



CONCERIA ZABRI[®] S.P.A.

BILANCIO DI RESPONSABILITA' SOCIALE SA8000

Dati aggiornati al 31.12.2025



Fucecchio, 19 Gennaio 2026

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)	6
1.3 POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE.....	7
1.4 SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE	7
2. PERFORMANCE SOCIALE	9
2.1 LAVORO MINORILE.....	9
2.2 LAVORO FORZATO ED OBBLIGATO	11
2.3 SALUTE E SICUREZZA	12
2.4 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	14
2.5 DISCRIMINAZIONE.....	15
2.6 PRATICHE DISCIPLINARI	17
2.7 ORARIO DI LAVORO	18
2.8 RETRIBUZIONE	19
3. SISTEMA DI GESTIONE.....	20

*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 è giunto alla presente **VIII edizione** del proprio “**Bilancio di Responsabilità Sociale SA8000**”.

La Direzione è sempre più motivata a mantenere un sistema di gestione improntato a garantire e soddisfare al meglio requisiti e condizioni in **ambito 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 principale per comunicare con gli 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 comunicare con trasparenza l'impegno al miglioramento continuo, da sempre prerogativa della Direzione Zabri, come testimoniato dal mantenimento e miglioramento nel tempo dei Sistemi di Gestione **ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, EMAS, Sostenibilità Aziendale, LWG (Leather Working Group), SA8000 e sistema ZDHC (secondo livello “progressive” di conformità all'MRSL_ZDHC)**.

Garantire uno *sviluppo sostenibile, rispettoso dell'uomo, dell'ambiente e delle condizioni di salute e sicurezza* costituisce ancora per la Conceria Zabri un riferimento importante ed attuale, testimoniato anche dalle attività svolte e di seguito documentate sia livello di consuntivazione 2025 che di obiettivi per l'anno 2026.



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 (si veda 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.

Insedata 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 si confermano ancora le seguenti:

- **capacità di interpretare e adattarsi alle tendenze della moda;**
- **accurata attenzione agli orientamenti del mercato;**
- **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;*

Come già anticipato Zabri, dall'anno 2000, la Conceria Zabri ha conseguito varie certificazioni di sistema a partire dal Sistema Qualità ISO 9001, Ambiente ISO 14001, EMAS, ISO 45001, poi anche ottenendo anche quella secondo il protocollo LWG (Leather Working Group), SA8000 e per ultima quella riferita al sistema di gestione ZDHC_livello 2 di conformità alla relativa MRSL.

Grazie al presente Bilancio Sociale Zabri 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.

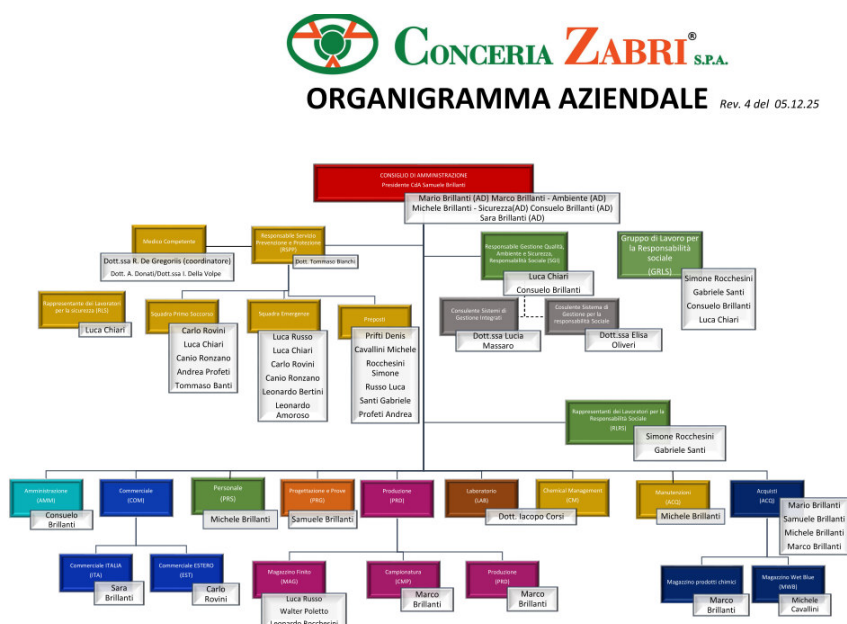
La Conceria Zabri S.p.A. impiega 60 addetti nei 3 stabili di Via C. Colombo e svolge attività di **progettazione e produzione di croste bovine per calzature, pelletteria, abbigliamento ed arredamento** per molte aziende (tra questi anche noti brands) a livello nazionale ed internazionale del settore.

