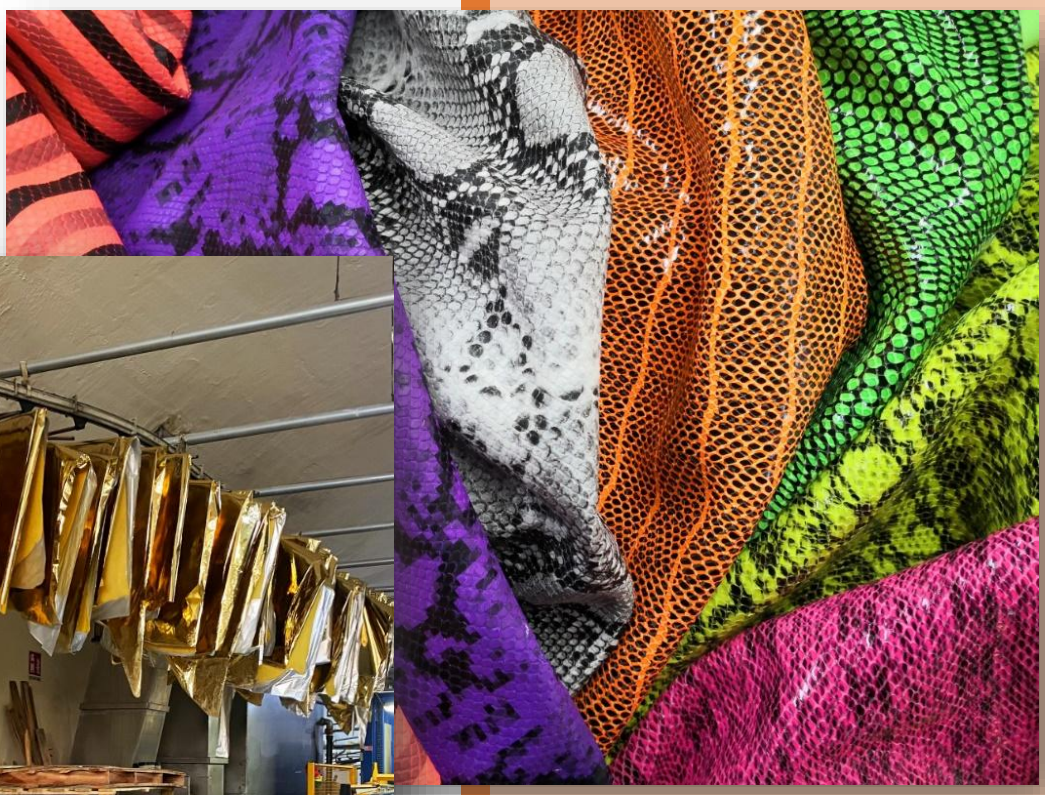
Conceria
SAMANTA

2025

BILANCIO SOCIALE





Redatto in data
01/04/2026

SOMMARIO

1. PRESENTAZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE 4

1.1 REDAZIONE E DIVULGAZIONE 6
1.2 PARTI INTERESSATE (STAKEHOLDERS) 6
1.3 SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE 9

2. PERFORMANCE SOCIALE 10

2.1 LAVORO MINORILE 10
2.2 LAVORO FORZATO ED OBBLIGATO 12
2.3 SALUTE E SICUREZZA 13
2.4 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA 16
2.5 DISCRIMINAZIONE 17
2.6 PRATICHE DISCIPLINARI 19
2.7 ORARIO DI LAVORO 20
2.8 RETRIBUZIONE 21

3. SISTEMA DI GESTIONE 22

4. GLI OBIETTIVI PIANIFICATI 26

BILANCIO DI RESPONSABILITÀ SOCIALE SA8000 - PREMESSA

La Conceria Samanta pubblica per la quarta volta, con la presente edizione, il proprio "***Bilancio di Responsabilità Sociale SA8000***".

La Direzione Aziendale di Conceria Samanta è da sempre attenta ai temi ambientali, di sicurezza e di responsabilità sociale, attenzione che viene sottolineata e mantenuta alta grazie al mantenimento di certificazioni come LWG (Leather Working Group), ISO 14001, ISO 45001, ISO TS-SC 410, SA8000 e certificato di origine delle materie prime "Made in Italy".

Il presente Bilancio rappresenta lo strumento principe per comunicare con i principali stakeholder e costituisce un importante strumento d'informazione e comunicazione di quella che è la Conceria Samanta e le attività poste in essere nell'ambito del Sistema di Responsabilità Sociale SA8000.
Grazie a tale documento, infatti, la Conceria rende trasparente il proprio impegno in tema di Responsabilità Sociale ai principali stakeholder che orbitano intorno all'Azienda stessa.

Il presente Bilancio viene diffuso:

- tramite pubblicazione sul sito internet aziendale a disposizione di chiunque risulti interessato.

Garantire uno sviluppo sostenibile, rispettoso dell'uomo e dell'ambiente costituisce per la Conceria Samanta un riferimento importante e sempre attuale. Nei paragrafi a seguire sono state riportate le attività svolte e gli obiettivi che la conceria si è data da raggiungere nel corso dell'anno 2025.



