
BILANCIO SOCIALE 2024

| 9 Gennaio 2025



INDICE

INTRODUZIONE.....	3
DESCRIZIONE DELL'AZIENDA.....	4
I VALORI DI RIFERIMENTO.....	5
1.1 I PRINCIPALI STAKEHOLDER	5
1.2 POLITICA DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE.....	8
REQUISITI DELLA NORMA SA8000:2014.....	14
2.1 LAVORO INFANTILE.....	14
2.2 LAVORO FORZATO E OBBLIGATO	15
2.3 SALUTE E SICUREZZA.....	16
2.4 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	17
2.5 DISCRIMINAZIONE.....	18
2.6 PRATICHE DISCIPLINARI.....	19
2.7 ORARIO DI LAVORO	20
SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE	22
3.1 INTRODUZIONE.....	22
3.2 FORMAZIONE E COINVOLGIMENTO DEL PERSONALE.....	22
3.3 DIALOGO CON LE PARTI INTERESSATE.....	23
3.4 CONTROLLO DEI FORNITORI.....	23
3.5 AUDIT INTERNI.....	24
3.6 RIESAME DELLA DIREZIONE.....	24

INTRODUZIONE

Negli ultimi anni il tema della Responsabilità Sociale d'impresa si è affermato come un'esigenza sempre più forte e centrale.

Gli aspetti etici di correttezza, responsabilità, trasparenza e rispetto dei diritti umani sembrano condizionare in modo crescente l'economia ed i sistemi sociali, mentre parallelamente aumenta il ruolo di tutte le parti interessate (istituzioni, lavoratori, fornitori, clienti, associazioni, sindacati, ecc.) all'interno delle imprese.

Sempre più aziende, dunque, decidono di affermare la propria responsabilità sociale e conquistare la legittimità ad operare all'interno dei contesti in cui sono presenti attraverso l'implementazione di specifici strumenti di gestione etica:

- codici etici
- etichette sociali
- certificazioni ambientali
- bilanci di sostenibilità
- certificazioni etiche SA8000

In questo contesto la concerta Nuova Impala ha deciso di intraprendere, dal 2022, il proprio percorso etico attraverso le seguenti azioni:

- redazione della Politica per la Responsabilità Sociale
- implementazione del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale
- certificazione del Sistema di Gestione di Responsabilità Sociale secondo lo standard SA8000
- redazione annuale del Bilancio Sociale SA8000

Il presente bilancio sociale è stato redatto agli inizi del **2025**, rendicontando i dati del **2024**.

L'obiettivo del Bilancio Sociale SA8000 è quello di fornire un resoconto relativo alle attività, iniziative e progetti posti in essere dalla Nuova Impala per garantire la conformità ai requisiti della norma SA8000, nonché comunicare in maniera chiara e trasparente a tutte le parti interessate le performance aziendali nell'ambito delle tematiche che investono il concetto della responsabilità sociale.

DESCRIZIONE DELL'AZIENDA

L'azienda è nata a Santa Croce sull'Arno nell'anno 1958, con il nome di Conceria Impala, effettuando una produzione artigianale sul pellame.

La Conceria era a capo di un'organizzazione familiare guidata dai fratelli Caponi e Vannucci, ai quali nel tempo si sono sostituiti i figli per naturale avvicendamento generazionale.

Nel tempo la Nuova Impala si è saputa adattare ai cambiamenti del contesto in cui è collocata, apportando modifiche ai propri impianti ed ammodernamenti. In questo senso la Conceria si è recentemente dotata di un nuovo impianto adibito alla concia: i nuovi bottali sono completamente automatizzati, in modo tale da preservare l'incolumità dei propri lavoratori.

La Nuova Impala, ha dimostrato il proprio interesse verso la salvaguardia dell'ambiente e dell'impatto a che le produzioni hanno su questo, grazie all'ottenimento nel 2013, della certificazione LWG, ad oggi mantenuta con una medaglia argento.

Recentemente la Conceria ha effettuato delle opere di ammodernamento dei propri locali, con la creazione di uno showroom e la ristrutturazione degli spogliatoi dedicati ai propri dipendenti, segno di una costante attenzione al benessere dei lavoratori.



