



POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE SA8000

Premessa

Conceria Enterprise garantisce il rispetto dei diritti fondamentali dell'uomo e riconosce la tutela della salute e sicurezza, la dignità delle persone e l'integrità dei comportamenti sul lavoro come condizioni essenziali per uno sviluppo sostenibile e per la qualità delle relazioni con i propri stakeholder (lavoratori, clienti, fornitori, appaltatori, comunità e istituzioni).

Con la presente Politica la Direzione aziendale assume l'impegno di conformarsi ai requisiti dello standard SA8000 e alle leggi e ai contratti collettivi applicabili, adottando un Sistema di Gestione orientato alla prevenzione, al miglioramento continuo e alla trasparenza.

Campo di applicazione

Il presente impegno si applica a tutte le attività svolte dall'Azienda e a tutte le persone che operano per conto o sotto il controllo della stessa (dipendenti, lavoratori somministrati ove presenti, stagisti/tirocinanti, appaltatori e subappaltatori), nonché ai fornitori e partner rilevanti per gli aspetti di responsabilità sociale.

Impegni generali di responsabilità sociale

Aderendo allo standard SA8000, Conceria Enterprise si assume formalmente la responsabilità di:

- rispettare le leggi nazionali, europee e internazionali applicabili, i contratti collettivi e gli altri requisiti da essa sottoscritti
- mantenere nel tempo la conformità ai requisiti SA8000 e adeguarsi tempestivamente a eventuali aggiornamenti e nuove aspettative degli stakeholder;
- assicurare dialogo e partecipazione dei lavoratori, anche attraverso rappresentanti liberamente eletti, senza alcuna forma di ritorsione;
- definire obiettivi e piani di miglioramento, monitorarne l'efficacia con indicatori e riesami periodici della Direzione;
- garantire formazione e informazione adeguate a tutto il personale e, per quanto pertinente, a fornitori/appaltatori;
- promuovere la responsabilità sociale lungo la catena di fornitura, privilegiando fornitori che condividano gli stessi valori e gestendo i rischi sociali con approccio di due diligence;
- assicurare trasparenza e disponibilità della presente Politica verso le parti interessate.

Impegni specifici sui requisiti SA8000

Con riferimento ai criteri specifici dello standard SA8000, l'Azienda si impegna a:

1) Lavoro infantile

- vietare qualunque forma di lavoro infantile e applicare controlli documentati sull'età in fase di assunzione e gestione del personale;

Enterprise

- prevedere misure di tutela e rimedio qualora si riscontrino situazioni non conformi (protezione del minore, percorso di rientro scolastico/formativo, coinvolgimento delle autorità competenti ove necessario);
- impedire l'esposizione di giovani lavoratori (se presenti) ad attività pericolose e garantire condizioni di lavoro idonee.
- Informare e monitorare i fornitori in merito al rispetto di tale principio

2) Lavoro forzato o obbligato

- vietare ogni forma di lavoro forzato, tratta, servitù per debiti o coercizione;
- non trattenere documenti originali, salari o depositi come condizione di impiego e garantire la libertà di lasciare il lavoro nel rispetto delle norme contrattuali;
- assicurare che eventuali ore supplementari/straordinarie siano gestite in modo trasparente e non coercitivo.

3) Salute e sicurezza

- assicurare un ambiente di lavoro sicuro e salubre, mediante l'applicazione puntuale delle norme di legge in materia di salute e sicurezza e quindi: fare la valutazione di tutti i rischi presenti in azienda, prevedere misure di prevenzione e protezione, effettuare attività di manutenzione e controllo, vigilare sulle condizioni di lavoro delle persone; nominare gli addetti al primo soccorso e alla gestione delle emergenze, incaricare il Servizio di Prevenzione e Protezione;
- garantire formazione, informazione e addestramento adeguati, anche in caso di nuove mansioni, attrezzature o procedure;
- mettere a disposizione dispositivi di protezione individuale quando richiesti e gestire emergenze, primo soccorso e idonea sorveglianza sanitaria ove prevista;
- consultare i lavoratori e i loro rappresentanti su temi di salute e sicurezza e gestire segnalazioni e incidenti con analisi delle cause e azioni correttive.

4) Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

- rispettare il diritto dei lavoratori di costituire/aderire a organizzazioni sindacali e di negoziare collettivamente, senza interferenze o discriminazioni;
- garantire canali di dialogo efficaci anche laddove la rappresentanza sindacale non sia presente, nel rispetto delle normative applicabili.

5) Non discriminazione, pari opportunità e inclusione

- vietare comportamenti discriminatori legati al genere, alla provenienza, alla religione, alle opinioni politiche, alle condizioni di salute, all'orientamento sessuale o a qualsiasi altro fattore;

Enterprise

- garantire pari opportunità per i lavoratori in fase di assunzione, formazione, progressioni, retribuzione, accesso alle mansioni e cessazione del rapporto;
- prevenire e contrastare molestie, violenze e comportamenti lesivi della dignità personale, mediante regole chiare, formazione e gestione delle segnalazioni;
- adottare decisioni basate su criteri oggettivi e documentati, coerenti con competenze e requisiti professionali.

6) Pratiche disciplinari

- vietare punizioni corporali, coercizioni mentali o fisiche, abusi verbali e qualsiasi trattamento degradante;
- applicare eventuali sanzioni disciplinari solo secondo procedure interne trasparenti, proporzionate e rispettose della dignità della persona, garantendo il diritto di difesa.