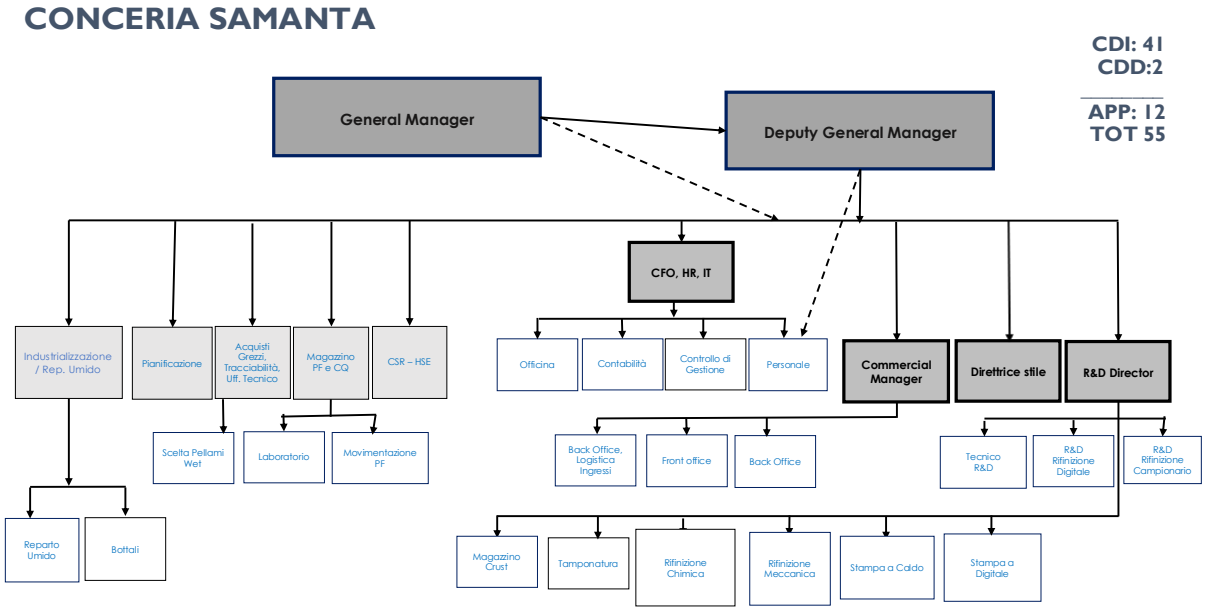
1. PRESENTAZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE

Denominazione:	Conceria Samanta
Stato giuridico:	Srl a socio unico
Sede legale ed operativa:	Via dei Conciatori, 18/28 - 56024 Ponte a Egola (PI)
Telefono:	0571 48571
E-mail:	info@samanta.com
Sito internet:	www.samanta.com
Anno di costituzione:	1974
Cod. Fiscale e P. Iva:	01726540501
Presidente Consiglio Amministrazione:	Pavlovsky Bruno, Andrè Jean
Referente per il Sistema di Responsabilità Sociale:	Claudio Ortensi

La Conceria Samanta è stata fondata nel 1974 da Attilio Gronchi a Ponte a Egola, dove attualmente si trova, su di un'area di 5.195 coperti e 5.546 non coperti. La Conceria si trova all'interno della zona industriale di Ponte a Egola, nel cuore del distretto conciario del comune di San Miniato.
Nel 2019 la maggioranza delle quote sociali dell'azienda viene acquisita da un brand del lusso, **Chanel**.
La Conceria Samanta produce pellami di medio-alta qualità: le produzioni sono per lo più relative alla stampa su pelli di bovino. Le stampe effettuate dalla Conceria derivano da una tradizione tramandata fin dalla data di fondazione dell'Azienda; tali lavorazioni hanno una spiccata artigianalità e peculiarità. Coadiuvata da numerose aziende terziste, ed utilizzando tecnologie avanzate, oggi è in grado di lavorare oltre tre milioni di piedi quadri l'anno di pellame, destinati al mercato dell'alta moda, come calzature e pelletteria. La Conceria Samanta ad oggi risulta essere una realtà consolidata e ricercata all'interno del panorama conciario italiano; l'Azienda stabilisce contatti commerciali anche grazie alla partecipazione di fiere di settore come Lineapelle a Milano, New York e Londra, Leather Preview a Firenze.
La Conceria nel 2018 ha ottenuto la sua prima certificazione LWG (Leather Working Group) e la mantiene dal 2021 con il rating "GOLD" dimostrando l'elevata attenzione della Conceria verso i temi della Sostenibilità, rafforzata anche grazie all'adozione delle seguenti certificazioni:

- ISO 14001 – Gestione ambientale
- ISO45001 – Salute e sicurezza sul lavoro
- ICEC TS 410 – Tracciabilità
- EN 16484 – marcatura di origine "Made in Italy"
- SA8000 – Responsabilità Sociale.

Al 31/12/2025 la Conceria Samanta impiega 55 addetti, con attività di progettazione e produzione di pellame stampato per calzature e pelletteria a livello nazionale ed internazionale del settore.



L'attuale struttura organizzativa della società è illustrata nell'Organigramma gerarchico di cui sopra.

La Direzione mantiene attivo il social Performance Team, come richiesto dalla norma SA8000, a cui partecipano 2 rappresentanti della Direzione e 2 dei lavoratori, che si riunisce periodicamente per analizzare eventuali suggerimenti e reclami che vengono inseriti nelle apposite cassette.

1.1 Redazione e divulgazione

La Conceria Samanta tiene aggiornato il Bilancio Sociale con l'intento di tenere sotto controllo l'intera gamma dei rapporti che instaura con le parti interessate (o di seguito stakeholder), 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 stakeholder al processo di miglioramento continuo.
Il presente Bilancio Sociale è stato individuato come valido supporto alla strategia aziendale volta alla comunicazione con: dipendenti, clienti e fornitori, organismi di controllo (es. ARPAT, ASL, INPS, INAIL), istituzioni pubbliche (Comune, Provincia, Regione), pubblica opinione, istituti di certificazione e a tutti coloro che ne faranno esplicita richiesta.