Indicatori sociali	2024
Numero Soci Lavoratori	2
Numero Operai	30
Numero impiegati	7
Numero collaboratori a progetto	0
Numero di collaboratori esterni	0
Numero tirocinanti/stagisti	0
Numero di apprendisti	3
Numero infortuni sul lavoro	1
➔ Di cui infortuni in itinere	0
Numero di Somministrati	14

I VALORI DI RIFERIMENTO

I principali valori di riferimento della Nuova Impala sono:

- perseguimento del benessere del personale, attraverso il rispetto delle persone, la promozione della crescita professionale e rapporti di lavoro basati sulla reciproca fiducia;
- correttezza dei rapporti con i fornitori e con tutte le parti interessate, attraverso relazioni chiare, trasparenti e basate sul dialogo e il confronto continuo;
- promozione della tutela dei diritti umani, attraverso il sostegno di iniziative benefiche e di volontariato;
- trasparenza e dialogo con le istituzioni.

1.1 I PRINCIPALI STAKEHOLDER

Con il termine “stakeholder” si fa riferimento a tutti quei soggetti interni ed esterni alla Conceria Nuova Impala che hanno un interesse di qualsiasi natura verso l’Azienda stessa, che si concretizza in una serie di aspettative, esigenze informative, interessi di natura economica, ecc.

Di seguito vengono presentati i **principali stakeholder** della Nuova Impala:

Personale

Il personale dell’Azienda comprende le seguenti categorie:

- Operai
- Impiegati amministrativi

La Responsabilità Sociale nei loro confronti si afferma nel rispetto delle regole e della persona, nel coinvolgimento, nell’informazione, nella formazione e nella volontà di crescita continua delle competenze e della professionalità di ciascuno.

Società controllate e collegate

Nessuna

Fornitori e sub-fornitori

I fornitori totali sono 28 i quali appartengono principalmente al settore conciario, sia come terzisti di lavorazioni, sia come fornitori di prodotti chimici impiegati nel processo produttivo. L’azienda chiede ai propri fornitori di avere rispetto delle regole e degli impegni che la norma SA8000 richiede di soddisfare: a tal fine l’Azienda è impegnata nel monitoraggio della propria catena di fornitura, sia attraverso sopralluoghi e audit in sede, sia attraverso l’invio di

questionari di autovalutazione e la loro successiva sottoscrizione da parte delle aziende fornitrici.

Clienti

L'Azienda considera il Cliente come un partner con cui lavorare per la soddisfazione non solo delle sue esigenze, ma anche delle aspettative aziendali, in un clima di trasparenza, di reciproco rispetto di fiducia.

I principali clienti della Conceria Nuova Impala, sono rappresentanti dai più importanti brand della moda operanti nel settore del lusso, per i quali la Conceria produce pellame destinato alla calzatura

ed al mondo della pelletteria.

Istituzioni & Comunità

L'atteggiamento dell'azienda nei confronti di tutte le istituzioni con cui interagisce è improntato alla trasparenza, al dialogo ed alla collaborazione.

Le principali autorità con cui l'azienda interagisce sono:

- Comune di Santa Croce sull'Arno
- ASL di zona
- Ispettorato del lavoro
- Vigili del fuoco
- INPS
- INAIL

Associazioni e ONG:

L'Azienda nel corso del 2024, ha effettuato attività di beneficenza all'Ospedale Pediatrico Meyer.

Enti di certificazione

L'Azienda ha avviato il processo certificativo del proprio Sistema di Gestione SA8000 nel 2022 con l'Organismo di Certificazione **International Associates**.



Anche nel corso del 2024 si è sottoposta alle verifiche semestrali da parte dell'ente di certificazione, le quali hanno avuto un esito positivo, avendo infatti avuto come risultato, il mantenimento della certificazione.

Sindacati

La Conceria Nuova Impala è aperta al dialogo con i sindacati, i quali sono liberi di indire riunioni presso i locali aziendali. I dipendenti dell'organizzazione ad oggi

iscritti al sindacato sono 4: 3 aderenti alla CGIL e 1 alla UILTEC.

Recentemente non sono state organizzate riunioni sindacali in azienda.