L'attuale struttura organizzativa della società è illustrata nel seguente Organigramma che riportiamo di seguito ad aggiornato al 05.12.25. I ruoli e le responsabilità sono comunicati - a tutti i livelli dell'organizzazione grazie ad uno specifico mansionario interno tenuto aggiornato in base alle evoluzioni aziendali.

La Direzione ha individuato e si conferma 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 ancora 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.



1.1 Redazione e divulgazione

La Conceria Zabri redige il Bilancio Sociale con l'obiettivo 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 mantenuta con periodicità annuale la redazione 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)

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

PARTI INTERESSATE INTERNE	
Tipo	Sintesi delle loro aspettative
<i>Dipendenti</i> <i>Collegio Sindacale</i> <i>Figure esterne, professionisti facenti parte della struttura organizzativa</i>	• <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
⇒ Fornitori	• Contribuire a diffondere una cultura della responsabilità sociale • Consolidare e monitorare il rispetto della normativa in materia di tutela dei lavoratori • Partecipare ad iniziative e progetti a favore di soggetti in difficoltà
⇒ Clienti	
⇒ Regione Toscana	
⇒ Comune di Fucecchio	
⇒ Associazione Nazionale Concerie	
⇒ Sindacati	
⇒ INPS	
⇒ INAIL	
⇒ Direzione Provinciale Lavoro	
⇒ ASL 11	
⇒ ARPAT Sede Locale	
⇒ Centro per l'Impiego	
⇒ Istituti Bancari e di assicurazioni	

1.3 Politica per la Responsabilità Sociale

E' stata rivalutata ma viene confermata Politica per la Responsabilità Sociale del **12.12.22** di Conceria Zabri S.p.A., nella persona dell'Amministratore Delegato della società.

La suddetta Politica è a disposizione in azienda ed affissa nelle bacheche aziendali.

1.4 Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale

Conceria Zabri ha realizzato e mantiene 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 ed 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 e monitorare nel tempo gli obiettivi del proprio sistema di gestione integrato qualità, ambiente, sicurezza e responsabilità sociale.

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

2.1 Lavoro minorile

La Conceria Zabri non utilizza in alcun modo il 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.

Zabri valuta preventivamente all'inizio di un rapporto di lavoro le caratteristiche delle aziende potenziali fornitrici tra cui anche la presenza di lavoratori minori: gli addetti impiegati hanno tutti **età maggiore di 19 anni**.

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

Età del personale al 31/12/2025 divisa per reparto:

Fascia d'età	Donne	Uomini
Fino a 16 anni	0	0
17-18 anni	0	0
19-29 anni	1	6
30-39 anni	1	13
40-49 anni	1	16
50-59 anni	3	12
Maggiore di 60 anni	0	5
Totale	6	54

Reparto	Eta' media	Anzianita'
Bottali	39	11
Ufficio	41	13
Laboratorio	30	6
Magazzino pellame finito	43	14
Rasatura	35	3
Smerigliatura	49	6
Terrazzo/volanatura	36	16
Magazzino pellame wet blu	44	14

Suddivisione del personale:

Anno	Amministrazione	Produzione	A domicilio
2018	9	50	0
2019	9	53	0
2020	7	49	0
2021	6	45	0
2022	6	47	0
2023	6	44	0
2024	6	48	0
2025	7	53	0

Anche sulla catena di fornitura, 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.