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

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

1.2 Parti interessate (stakeholder)

La Conceria Samanta ha individuato nelle seguenti categorie i propri stakeholder, ovvero portatori di interesse, sia interni che esterni all'azienda:

PARTI INTERESSATE	
INTERNE	**ESTERNE**
Manufactures De Mode *Board Aziendale* *Collegio Sindacale* *Organismo di Vigilanza* *Dipendenti* *Professionisti e consulenti*	*Fornitori* *Clienti* *Regione Toscana* *Comune di San Miniato* *Unione Nazionale Concerie (UNIC)* *Sindacato CGIL* *INPS* *INAIL* *Direzione Provinciale Lavoro* *ASL 11* *ARPAT* *Centro per l'Impiego* *Istituti Bancari e Assicurazioni*

Nel Novembre 2022, in seguito all'adozione del sistema di gestione per la Responsabilità Sociale, la Direzione ha aggiornato la propria Politica integrata, di seguito riportata:

POLITICA AZIENDALE INTEGRATA

La Conceria Samanta fu istituita nel 1974 dal fondatore Gronchi Attilio e opera da anni nel settore della conciatura del pellame in genere, sia al cromo che mista ed in parte al vegetale. Negli anni '90 la Conceria valorizzò il proprio ciclo produttivo con stamperie interne e pantografi digitali per la progettazione e produzione di piastre; negli ultimi anni inoltre è stata potenziata la stampa digitale nello sviluppo articoli, mediante l'utilizzo di plotter. La ditta è pertanto specializzata nella produzione di pellame bovino e caprino, in particolare di stampati, prevalentemente imitazione rettili, da impiegare nel settore della pelletteria e calzatura, con lo scopo di immettere sul mercato un prodotto particolare ed unico e con lavorazioni apprezzate sia all'Italia che all'estero.
Obiettivi concreti ed ambiziosi vengono pianificati, aggiornati nel tempo e perseguiti attraverso il coinvolgimento costante del personale e l'adozione da parte di tutti di principi di riferimento quali:

PROFESSIONALITÁ, RESPONSABILITÁ, INNOVAZIONE, SODDISFAZIONE DEL CLIENTE

La Direzione della Conceria Samanta da sempre opera cercando di coniugare standard qualitativi elevati per i propri prodotti, in linea con le richieste del settore moda, e soluzioni organizzative e tecnologiche volte a:

- *garantire la piena legalità del modo di lavorare assicurando il rispetto della normativa del lavoro e la tutela dei propri lavoratori;*
- *garantire l'impegno al rispetto di tutti i requisiti dello Standard SA8000 e gli strumenti internazionali in esso citati*
- *prevenire o ridurre gli impatti delle lavorazioni sull'ambiente nel rispetto dei requisiti della Norma ISO14001;*
- *prevenire o ridurre i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori nel rispetto dei requisiti della Norma ISO45001;*
- *definire strumenti gestionali adeguati a tenere sotto controllo sia gli aspetti ambientali, di salute e sicurezza e sociali del prodotto significativi, che gli adempimenti legislativi cogenti.*

Nella convinzione che QUALITÀ, AMBIENTE E RESPONSABILITA' SOCIALE, SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO e TRACCIABILITÁ NELL'AMBITO DELLA PRODUZIONE DEL PELLAME rappresentino variabili strategiche di successo, capaci di migliorare la competitività dell'azienda sul mercato e l'immagine della stessa nei confronti delle parti interessate esterne (comunità locale, clienti/fornitori, enti di controllo, etc.). Per questo motivo l'azienda adotta moderni sistemi di controllo (vedasi ad esempio il protocollo LWG - Leather Working Group, Il Sistema di Gestione Integrato ISO14001/ISO45001 ed il Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale SA8000) e mantiene attive procedure interne relative alla qualità dei processi e dei prodotti, alla tutela ambientale e alla salute e sicurezza dei lavoratori.
Tutto il personale della Conceria e coloro che lavorano per conto di essa vengono pertanto invitati a condividere e sostenere con la loro competenza e professionalità i seguenti principi che ispirano l'operato della Direzione:

- *pieno rispetto di tutti i requisiti cogenti, normativi e regolamentari applicabili ai prodotti immessi sul mercato ed in materia ambientale, sociale e di salute e sicurezza dei lavoratori (compreso il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del settore conciario e lo standard SA8000)*

- *non utilizzo e disincentivazione su tutta la filiera di: lavoro infantile, forzato, obbligato, discriminato, non sicuro o comunque al di fuori dalle tutele previste per legge*
- *garanzia della libertà di associazione dei lavoratori e del diritto alla contrattazione collettiva*
- *trasparenza, correttezza e buona fede nei rapporti con istituzioni, clienti, fornitori, concorrenti evitando atti sleali*
- *valutazione degli aspetti ambientali e sociali delle attuali attività, prodotti e servizi e di ogni altra nuova attività, prodotto o servizio che l'Azienda intenda promuovere;*
- *controllo e riduzione, ove possibile, degli aspetti ambientali e sociali alle proprie attività, prodotti e servizi, mediante una ricerca costante di soluzioni ottimali*
- *promozione di un senso di responsabilità derivante dalla consapevolezza dei "danni" o dei "benefici" in termini ambientali e sociale che possono derivare dalle attività svolte e dai prodotti realizzati;*
- *tutela della salute e sicurezza del personale, con l'obiettivo di eliminare e, ove non possibile, ridurre i rischi associati alle attività produttive oltre agli infortuni, gli incidenti sul lavoro e le malattie professionali;*
- *definizione e aggiornamento continuo di adeguate procedure per la gestione delle emergenze in campo ambientale e di salute e sicurezza sul lavoro*
- *riesame periodico dell'efficacia del Sistema di Gestione integrato in un'ottica di miglioramento continuo ed attuazione di un'adeguata valutazione dei rischi e delle opportunità*
- *definizione di opportune forme di comunicazione per rendere disponibili alle parti interessate le informazioni necessarie a comprendere gli effetti ambientali e sociali delle attività, nell'ottica di perseguire un dialogo aperto ed efficace*
- *monitoraggio continuo delle informazioni relative all'origine del pellame acquistato, adottando i principi di tracciabilità dettati dalla Specifica Tecnica TS_SC410 e utilizzando strumenti gestionali implementati per tale scopo*