1.2 POLITICA DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

Di seguito viene riportata la Politica della Responsabilità Sociale approvata dalla Direzione dell'Azienda in data 5 Settembre 2022, la quale è stata riconfermata anche per l'anno 2023 da parte della Direzione Aziendale:

La Direzione della Conceria Nuova Impala ha assunto l'impegno ad operare coerentemente con i principi dello standard SA8000 attraverso metodi e sistemi trasparenti, finalizzati a rilevare e soddisfare le aspettative dei principali stakeholder: clienti, fornitori e il personale dipendente. La coerenza della Politica per la responsabilità sociale con le strategie aziendali in atto viene valutata dalla Direzione e periodicamente riesaminata per verificarne la congruità con le logiche aziendali. L'adeguatezza è garantita dalle verifiche di parte terza indipendente. Con la certificazione SA8000, e con il progetto di miglioramento continuo ad essa connesso, la Direzione ha formalmente assunto la responsabilità in quanto ai seguenti impegni:

- *rispettare le leggi nazionali, quelle comunitarie e quelle internazionali in materia di lavoro e di diritti dei lavoratori, ottemperando alle disposizioni contenute nei documenti ufficiali ed alle loro interpretazioni;*
- *mantenere nel tempo i requisiti di responsabilità sociale ed adeguarsi a nuovi requisiti eventualmente richiesti;*
- *garantire il monitoraggio periodico ed il miglioramento continuo del sistema di gestione implementato definendo, nell'ambito delle riunioni del Comitato Etico, obiettivi specifici di miglioramento e verificandone il raggiungimento anche attraverso un panel di indicatori significativi;*
- *assicurare a tutto il personale adeguata formazione ed informazione in materia di etica e responsabilità sociale;*
- *sensibilizzare i fornitori ai principi di responsabilità sociale dello standard SA8000;*
- *realizzare audit di prima parte atti ad accertare il rispetto dei requisiti sociali, quindi adottare tutte le eventuali azioni correttive e preventive necessarie;*
- *documentare e comunicare ai portatori d'interesse l'impegno in materia di Responsabilità Sociale d'Impresa anche attraverso la redazione del Bilancio Sociale.*

Sono stati designati il Rappresentante della Direzione per la SA8000 ed eletto il Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000. È stato istituito il Gruppo di Lavoro per la Responsabilità Sociale (o Social Performance Team) che rappresenta l'organismo preposto ad implementare e monitorare il Sistema di Gestione SA8000.

La Norma SA8000		L'impegno dell'organizzazione
1.Lavoro Infantile	Non è possibile usufruire, o favorire l'utilizzo, del lavoro infantile; vanno stabilite procedure per il recupero dei bambini che dovessero essere stati impiegati fornendo un particolare aiuto perché possano frequentare la scuola; vanno stabilite procedure che possano comunque promuovere la frequenza scolastica; devono essere evitate situazioni di rischio.	<p>Sono state previste ed attuate apposite procedure per garantire che:</p> <ul style="list-style-type: none"> - non venga assunto nessun dipendente di età inferiore ai 16 anni; - sia diffusa la conoscenza della propria politica etica sia ai lavoratori che agli stakeholder - venga attuato un monitoraggio sui nostri fornitori per non diventare complici dello sfruttamento del lavoro infantile.
2.Lavoro Obbligato	Non è possibile usufruire, o favorire l'utilizzo, di lavoro forzato e obbligato; in particolare, al momento dell'inizio dell'impiego non può essere richiesto di lasciare depositi.	<p>Non richiediamo al personale assunto in nessun caso depositi in denaro o documenti di identità in originale.</p> <p>Non facciamo uso di telecamere o vigilanza che attui forme di controllo sui lavoratori nello svolgimento delle loro mansioni.</p> <p>Respingiamo qualsiasi forma di coercizione nei confronti del personale.</p>
3.Salute e Sicurezza	E' necessario garantire che il luogo di lavoro sia salubre	Garantire la sicurezza sul lavoro è un nostro dovere, pertanto:

	<p>e sicuro; deve essere nominato un rappresentante della direzione per la sicurezza e la prevenzione; va assicurata a tutto il personale adeguata formazione; vanno individuati ed affrontati i potenziali rischi per la salute</p>	<ul style="list-style-type: none"> - abbiamo ottemperato agli obblighi imposti dalla normativa in materia di sicurezza e salute sul lavoro; - abbiamo nominato il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione; - garantiamo la possibilità ai lavoratori di eleggere il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza; - abbiamo previsto la consegna di materiale informativo alle nuove assunzioni; - effettuiamo formazione periodica a tutto il personale e forniamo materiale informativo; - abbiamo fornito e forniamo gratuitamente a tutti i lavoratori i dispositivi di protezione individuale; - abbiamo nominato gli Addetti al primo soccorso; - abbiamo nominato gli Addetti al servizio prevenzione incendi; - abbiamo un rapporto contrattuale con ditte qualificate per gli interventi di manutenzione.
<p>4.Libertà di Associazione e diritto alla contrattazione</p>	<p>I lavoratori hanno diritto di aderire e di formare sindacati di propria scelta; hanno diritto alla</p>	<p>Garantiamo a tutti i lavoratori:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il rispetto dei diritti sindacali;