In caso di 'eventuale' presenza di lavoro minorile nella catena di fornitura Zabri si adopererà per sostenere le adeguate azioni di rimedio (rif.procedura PRX 01).

2.2 Lavoro forzato ed obbligato

La 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.

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 vengono loro fornite informazioni ed assistenza continua da parte del personale degli studi esterni incaricati nella gestione delle paghe.

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

Le condizioni di SALUTE e SICUREZZA sono da sempre 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 e mantiene nel tempo 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, tra le principali:

- è stato nominato un RSPP nella persona del Dott. Tommaso Bianchi, consulente esterno (ed è oggi confermato);
- è stato nominato un Medico Competente, nella persona della Dott.ssa Ramona De Gregoriis (ed è oggi confermato);
- sono state effettuate le elezioni del RLS nella persona di Luca Chiari (ed è oggi confermato);
- viene regolarmente svolta la riunione annuale prevista dal D.Lgs. 81/28 con il Medico Competente, l'RSPP, e l'RLS (i rilievi che emergono danno luogo ad azioni di miglioramento);
- è costante il monitoraggio sul corretto funzionamento di impianti e macchine, per verificarne l'idoneità e la sicurezza (come previsto dal Sistema Integrato QAS vengono stipulati 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*);
- è stato definito e viene mantenuto un piano di gestione per le varie tipologie di emergenze (incendio, terremoto, ecc...);
- è stato elaborato e viene mantenuto un piano di sorveglianza sanitaria per ciascun dipendente che prevede un protocollo di base accertamenti sanitari per singola mansione (esami strumentali e di laboratorio);
- l'azienda si assicura costantemente che il personale riceva formazione e informazione in materia di salute e sicurezza ed istruzioni specifiche/tecniche sullo svolgimento della mansione da essi stessa svolta;
- l'azienda mantiene aggiornata la redazione del Documento di Valutazione dei Rischi come da D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. (al fine di evitare e fronteggiare potenziali rischi in materia di salute e sicurezza);
- 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, grazie alla collaborazione 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.
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
2024	0	0	0	0	0
2025	1	0	4	1	0
	1 near miss		0		

Alla data del 31.12.25 si registra solamente n.1 episodio di mancato incidente (o "near miss") all'interno della Conceria Zabri.

Per quanto riguarda la formazione del personale, nel corso del 2025 sono state erogate **num.440,5 ore** relative a corsi per formazione in materia di sicurezza sul lavoro e **num.17 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

La 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 2 dipendenti sono iscritti al Sindacato.

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 14.03.19 e in aprile 2020 e sono stati nuovamente confermati da parte di tutti i dipendenti della Zabri, in data 25.07.23.

Nel 2025 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

La Conceria Zabri non attua o dà sostegno ad atteggiamenti discriminatori 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.

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.

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

Composizione del personale maschile e femminile della società al 31.12.2025 e negli anni precedenti:

Anno	Lavoratrici per reparto (Donne)		Lavoratori per reparto (Uomini)		Assunzioni	
	Ufficio	Produtz.	Ufficio	Produtz.	Uomini	Donne
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
2024	1	5	5	43	7 (di cui 2 interinali)	0
2025	0	6	7	47	11 (di cui 6 interinali)	1

Anno	Termine di contratti		Dimissioni		Licenziamenti		Nuovi assunti	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
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
2024	5	0	3	0	2	0	7	0
2025	12	1	1	0	0	0	11	1

Anno	Lavoratrici extracomunitari		Lavoratori extracomunitari	
	Ufficio	Produtz.	Ufficio	Produtz.
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
2024	0	1	0	5
2025	0	0	0	5

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

La Conceria Zabri applica i provvedimenti disciplinari nel rispetto della legislazione vigente e del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 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.