Tutto il personale dell'azienda e gli operatori che lavorano per conto di essa sono chiamati al rispetto ed all'attuazione quotidiana delle procedure e delle direttive interne in modo da garantire l'efficace funzionamento del Sistema di Gestione realizzato.

La Direzione ha la responsabilità e l'autorità di assicurare che la presente Politica sia messa in atto e aggiornata in maniera opportuna nel tempo.

1.3 Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale

La Conceria Samanta tiene attivo un sistema di gestione per la Responsabilità Sociale con il quale applicare nel modo più corretto i princìpi dello standard di riferimento SA8000, attraverso la presenza e l'utilizzo di un Manuale per la Responsabilità Sociale e di Procedure specifiche.
L'azienda continua ad avvalersi del Gruppo di Lavoro per la Responsabilità Sociale, o Social Performance Team (SPT), costituito da due rappresentanti dei lavoratori (di cui uno RLS e RSU), e da due figure rappresentanti la Direzione aziendale.



Il sistema di gestione viene mantenuto e migliorato nel tempo attraverso:

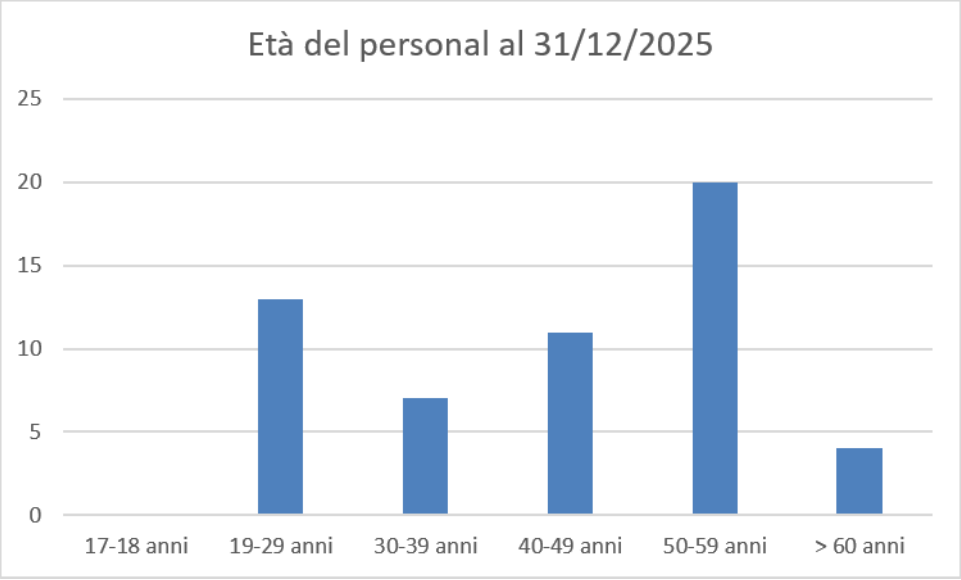
- ❑ aggiornamento formativo ed informativo del personale
- ❑ attività di monitoraggio interne (audit, indagini di clima, etc.) per stabilire se il sistema viene efficacemente attuato ed è conforme alla normativa di riferimento e alle specifiche interne definite
- ❑ attività di monitoraggio sui fornitori e subfornitori affinché si dotino di strumenti significativi di responsabilità sociale e che operino in conformità ai requisiti sociali previsti dalla normativa applicabile; ai fornitori più critici in tema di responsabilità sociale, viene inoltre richiesta la sottoscrizione di un questionario auto valutativo.
- ❑ 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 di 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