	<p>contrattazione collettiva; i rappresentanti dei lavoratori non possono essere discriminati sul luogo di lavoro e devono poter comunicare con gli associati; nel caso i diritti associativi siano limitati per legge essi vanno facilitati mediante l'uso di mezzi alternativi</p>	<p>- la prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione nei confronti di iscritti o rappresentanti del sindacato.</p>
<p>5.Discriminazione</p>	<p>Non possono essere attuate discriminazioni in relazione a: razza, ceto sociale, origine nazionale, casta, nascita, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe comportare la discriminazione; non sono permessi comportamenti, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico, che siano minacciosi, offensivi, volti allo sfruttamento o sessualmente coercitivi.</p>	<p>Le assunzioni del personale vengono fatte sulla base della competenza, esperienza ed istruzione. Le retribuzioni sono calcolate in base alle mansioni svolte in applicazione del CCNL.</p> <p>La formazione e l'addestramento sono garantiti a tutti; gli avanzamenti di carriera avvengono in funzione delle capacità dei singoli lavoratori e delle necessità organizzative aziendali.</p> <p>I licenziamenti sono effettuati solo nei casi consentiti dalla legge.</p>

<p>6.Procedure disciplinari</p>	<p>Non possono essere utilizzate, né tollerate, punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale al personale.</p>	<p>Rifiutiamo tutte le pratiche disciplinari non previste dal CCNL e dallo Statuto dei Lavoratori. Se inevitabile, ci limitiamo ad applicare le sanzioni disciplinari come previsto dal CCNL, al fine di mantenere regole di condotta corretta nei confronti dei clienti, dei colleghi e della direzione.</p>
<p>7.Orario di Lavoro</p>	<p>L'orario di lavoro deve essere adeguato a quanto previsto dalle leggi in vigore e dallo standard del settore lavorativo; nel caso di legislazione nazionale meno restrittiva del requisito SA8000, il lavoro ordinario non deve superare le 40 ore settimanali con un giorno di riposo; quello straordinario non deve eccedere le 12 ore settimanali, deve essere volontario e retribuito in misura superiore; nel caso in cui si aderisca a contrattazione collettiva, la richiesta di straordinario deve avvenire conformemente agli accordi.</p>	<p>Applichiamo l'orario di lavoro stabilito dal CCNL:</p> <ul style="list-style-type: none"> -retribuiamo le ore non ordinarie in modo maggiorato come previsto dal CCNL di settore; garantiamo i giorni di riposo.

<p>8. Retribuzione</p>	<p>Vanno garantiti i minimi retributivi legali; il salario deve soddisfare i bisogni primari e deve essere disponibile una quota aggiuntiva; la busta paga deve essere chiaramente e regolarmente dettagliata; la retribuzione va consegnata secondo le prescrizioni legali e nel modo più conveniente per il lavoratore; non si deve abusare nella stipula di contratti di collaborazione che non consentono una regolarizzazione contributiva del lavoratore; non vanno applicati schemi di falso apprendistato.</p>	<p>Garantiamo ai dipendenti retribuzioni corrispondenti al CCNL di settore.</p> <p>Consegniamo regolarmente la busta paga con la descrizione delle voci componenti la retribuzione.</p> <p>Forniamo consulenza per l'ottenimento degli assegni familiari.</p> <p>Garantiamo la corretta gestione di tutte le forme contrattuali impiegate (tempo determinato, apprendistato).</p>
-------------------------------	--	---

La politica e lo Standard SA8000 vengono

comunicati a tutti i lavoratori e resi disponibili per le parti interessate sul sito internet aziendale.

Per ogni eventuale segnalazione relativa la sistema di gestione SA8000 è possibile inviare una mail all'indirizzo aziendale oppure:

- all'ente di accreditamento SAAS - email: saas@saasaccreditation.org
- all'Organismo di Certificazione International Associates - enquiry@ia-uk.com.

Santa Croce sull'Arno, lì 05/09/2022

La Direzione
Caponi Gianfranco

REQUISITI DELLA NORMA SA8000:2014

2.1 LAVORO INFANTILE

La Conceria Nuova Impala non utilizza e non intende in alcun modo dare sostegno all'utilizzo del lavoro infantile. All'atto dell'assunzione, al lavoratore viene richiesta una copia del documento d'identità al fine di accertarne con esattezza l'età. Tale prassi aziendale permette di escludere nel modo più assoluto la possibilità che, anche per errore, un minore possa essere impiegato in Azienda.