7) Orario di lavoro

- rispettare i limiti di legge e contrattuali su orario ordinario, riposi e ferie, garantendo adeguati periodi di recupero;
- gestire lo straordinario in modo tracciabile, nel rispetto delle previsioni normative e contrattuali, evitando eccessi e assicurando corretta compensazione.

8) Retribuzione

- assicurare che le retribuzioni siano almeno conformi ai minimi legali/contrattuali e che i pagamenti siano puntuali, completi e comprensibili;
- vietare trattenute salariali disciplinari non consentite e garantire trasparenza su voci retributive e contributive;
- promuovere un percorso di miglioramento che tenga conto dell'adeguatezza della retribuzione rispetto alle esigenze fondamentali dei lavoratori e delle loro famiglie, coerentemente con la normativa applicabile e le prassi del settore.

9) Assunzione, impiego e cessazione liberi ed equi

- assicurare che i rapporti di lavoro siano volontari, regolati da contratti chiari e comprensibili e da informazioni complete su mansioni, condizioni e diritti;
- vietare qualsiasi costo di reclutamento a carico dei lavoratori e prevenire pratiche ingannevoli o coercitive in selezione, impiego e cessazione;
- gestire dimissioni e risoluzioni del rapporto in modo equo, tracciabile e rispettoso, prevenendo ritorsioni e garantendo l'accesso ai canali di reclamo.



10) Tutela della privacy e riservatezza

- proteggere i dati personali di lavoratori e stakeholder, trattandoli in modo lecito, corretto e trasparente, con adeguate misure di sicurezza e accessi controllati;
- garantire riservatezza e, ove possibile, anonimato nella gestione delle segnalazioni e dei reclami, nel rispetto della normativa sulla protezione dei dati.

Sistema di gestione, due diligence e catena di fornitura

Per rendere effettivi gli impegni sopra indicati, l'Azienda si impegna a creare e mantiene un Sistema di Gestione SA8000 che prevede, tra l'altro:

- identificazione e valutazione periodica dei rischi e degli impatti sociali connessi alle proprie attività e, per quanto applicabile, alla catena di fornitura, definendo priorità, misure di prevenzione e piani di miglioramento;
- definizione di ruoli, responsabilità e risorse, con coinvolgimento attivo dei lavoratori attraverso organismi paritetici e rappresentanti eletti;
- audit interni, verifiche e monitoraggi (anche presso fornitori/appaltatori critici), gestione delle non conformità, azioni correttive e verifica dell'efficacia;
- valutazione e qualifica dei fornitori con requisiti e clausole di responsabilità sociale, attività di sensibilizzazione e, se necessario, piani di rientro/miglioramento o sospensione dei rapporti in caso di gravi violazioni;
- riesame periodico della Direzione per verificare l'adeguatezza, l'efficacia del sistema e la coerenza con le strategie aziendali.

Partecipazione dei lavoratori e ruoli di riferimento

La Direzione assicura la partecipazione dei lavoratori e il presidio del Sistema di Gestione SA8000 attraverso:

- la nomina di un Referente della Direzione/Responsabile del Sistema, con autorità e risorse adeguate a coordinare l'attuazione della Politica e del Sistema di Gestione;
- l'elezione libera del/dei rappresentante/i dei lavoratori per i temi di responsabilità sociale e la loro consultazione sistematica;
- l'istituzione e il mantenimento del Social Performance Team (SPT), organismo paritetico composto da rappresentanti del management e dei lavoratori (eletti tra pari), incaricato di supportare l'implementazione, il monitoraggio e il miglioramento del Sistema SA8000.

Segnalazioni, reclami e tutela da ritorsioni

L'Azienda garantisce la possibilità, per il personale e le parti interessate, di presentare segnalazioni o reclami relativi a comportamenti o condizioni non conformi ai requisiti SA8000, anche in forma riservata e anonima. È vietata qualsiasi ritorsione nei confronti di chi segnala in buona fede.

I Canali disponibili sono:

Via della Bedina, 15
56029 – Santa Croce sull'Arno (PI)
Te. 0571 32004; email: enterprise@conceriaenterprise.it



- segnalazione diretta, verbale o per iscritto, presso la Direzione, i membri del SPT o il/i Rappresentante/i dei lavoratori
- segnalazione anonima mediante utilizzo del sito aziendale, seguendo il percorso: <https://www.conceriaenterprise.it/> → *sostenibilità sociale* → *certificazioni* → *invia una segnalazione*; oppure attraverso la cassetta delle segnalazioni, collocata all'interno dei locali della Conceria.
- segnalazione diretta o anonima presso l'Ente di Accredimento SAAS: saas@saasaccreditation.org; **Social Accountability Accreditation Services (SAAS) 9 East 37th Street, 10th Floor, New York, NY; 10016; Tel: (212) 391-2106 Fax: (212) 684-1515.**
- segnalazione diretta o anonima presso il Social Accountability International (SAI): info@sai-intl.org; Sede centrale di New York 9 East 37th Street; 10th Floor - New York, NY 10016

Comunicazione

La presente Politica è comunicata a tutti il personale, affissa nei luoghi di lavoro e resa disponibile alle parti interessate. L'Azienda promuove la consapevolezza sui contenuti SA8000 tramite momenti di informazione/formazione e aggiornamenti periodici.

Santa Croce sull'Arno, 26 gennaio 2026

La Direzione