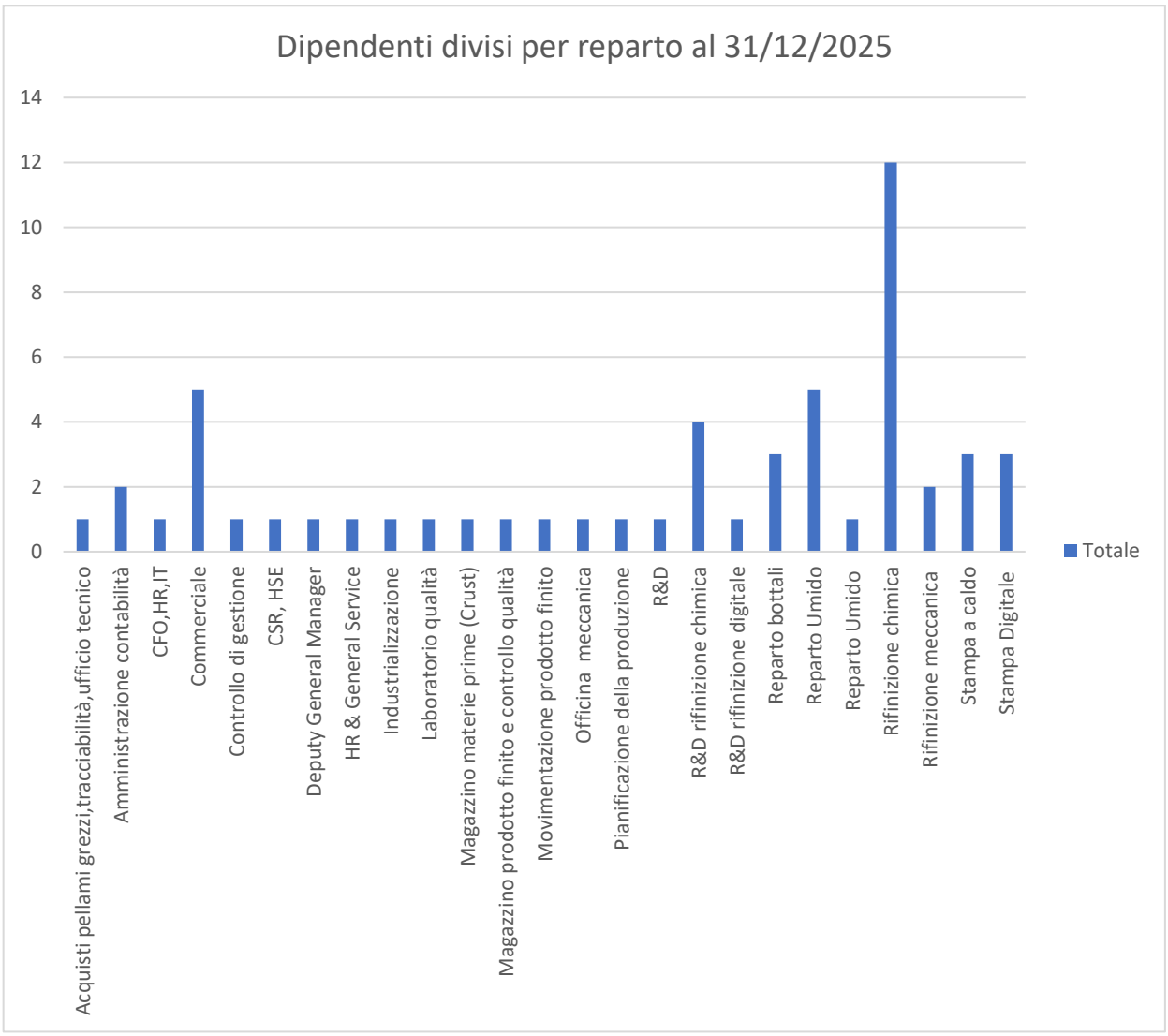
La Conceria Samanta non utilizza in alcun modo lavoro infantile e disincentiva tale forma di lavoro nella catena di fornitura.
Nel caso in cui l'Azienda impeghi lavoratori tra i 16 e i 18 anni, si impegnerà ad ottemperare all'eventuale conclusione del percorso formativo, aiutando tali lavoratori con attraverso l'organizzazione di turni di lavoro tali da permettere la frequentazione scolastica. La Conceria Samanta si impegna affinché tale approccio venga adottato anche da tutti i suoi fornitori: in particolare, la conceria 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.



Per quanto riguarda la catena di fornitura nell'anno 2025 non si sono registrate presenze di lavoratori minori. L'attenzione della Conceria Samanta sulla propria catena di fornitura rimane comunque alta e pronta a segnalare eventuali episodi non conformi.

Obiettivi di miglioramento

Continuare a non utilizzare il lavoro minorile.
Monitoraggio della catena di fornitura ai fini del non utilizzo di lavoro minorile.


Dipendenti divisi per reparto al 31/12/2025
14
12
10
8
6
4
2
0
Acquisti pellami grezzi,tracciabilità,ufficio tecnico
Amministrazione contabilità
CFO,HR,IT
Commerciale
Controllo di gestione
CSR, HSE
Deputy General Manager
HR & General Service
Industrializzazione
Laboratorio qualità
Magazzino materie prime (Crust)
Magazzino prodotto finito e controllo qualità
Movimentazione prodotto finito
Officina meccanica
Pianificazione della produzione
R&D
R&D rifinizione chimica
R&D rifinizione digitale
Reparto bottali
Reparto Umido
Reparto Umido
Rifinizione chimica
Rifinizione meccanica
Stampa a caldo
Stampa Digitale
Totale

2.2 Lavoro forzato ed obbligato

Tutti i dipendenti prestano la loro opera '*volontariamente*'.
Al momento dell'inizio di rapporto di lavoro, l'azienda non trattiene nessun tipo di documento del lavoratore, così come previsto per legge; i documenti di riconoscimento dei dipendenti vengono tenuti come copia degli originali.
Il personale, al momento dell'assunzione viene informato 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. La Conceria Samanta, inoltre, mette a disposizione dei propri dipendenti la possibilità di effettuare pratiche fiscali (come la Dichiarazione dei Redditi), internamente all'azienda e in orario di lavoro, grazie alla presenza di un consulente predisposto ed incaricato della ASSOCAAF. Dal 2024 l'azienda ha offerto un servizio di consulenza pensionistica ai dipendenti di età superiore a 55 anni.
Le ore di lavoro effettuate dal personale vengono registrate grazie alla presenza di un badge informatizzato e centralizzato. Eventuali anomalie possono essere bonificate tramite app di workflow approvativo.