Al 31 Dicembre 2025 sono stati emessi n.15 **Richiami Disciplinari** (8 per disattenzione e 7 per comportamento non idoneo) correttamente gestiti come da CCNL e da Codice Civile ma senza sanzione. Si registrano 0 casi di licenziamenti per giusta causa.

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.

Grazie al Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale viene mantenuta una procedura che prevede un efficace monitoraggio delle **ore straordinarie** svolte per consentire, oltre al rispetto della legge, il soddisfacimento delle richieste dei lavoratori e l'ottimizzazione delle risorse.

In sintesi emerge quanto segue (oltre a non avere reclami per imposizione di lavoro straordinario):

Anno	Straordinari nell'anno	
	Ore totali	Ore medie a dipendente per reparto/area
2019	6.400	103
2020	1.312,50	23
2021	1.116	22
2022	3.108,50	58
2023	1851	37
2024	4.903,50	91
2025	7.339,50	133

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 (*seppur le soglie sono entrambe in aumento rispetto al 2024*).

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, pertanto 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)

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 31/12/2025)

Tipo	Donne	Uomini
Lav. Dip. FULL TIME	5	46
Lav. Dip. PART TIME	0	0
Lav. Dip. FULL TIME TEMP.DET.	0	0
Lav. Dip. PART TIME TEMP.DET.	0	0
CO.CO.PRO	0	0
APPRENDISTI	1	2
INTERINALE	0	6
Totale	6	54

Inquadramento (Livello CCNL) (al 31/12/2025)

Tipo	Donne	Uomini
A1	0	0
B1	0	1
C1	0	3
C2	0	8
D1	0	6
D2	2	20
E1	0	2
E2	3	4
E3	0	5
F1	1	5
TIROCINANTE	0	0
Totale	6	54

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

Tale verifica viene effettuata grazie al calcolo del Living Wage (salario di sussistenza), formulato a partire dal calcolo delle spese necessarie per soddisfare una dieta minima per una persona, prevedendo anche le spese discrezionali da sostenere in un mese, nel territorio di residenza.

Il **Living Wage** calcolato alla data del 27.08.25 dalla Conceria Zabri è pari a **1.359,13 €** valore più basso del salario minimo percepito in azienda.

Obiettivi di Miglioramento

Rispetto dei minimi contrattuali come indicato nel CCNL.

Aumento del livello di conoscenza di tutti gli elementi della busta paga, fornendo 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 (circa ogni 6 mesi circa) le verifiche di controllo da parte dell'Ente Bureau Veritas per verificare la conformità del proprio Sistema agli standard SA8000.

Gli esiti delle suddette verifiche vengono portate a conoscenza di tutte le parti interessate attraverso apposite comunicazioni. Anche le attività di monitoraggio interne e sulla catena di fornitura evidenziano risultati piuttosto positivi (possono emergere talvolta aspetti di miglioramento)

Politiche, procedure registrazioni

La Direzione mantiene aggiornata 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 essere conforme rispetto a tutti i requisiti dello Standard SA8000 e rispettare la legislazione nazionale e internazionale, oltre che altri eventuali ulteriori requisiti sottoscritti.

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

La politica e le principali informazioni del SGRS vengono, inoltre, condivise in modo trasparente con i clienti, i fornitori e le altre parti interessate (es. 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.

La 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 riferite al SGRS, la Direzione aziendale ha promosso la costituzione in azienda del Sociale Performances Team (denominato internamente "Gruppo di Lavoro per la Responsabilità Sociale" o in breve GLRS).

Il suddetto Gruppo è 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, e tutt'oggi, 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 di miglioramento
- il riesame della direzione
- il bilancio SA8000.