Come richiesto dalla norma SA8000, inoltre, la Conceria Nuova Impala ha provveduto ad elaborare e rendere operante la Procedura di Lavoro infantile e Lavoratori minori (procedura PRO-12) finalizzata al recupero dei bambini per i quali si dovesse riscontrare una situazione lavorativa presso l'Azienda o presso uno dei propri fornitori o appaltatori.

La Procedura garantisce a tali bambini la frequenza e la permanenza a scuola fino all'età prevista dalla definizione di bambino e assicura che i bambini non siano esposti a situazioni pericolose o rischiose per la loro salute.

La Procedura si pone l'obiettivo di tutelare anche gli eventuali giovani lavoratori minorenni impiegati in Azienda attraverso contratti di stage, apprendistato o tirocini formativi.

La Procedura, redatta nel 2022, è stata riconfermata da parte della Direzione e del Responsabile del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, anche per l'anno 2024, ed è disponibile sul sito internet aziendale.

Personale impiegato in azienda 2024		
Fascia di età	Donne	Uomini
Fino a 16 anni	0	0
17-18 anni	0	0
19-29 anni	0	3
30-39 anni	0	7
40-49 anni	0	8
50-59 anni	1	15
Maggiore di 60 anni	0	9
Totale	1	42

OBIETTIVO
Sostegno ad associazioni contro la violenza a bambini e donne.
<u>Obiettivo specifico</u> : Individuazione ONG nazionale o internazionale per l'aiuto a i bambini e versamento aiuto economico.
<u>Scadenza</u> : 31/12/25
<u>Responsabile</u> : Datore di Lavoro

2.2 LAVORO FORZATO E OBBLIGATO

La Conceria Nuova Impala si astiene dal ricorrere o dal dare sostegno all'utilizzo del lavoro forzato o obbligato.

Al momento dell'inizio del rapporto di lavoro non viene richiesto al personale il rilascio di depositi o documenti di identità.

Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, la Nuova Impala è da sempre impegnata a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal proprio contratto di lavoro.

La copia del CCNL è messa a disposizione del personale che può consultarla liberamente, oltre che essere stata consegnata ad ogni lavoratore.

Nel 2024, a seguito dell'uscita del nuovo CCNL Conciario, sono stati aggiornati compensi erogati ai dipendenti.

La Nuova Impala offre la possibilità a tutto il personale di chiedere informazioni e chiarimenti sul proprio contratto, sulla retribuzione, sulla busta paga, ecc., direttamente all'ufficio amministrativo oppure, ove necessario, può rivolgersi al Consulente del Lavoro dell'Azienda.

OBIETTIVO
Monitoraggio Straordinari
<u>Obiettivo specifico</u> : monitorare le ore di straordinario effettuate
<u>Strumenti</u> : RegISTRAZIONI orarie; supporto del Consulente del Lavoro
<u>Scadenza</u> : 31/12/2025
<u>Responsabile</u> : Gruppo di Lavoro RS (SPT)

2.3 SALUTE E SICUREZZA

La Conceria Nuova Impala è impegnata a garantire a tutti i lavoratori un luogo di lavoro sicuro e salubre e ad adottare tutte le misure adeguate a prevenire incidenti e danni alla salute che possono verificarsi presso lo stabilimento dell'Azienda o presso i cantieri di lavoro.



I dati sugli infortuni dimostrano più delle parole l'attenzione verso i temi della sicurezza. Al fine di minimizzare, per quanto sia ragionevolmente praticabile, tali rischi ascrivibili all'ambiente di lavoro, la Nuova Impala ha posto in essere le seguenti azioni:

- nomina del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, che è responsabile della corretta applicazione della normativa in materia;
- nomina degli addetti antincendio e pronto soccorso;
- nomina del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, con il compito di rappresentare i lavoratori per quanto riguarda gli aspetti della sicurezza e salute durante il lavoro;
- nomina del medico competente, responsabile di attuare la sorveglianza sanitaria sui lavoratori;
- redazione del documento di valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs. 81/08, che identifica tutti i rischi connessi con le attività della Nuova Impala e le azioni che la stessa si impegna a porre in essere per prevenirli;
- redazione del Piano di Emergenza ed Evacuazione;
- effettuazione periodica delle Prove di emergenza ed Evacuazione.