Obiettivi di Miglioramento

Informazione continua del personale interno 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 tale luogo di lavoro, dotandosi di infrastrutture e mezzi di lavoro idonei all'impiego previsto ed in linea con le più moderne soluzioni tecnologiche e di sicurezza.
Conceria Samanta continuerà a rafforzare, nel corso dei prossimi anni, la propria organizzazione in merito alla sicurezza dei luoghi di lavoro, grazie all'implementazione del sistema di gestione ISO 45001, risalente a marzo 2023.
Sono stati offerti inoltre corsi di formazione per BLSD, primo soccorso e antincendio a tutti i dipendenti durante l'orario di lavoro con lo scopo di migliorare la percezione della sicurezza.

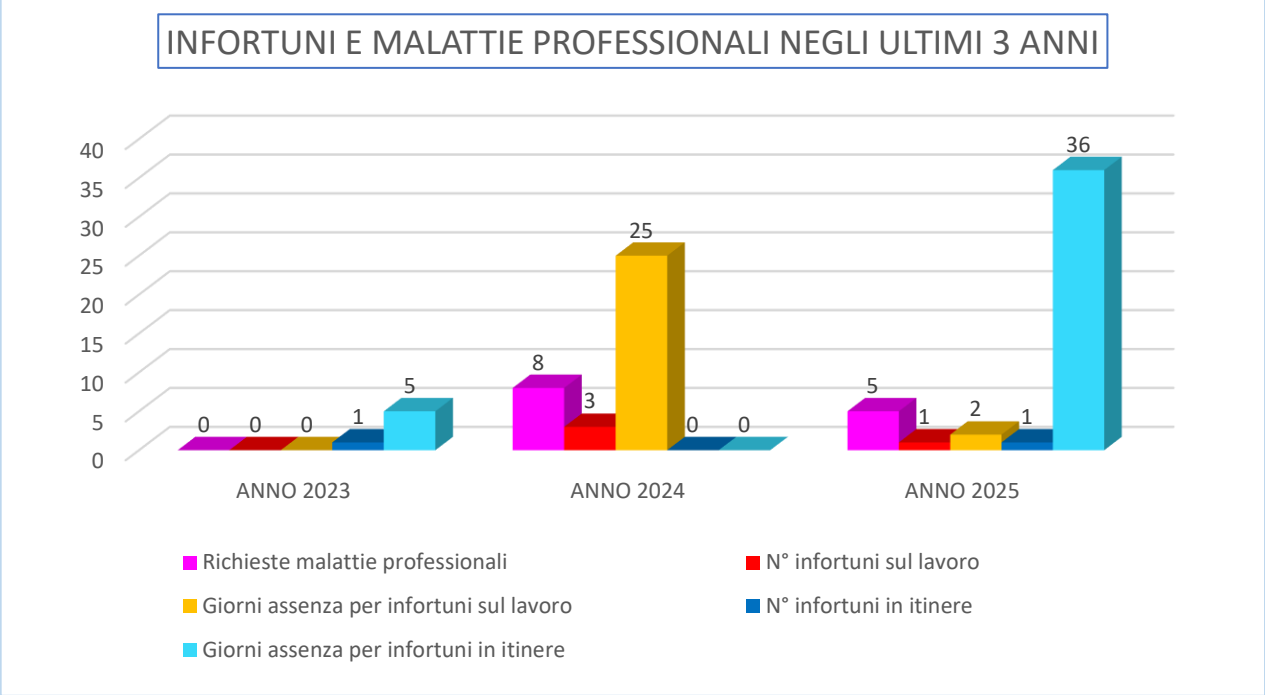
Iniziative e misure diverse sono state adottate per prevenire incidenti, danni alla salute e altre cause di pericolo. Le principali:

- è presente un RSPP.
- è costante il monitoraggio sul corretto funzionamento di impianti e macchine, per verificarne l'idoneità e la sicurezza grazie al monitoraggio delle tarature previsto dal Sistema di Gestione Integrato (ISO45001-ISO14001)
- è stato definito un piano di gestione per le varie tipologie di emergenze (incendio, terremoto, etc…)
- 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 presente il Medico Competente.
- è presente un RLS, il quale partecipa anche al Social Performance Team.

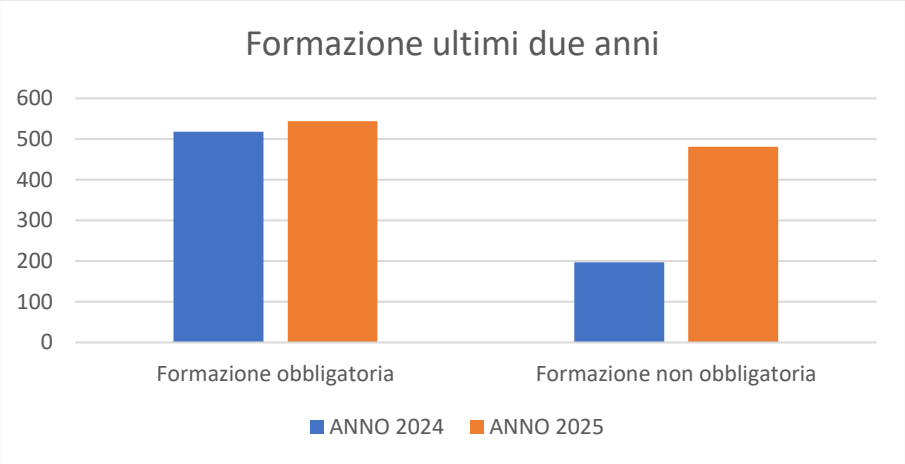
L'azienda si assicura costantemente che il personale riceva formazione e informazione in materia di salute e sicurezza ed istruzioni specifiche sullo svolgimento della mansione da essi stessa svolta.
Per individuare, evitare e fronteggiare potenziali rischi in materia di salute e sicurezza, l'azienda 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 personale dipendente addetto alle 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.