Gli ultimi audit interni sono stati effettuati il giorno 30.07.25 e sono emersi i seguenti rilievi:

Descrizione Problema	Stato al 31-12-25
AM: Valutare se integrare la Politica per la Responsabilità Sociale del 29.06.22 con un impegno da parte dell'azienda sul tema del whistleblowing	APERTA
AC: Completare la formazione in materia di salute e sicurezza ai neoassunti	CHIUSA
AC: Ripetere il calcolo del living-wage annuale	CHIUSA
AM: Pianificare più frequenti riunioni interne di sensibilizzazione e coinvolgimento del personale	CONTINUA
AC: Le bacheche aziendali necessitano essere aggiornate con i documenti vigenti riferiti al sistema RS (politica, organigramma, comunicazioni varie)	CHIUSA
AM: Ripianificare un nuovo ciclo di audit, nell'arco del triennio, da farsi ai fornitori ritenuti maggiormente critici (terzisti)	IN CORSO

Il riesame annuale della Direzione viene anch'esso effettuato in data odierna (in concomitanza del presente aggiornamento del bilancio sociale)

Coinvolgimento interno e comunicazione

Il personale aziendale viene spesso coinvolto sulle problematiche della responsabilità sociale, in particolare ancora 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

La Conceria Zabri possiede una procedura scritta per la gestione delle segnalazioni: una procedura *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 rispetto allo Standard SA8000 (come previsto dallo standard stesso).

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 rispetto 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 2025 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 verificare il mantenimento della 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.

In data 09.07.25 Zabri ha sostenuto l'*audit di follow-up* con l'ente di controllo Bureau Veritas a seguito del quale non sono stati rilasciati rilievi:

Azioni Correttive e Preventive

L'azienda mantiene procedure inerenti la gestione delle azioni correttive e di miglioramento. Queste procedure vengono applicate anche rispetto alle attività di monitoraggio della catena di fornitura.

L'azienda privilegia i rapporti con aziende conosciute e sensibili anche alle problematiche di responsabilità sociale ma anche quelle più critiche rispetto ai requisiti dello Standard sa8000.

Formazione e sviluppo delle capacità

La Direzione, in collaborazione con il Responsabile SGRS, pianifica almeno annualmente, ma anche in base alle specifiche necessità del momento e attività formative per tutto il personale ai fini di una efficace applicazione dello Standard SA8000/ottimizzazione dei processi e mansioni attribuite.

Le attività formative/Informative svolte vengono regolarmente registrate e conservate secondo modalità e tempistiche definite e per esse viene valutata l'efficacia in termini di reali effetti per l'organizzazione in relazione ad obiettivi stabiliti. In sintesi le attività di formazione svolte nel 2025 sono state:

- *attività di formazione legate alla sicurezza aziendale (440,5 ore)*
- *formazione tecnica. (17 ore).*

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 ancora di un numero di fornitori abbastanza importante elevato (si rende infatti necessaria una selezione degli stessi a livello 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.). Nel dettaglio:

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
2024	130	22	22	22	37
2025	125	21	21	21	39

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
2024	0	0
2025	1	2

Piano di miglioramento per l'anno 2026

La Direzione di Conceria Zabri ha stabilito le seguenti attività/obiettivi di miglioramento per l'anno 2026 come di seguito indicato:

	Obiettivo	Attività	Tempistica	Responsabile	Indicatore
1.	<i>Ripetere nuova indagine di clima interno a tutto il personale della Conceria Zabri</i>	<i>Consegna e richiesta di compilazione del questionario per l'analisi di clima interno a tutti i dipendenti</i>	Dicembre 2026	DIREZIONE RSGRS	/
2.	<i>Organizzare DONAZIONI PERIODICHE di oggettistica/indumenti personali/prodotti alimentari a breve scadenza/scaduti che il personale operativo in Zabri non utilizza più a favore di ONLUS che operano sul territorio a sostegno dei più bisognosi.</i>	- Informare i lavoratori dipendenti Zabri di tale iniziativa - Organizzare un punto di raccolta in conceria - Organizzare periodici ritiri da parte delle ONLUS selezionate	Aprile 2026	DIREZIONE SPT	/