La conceria Nuova Impala garantisce che il personale riceva una regolare e documentata formazione in materia di sicurezza e salute, e che tale formazione sia ripetuta per il personale nuovo e riassegnato. Alla formazione documentata si aggiungono periodiche riunioni informali nel corso delle quali vengono svolte ulteriori attività di informazione sulla sicurezza.

Infortuni e malattie professionali 2024					
Anno	Num. infortuni totali	Num. infortuni "in itinere"	Giorni di assenza per infortuni	Pratiche di malattia professionale	Giorni di assenza per malattie profess.
2023	1	1	28	0	0
2024	1	0	22	0	0

OBIETTIVO
Monitoraggio Salute e Sicurezza
<u>Obiettivo specifico</u> : minimizzare numero degli infortuni, malattie professionali, incidenti
<u>Strumenti</u> : Monitoraggio infortuni, malattie professionali, incidenti; Svolgimento delle prove di emergenza ed evacuazione.
<u>Scadenza</u> : 31/12/25
<u>Responsabile</u> : Gruppo di Lavoro RS (SPT)

2.4 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

La Conceria Nuova Impala rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto di partecipare alla contrattazione collettiva.

L'Azienda si impegna ad informare i lavoratori su questo diritto, spiegando che l'adesione ai sindacati non comporta nessuna conseguenza negativa per i lavoratori stessi.

L'Azienda si impegna a non interferire con la costituzione, funzionamento e l'organizzazione di gruppi sindacali.

Allo stato attuale sono presenti 4 dipendenti iscritti ai sindacati, di cui 3 facenti parte della CGIL e uno della UILTEC.

Il personale ha nominato il Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000, che funge da intermediario con la Direzione per tutte le eventuali esigenze e necessità relativamente agli aspetti della responsabilità sociale.

La Nuova Impala garantisce che il Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000 non sia soggetto a discriminazione; inoltre mette a disposizione i locali

aziendali per permettere lo svolgimento delle riunioni sindacali o gli incontri tra il Rappresentante dei Lavoratori ed i dipendenti.

OBIETTIVO
Collaborazione con il Rappresentante dei lavoratori SA8000
<u>Obiettivo specifico</u> : Incontri con il Rappresentante dei lavoratori per valutare l'andamento del Sistema di Gestione RS ed eventuali problematiche emerse
<u>Scadenza</u> : 31/12/25
<u>Responsabile</u> : Gruppo di Lavoro RS (SPT) e Datore di Lavoro

2.5 DISCRIMINAZIONE

La Conceria Nuova Impala non intende in alcun modo attuare o dare sostegno alla discriminazione nell'assunzione, nella remunerazione, nell'accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, in base a razza, ceto, origine nazionale o sociale, età, responsabilità familiari, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, o qualsiasi altro aspetto che può generare discriminazione.

La Nuova Impala non intende interferire con l'esercizio del diritto del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare bisogni connessi a razza, ceto, origine nazionale o sociale, responsabilità familiari, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, opinione politica o qualsiasi altro aspetto che può generare discriminazione.

La Conceria Nuova Impala non intende consentire comportamenti discriminatori di nessun genere, compresi gesti, linguaggio, contatto fisico o altro sul posto di lavoro e presso i propri clienti.

Al fine di prevenire eventi discriminatori di qualunque natura la Nuova Impala ha istituito un meccanismo anonimo di segnalazione, che permette ai lavoratori di manifestare eventuali discriminazioni subite, e all'Azienda di porre in essere tutte le misure necessarie per evitare il ripetersi dell'evento.

A tutti i reclami giunti all'Azienda, la Nuova Impala si impegna a fornire una risposta e ad attivarsi al fine di porre in essere tutte le azioni ad essi conseguenti.

La Conceria Nuova Impala, ha istituito diverse modalità e canali per permettere l'effettuazione di segnalazioni e/o suggerimenti sui temi della Responsabilità Sociale a tutti i suoi stakeholder, i quali possono effettuare reclami sia in formato anonimo che non.

Nel 2024 non sono stati ricevuti da parte della Nuova Impala, segnalazioni o suggerimenti in merito agli aspetti di Responsabilità Sociale o altro, né da parte di stakeholder esterni, né da parte dei dipendenti della Conceria.

Attualmente il personale annovera cittadini Italiani e stranieri.