Si segnala che a partire da settembre 2023 sono state consegnate a tutti i dipendenti dei reparti operativi apposite divise da lavoro, con funzione DPI in base alle mansioni svolte, che vengono settimanalmente lavate da un'azienda apposita che garantisce il rispetto di tutte le normative di sicurezza.
A partire da settembre 2024 l'azienda ha intrapreso un percorso con primaria società di consulenza, con l'obbiettivo di migliorare la cultura della sicurezza, aiutandoci a prendere maggiore consapevolezza di quelle situazioni o comportamenti non sicuri che, con il tempo, possono essere diventati abituali.
L'obiettivo è quindi **fermarsi, osservare e capire cosa possiamo migliorare** nelle nostre attività quotidiane.

Per farlo, utilizziamo momenti di confronto come i **Safety Lunch mensili** e i **dialoghi di sicurezza direttamente sul campo**. Sono occasioni per parlare di sicurezza, condividere esperienze e raccogliere nuovi spunti e input di miglioramento.
Un altro aspetto importante è il **rinforzo positivo**, quindi riconoscere e valorizzare i comportamenti corretti e le buone pratiche.



Per quanto riguarda la formazione del personale, nel corso dell'anno 2025 su un totale di ore lavorate pari a 80.691, sono state erogate 544 ore relative a corsi per formazione in materia di sicurezza sul lavoro.
Sono state inoltre erogate 481 ore di formazione volontaria messa a disposizione dall'azienda nell'ottica di far crescere i proprio dipendenti, in notevole aumento rispetto al 2024.



Obiettivi di Miglioramento

Mantenimento e, ove possibile, diminuzione dei livelli di rischio a cui gli operatori sono esposti.
Erogazione di formazione non obbligatoria specifica per il miglioramento delle competenze tecniche delle varie mansioni.

2.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

La Conceria Samanta rispetta il diritto di tutto il personale di formare ed aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto alla contrattazione collettiva nei modi e nei tempi definiti dalla legge.
A testimonianza di ciò, ad oggi vari addetti risultano iscritti ad associazioni sindacali (FILCTEM CGIL, FEMCA CISL, UILTEC UIL)



La Direzione non ostacola in alcun modo la volontà dei lavoratori di aderire a manifestazioni e scioperi, tanto che periodicamente vengono svolte riunioni sindacali all'interno dei locali aziendali.
Conceria Samanta garantisce che i rappresentanti sindacali eventualmente nominati dal personale non siano soggetti a discriminazione e che tali rappresentanti possano comunicare coi propri iscritti sul luogo di lavoro.

Obiettivi di Miglioramento

Assenza di segnalazioni e reclami in tema di libertà di associazione.
Monitoraggio con future indagini di clima

2.5 Discriminazione

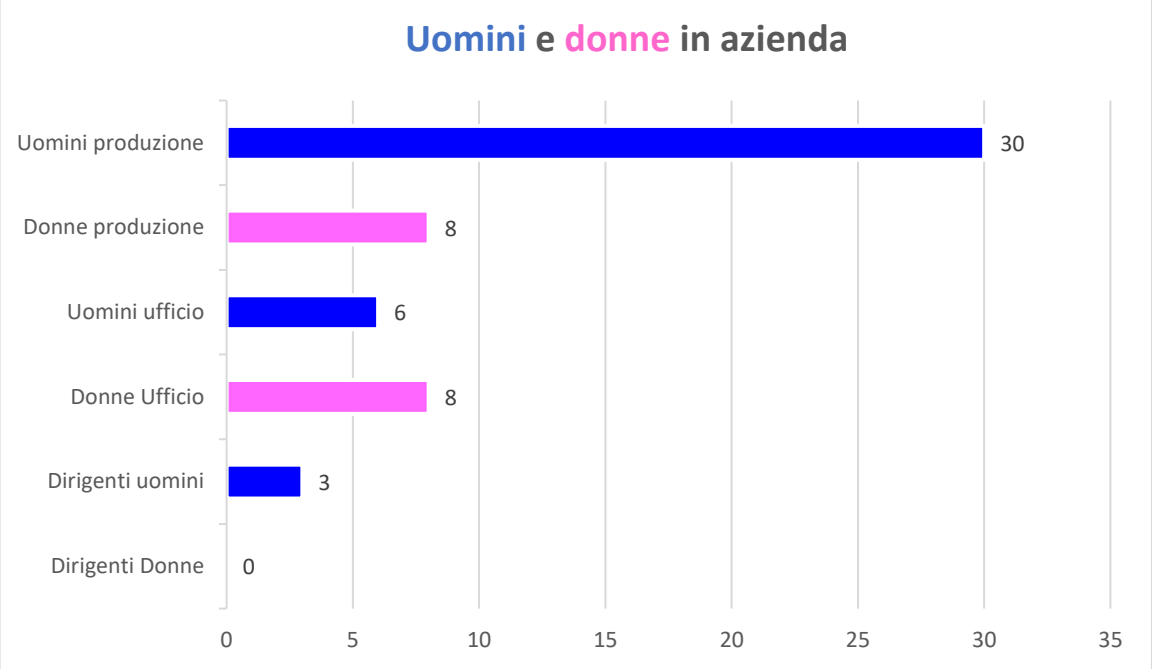
La Conceria Samanta non attua o dà sostegno alla discriminazione per quanto riguarda l'assunzione, la remunerazione, l'accesso alla formazione, le promozioni, i licenziamenti, la gestione dell'orario di lavoro o quant'altro, in base a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, età.
L'assunzione del personale segue un iter specifico in funzione della figura professionale richiesta, come esplicitato nella specifica procedura PRO-14 "Gestione del personale".
Al personale interno viene garantito il diritto di seguire princìpi 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 e/o provvedimenti disciplinari, sono effettuati in linea con quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale Conciario, il quale è stato consegnato a tutti i lavoratori. Le modalità di attuazione dei richiami saranno le medesime per tutti i dipendenti di Conceria Samanta, indipendentemente dalla tipologia di lavoratore coinvolto.



