consegna di materiale informativo sulle problematiche della responsabilità sociale.

Annualmente, oltre alla partecipazione dei lavoratori agli audit, l'azienda garantisce la messa in atto di una almeno delle suddette iniziative.

Gestione e risoluzione dei problemi

Conceria Zabri ha provveduto a definire e comunicare una procedura scritta per la gestione delle segnalazioni; essa risulta, come previsto dallo standard SA8000, confidenziale, imparziale, non ritorsiva e accessibile al personale e alle parti interessate, affinché essi possano fare commenti, raccomandazioni, segnalazioni o reclami riguardanti il luogo di lavoro e/o non conformità allo Standard SA8000.

La suddetta procedura contempla anche le modalità per indagare, gestire e comunicare i risultati dei reclami riguardanti il luogo di lavoro e/o le non conformità allo Standard SA8000 o alle relative politiche e procedure adottate.

I risultati della gestione dei reclami/segnalazioni vengono resi pienamente disponibili al personale e, su richiesta, alle parti interessate.

In alcun modo Conceria Zabri applica azioni disciplinari, licenzia o in alcun modo discrimina il personale o le parti interessate che abbiano fornito informazioni sulla conformità a SA8000 o che abbiano avanzato reclami relativi al luogo di lavoro.

Nel 2023 non vi sono state segnalazioni di reclamo dalle parti interessate esterne e/o interne.

Verifica esterna e coinvolgimento delle parti interessate

Nel caso di audit di terze parti con o senza preavviso, svolti per certificare la conformità ai requisiti dello Standard SA8000, la Conceria Zabri coopera pienamente con gli auditor esterni per definire la gravità e la frequenza di ciascuna anomalia riscontrata.

Conceria Zabri provvede anche ad attivare le parti interessate interne ed esterne, per quanto di loro competenza, per raggiungere una conformità sostenibile allo Standard SA8000.

A Settembre l'azienda ha effettuato l'audit di follow-up con l'ente di controllo Bureau Veritas, in seguito al quale non sono stati rilasciati rilievi.

Rilievo	Stato di avanzamento
Nessun rilievo	//////////

Azioni Correttive e Preventive

L'azienda ha definito specifiche procedure per la gestione delle azioni correttive e preventive. Queste risultano più frequentemente indotte dalle attività di monitoraggio della catena di fornitura.

Da segnalare che essendo in aumento tali attività di monitoraggio, risultano in aumento anche le azioni correttive e preventive definite.

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

Formazione e sviluppo delle capacità

La Direzione, in collaborazione con il Responsabile SGRS, provvede a pianificare annualmente le attività formative per tutto il personale, per un'efficace applicazione dello Standard SA8000, anche sulla base dei risultati delle valutazioni dei rischi.

Per tutte le attività formative erogate viene valutata l'efficacia in termini di reali effetti per l'organizzazione in relazione ad obiettivi didattici.

Tutte le attività formative svolte vengono regolarmente registrate e conservate secondo modalità e tempistiche definite.

In sintesi le attività di formazione svolte nel 2023 sono state:

- Formazione tecnica
- Formazione legata al Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale
- Attività di formazione legate alla sicurezza aziendale

Gestione dei fornitori

Conceria Zabri provvede a sensibilizzare e promuovere, anche nei confronti e nell'ambito della propria catena di fornitura di prodotti e servizi (comprese le agenzie per la fornitura di lavoro temporaneo), la conoscenza dei requisiti della Norma SA8000 ed il rispetto sia dei medesimi che delle leggi vigenti.

Ciò comporta un impegno importante per l'azienda in quanto dispone di un numero di fornitori molto elevato e rende, pertanto, necessaria una suddivisione degli stessi in base alla reale sfera di influenza.

L'azienda richiede ai propri fornitori di sottoscrivere un impegno formale a:

- conformarsi ai requisiti dello standard SA8000 e di richiedere lo stesso ai propri fornitori
- partecipare alle attività di monitoraggio
- attuare le adeguate azioni correttive a fronte di non conformità rilevate rispetto allo standard SA8000.

L'azienda raccoglie regolarmente informazioni presso i propri fornitori sul sistema organizzativo e sull'applicazione dei requisiti dello standard SA8000 mediante specifiche attività di monitoraggio (somministrazione di questionari, effettuazione di audit, etc.), al fine di garantire che i rischi vengano affrontati efficacemente.

Anno	Num. fornitori movimentati	Num. fornitori che rientrano nella sfera di influenza	Num. fornitori critici	Impegni sottoscritti da fornitori critici	Impegni sottoscritti da fornitori non critici della sfera di influenza *
2020	103	20	20	17	30
2021	106	18	18	17	34
2022	126	21	21	21	36
2023	126	21	21	21	36

Tutti i fornitori critici risultano sottoposti al monitoraggio effettuato per mezzo di audit, come da prospetto che segue.



Anno	Num. audit effettuati	Num. rilievi riscontrati
2020	2	8
2021	2	4
2022	2	5
2023	0	0

Piano di miglioramento per l'anno 2024

La Direzione di Conceria Zabri ha stabilito le attività e gli obiettivi di miglioramento per l'anno 2024 come di seguito indicato.

	Obiettivo	Attività	Tempistica	Responsabile	Indicatore
1	Miglioramento del benessere dei lavoratori.	Completamento della mensa aziendale: da completare l'arredamento e la rifinizione della mensa	Dicembre 2023	DIREZIONE	Stato avanzamento attività
2	Effettuazione di corsi di formazione su tematiche varie: rapporto con i clienti, marketing, utilizzo dei social (almeno 2 corsi da 20 ore).	<ul style="list-style-type: none">• Individuare corsi di formazione (entro 30.09.23)• Individuare le persone da coinvolgere (entro 30.09.23)	Luglio 2024	DIREZIONE	Stato avanzamento attività