Anno	Lavoratrici extracomunitarie		Lavoratori extracomunitari	
	Ufficio	Produzione	Ufficio	Produzione
2023	0	0	0	0
2024	0	0	0	4

OBIETTIVO
Diffusione del principio di non discriminazione
<u>Strumenti</u> : indagine di clima aziendale
<u>Scadenza</u> : 31/12/25
<u>Responsabile</u> : Gruppo di Lavoro RS e Datore di Lavoro

2.6 PRATICHE DISCIPLINARI

La Nuova Impala non intende utilizzare o dare sostegno all'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale.

L'Azienda si impegna ad applicare le procedure disciplinari ai lavoratori nel pieno rispetto delle modalità stabilite dal Contratto Collettivo Nazionale di riferimento e in conformità allo Statuto dei Lavoratori.

Nell'applicazione di sanzioni disciplinari, la Nuova Impala si impegna, nell'adozione del provvedimento, al pieno rispetto delle regole fissate dal CCNL e dallo Statuto dei Lavoratori.

Nel corso del 2024, non sono state effettuate pratiche disciplinari.

OBIETTIVO
Maggiore consapevolezza da parte dei lavoratori
<u>Obiettivo specifico</u> : Costante informazione nei confronti dei lavoratori su funzionamento del rapporto di lavoro e su regole di comportamento.
<u>Strumenti</u> : informazione interna ed occasioni di incontro con i lavoratori
<u>Scadenza</u> : 31/12/25
<u>Responsabile</u> : Gruppo di Lavoro RS e Datore di Lavoro

2.7 ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro rispetta pienamente quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile al comparto Conciario.

Il lavoro si svolge dal lunedì al venerdì per un numero di ore complessive settimanali pari a 40, mentre sabato e domenica sono entrambi giorni di riposo.

Le ore settimanali non eccedono comunque le 48 ore.

L'orario del personale si articola come di seguito specificato:

turno unico di 8 ore nelle fasce orarie 8:00/12:00 – 14:00/18:00

Le ore di straordinario vengono richieste al personale solo in caso di particolari urgenze o nei periodi di maggior lavoro, ma sempre nella piena volontarietà e disponibilità del lavoratore. In ogni caso, le ore di straordinario non superano mai le 12 ore settimanali.

Eventuali modifiche nella distribuzione giornaliera o settimanale delle ore lavorative vengono concordate con la Direzione, al fine di venire incontro il più possibile alle specifiche esigenze dei lavoratori.

Licenziamenti 2024		Nuovi assunti 2024	
Uomini	Donne	Uomini	Donne
7	0	8	0

OBIETTIVO
Controllo del monte orario di ferie residue
<u>Obiettivo specifico</u> : Rispettare i limiti personali e medi aziendali
<u>Strumenti</u> : sensibilizzazione del responsabile operativo per la riduzione delle ferie residue
<u>Scadenza</u> :31/12/25
<u>Responsabile</u> : Datore di Lavoro

2.8 RETRIBUZIONE

L'Azienda corrisponde regolarmente lo stipendio al personale in data 10 di ogni mese, tramite bonifico bancario, e versa tutte le indennità retributive in favore dei lavoratori, nel pieno rispetto di quanto indicato dal contratto di lavoro e dalle leggi vigenti.

L'elaborazione delle buste paga viene fatta con il supporto del consulente del lavoro, al fine di fornire ai lavoratori una busta paga il più possibile chiara e comprensibile da parte dei lavoratori.

L'Azienda garantisce al personale il rispetto delle retribuzioni minime legali. Le eventuali ore di straordinario vengono remunerate con le maggiorazioni previste nel Contratto Nazionale Conciario.

L'Azienda, inoltre, si impegna a non stipulare accordi contrattuali di "sola manodopera" e programmi di "falso apprendistato" volti ad evitare l'adempimento degli obblighi aziendali nei confronti del personale, in base alla legislazione vigente in materia di lavoro e di salute e sicurezza.

OBIETTIVO
Maggiore consapevolezza da parte dei lavoratori
Obiettivo specifico: Costante informazione nei confronti dei lavoratori sui criteri di formulazione del salario
Strumenti: informazione interna a richiesta dei lavoratori, supporto di studio paghe esterno
Scadenza: 31/12/25
Responsabile: Datore di Lavoro

SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

3.1 INTRODUZIONE

La Conceria Nuova Impala ha implementato i Sistemi di Gestione secondo lo standard SA8000 ed il protocollo ambientale LWG.

Entrambi i sistemi sono gestiti attraverso un'articolata documentazione che comprende:

- il manuale per la Responsabilità Sociale e quello ambientale, che descrivono i Sistemi, le attività messe in atto per l'attuazione della politica aziendale e la ripartizione dei ruoli e delle responsabilità conformemente a quanto richiesto dalle normative di riferimento. Nel manuale è contenuto anche il registro della normativa applicabile allo scopo di identificare, documentare e garantire un facile accesso alle prescrizioni legali internazionali e nazionali che riguardano i requisiti della norma SA8000;
- le procedure, elaborate allo scopo di fornire una descrizione dettagliata e documentata delle modalità di svolgimento delle attività che devono essere svolte ai fini della conformità alla norma SA8000;
- le registrazioni, che danno evidenza che il Sistema è operante e correttamente gestito.

Di seguito viene riportato un riepilogo delle principali attività poste in essere per l'attuazione e funzionamento del sistema di gestione.

3.2 FORMAZIONE E COINVOLGIMENTO DEL PERSONALE

OBIETTIVO
Partecipazione e Coinvolgimento dei lavoratori alla norma SA8000
<u>Obiettivo specifico</u> : stimolare la pro-attività dei lavoratori Vs. la norma SA8000.
<u>Strumenti</u> : Incontri periodici e comunicazioni
<u>Scadenza</u> : 31/12/25
<u>Responsabile</u> : Social Performance Team SPT e Datore di Lavoro

3.3 DIALOGO CON LE PARTI INTERESSATE

La Nuova Impala ha identificato le principali parti interessate, alle quali è stata inviata una comunicazione relativa al percorso etico intrapreso dall'Azienda: tale comunicazione verrà inviata anche a tutti i nuovi eventuali stakeholder della Conceria.

Il presente bilancio sociale rappresenta il principale strumento di comunicazione esterna che l'Azienda intende utilizzare per mettere a conoscenza tutti i propri stakeholder del proprio impegno per la Responsabilità Sociale.

Sul sito aziendale, inoltre, è presente un apposito spazio dedicato alla Responsabilità Sociale sul quale sono stati pubblicati i documenti relativi al sistema di gestione SA8000 quali il presente Bilancio Sociale, la procedura PRO-12 per la gestione del lavoro infantile e minorile, il modulo per effettuare le segnalazioni MOD-18 e la procedura per la gestione dei reclami e dei suggerimenti, PRO-11.

Lo strumento principale di comunicazione esterna è individuato comunque nel presente Bilancio.

OBIETTIVO
Miglioramento comunicazione interna
<u>Obiettivo specifico</u> : Migliorare la comunicazione interna sulla SA8000
<u>Strumenti</u> : Effettuazione di incontri informativi periodici sullo standard di riferimento
<u>Scadenza</u> : 31/12/25
<u>Responsabile</u> : Gruppo di Lavoro RS e Datore di Lavoro

3.4 CONTROLLO DEI FORNITORI

Come richiesto dallo standard SA8000, la Conceria Nuova Impala ha avviato la qualifica e la valutazione dei fornitori e sub-fornitori rispetto ai requisiti della norma stessa, attraverso i seguenti strumenti:

- la lettera di impegno, con la quale il rappresentante legale dell'azienda fornitrice deve impegnarsi formalmente al rispetto dei requisiti della norma SA8000;
- questionario informativo SA8000, attraverso il quale l'Azienda raccoglie dati e informazioni per identificare eventuali criticità;
- svolgimento di audit presso i fornitori individuati come più critici per la Responsabilità Sociale.

OBIETTIVO
Controllo del 100% dei fornitori più critici mediante audit in campo
<u>Obiettivo specifico</u> : copertura 100% nel 2025
<u>Strumenti</u> : Audit organizzati dalla Conceria presso i fornitori; Rapporti di audit di seconda parte
<u>Scadenza</u> : 31/12/25
<u>Responsabile</u> : Datore di Lavoro; Gruppo di Lavoro RS

3.5 AUDIT INTERNI

Il sistema di gestione della Responsabilità Sociale è tenuto sotto controllo attraverso audit interni svolti con la collaborazione di consulenti esterni Freelancer.

Il 7 Gennaio 2025 è stato effettuato l'audit interno previsto annualmente in Azienda; l'audit è stato realizzato da un consulente esterno e non ha riscontrato non conformità rilevanti o situazioni e dati non in linea con i requisiti di responsabilità sociale secondo lo standard SA8000.

3.6 RIESAME DELLA DIREZIONE

Il riesame della direzione viene effettuato in contemporanea con il presente Bilancio.