Tutti i dipendenti possono effettuare un reclamo o una segnalazione alla Direzione e/o al SPT, anche in forma anonima grazie alla presenza di due box adibite alla raccolta dei messaggi. Tutte le modalità di reclamo sono esplicitate all'interno della procedura PRO-11 "Gestione reclami e suggerimenti".

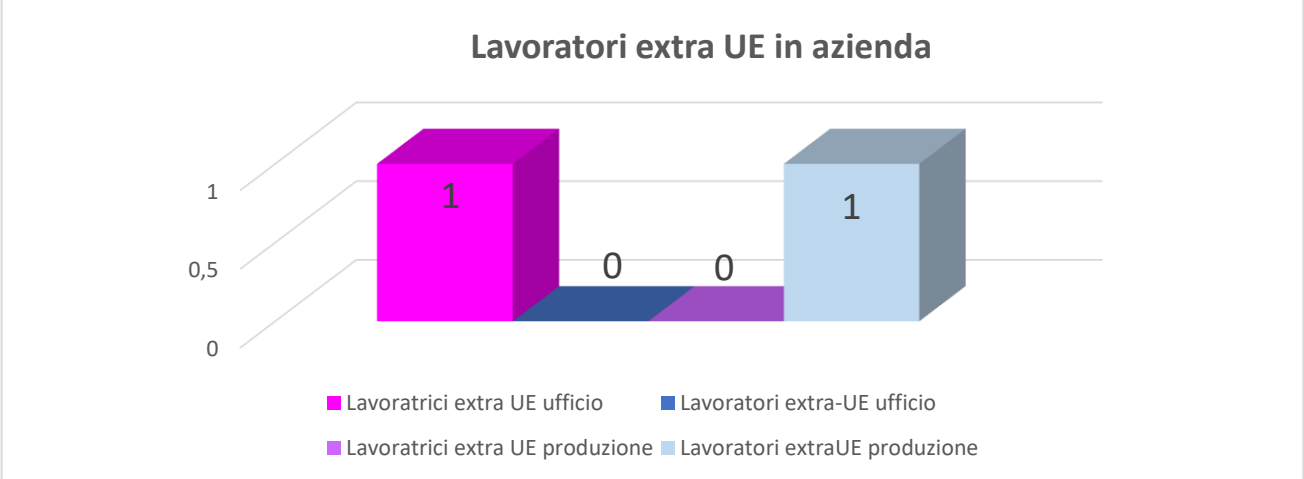
Nei grafici seguenti è riportata la composizione del personale maschile e femminile di Conceria Samanta nell'anno 2025.



Obiettivi di Miglioramento

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

Non avere nessuna segnalazione di episodi di discriminazione



2.6 Pratiche disciplinari

Come già detto precedentemente, la Conceria Samanta 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.

L'integrità fisica ed emotiva dei lavoratori viene preservata dalla Conceria; i provvedimenti disciplinari non dovranno in alcun caso influire su di esse.



Nel 2025 sono stati effettuati quattro richiami scritti.

Obiettivi di Miglioramento

Assenza di pratiche disciplinari ingiustificate o scorrette nei confronti dei propri dipendenti

Monitoraggio con future indagini di clima

2.7 Orario di lavoro

La Conceria Samanta applica i propri orari di lavoro in linea con gli standard del CCNL Conciario: 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: 8.00-12.30 e 13.30-17.00
- addetti di ufficio 8.00/8.30-12.30 e 13.30-17.00/17.30

Nel corso del 2025 si segnala che in alcuni periodi, per esigenze di servizio, sono state definite fasce orarie differenti.
Dal 2022 l'azienda ha optato per una soluzione di flessibilità riguardo all'orario di lavoro del personale degli uffici.
Le ore di straordinario svolte vengono tenute sotto controllo da parte dello studio paghe e dall'Ufficio HR grazie all'utilizzo del badge.
Ad ulteriore tutela dei propri lavoratori, la Conceria Samanta prevede una maggiorazione al 25% rispetto al 15% previsto dal CCNL nella retribuzione degli straordinari tramite un accordo annuale denominato "Accordo maggiorazione straordinari".

Anno	Straordinari nell'anno		
	Ore totali	Ore medie per dipendente negli uffici	Ore medie per dipendente nel reparto produzione
2023	2.095	15,08	58,01
2024	1.356	15,27	46,26
2025	3.095	56,46	96,72

Tutto il lavoro straordinario viene concordato.
Dalle registrazioni si evince che le ferie vengono godute regolarmente e secondo il contratto collettivo nazionale conciario. Il piano di chiusura aziendale, quando previsto, viene controllato e convalidato dalla Direzione.
Nel 2024 è stato redatto un accordo di secondo livello fra RSU e azienda che prevede l'istituzione della banca ore alimentata facoltativamente dal dipendente. Il suddetto accordo resta valido anche per il 2025.

Obiettivi di Miglioramento

Efficace monitoraggio delle ore di straordinario per consentire, oltre al rispetto della legge, il soddisfacimento delle richieste dei lavoratori.

8 Retribuzione

La conceria Samanta garantisce il pieno rispetto del CCNL per quanto riguarda le retribuzioni del personale.
Inoltre, in base alle politiche retributive vengono adottate ulteriori e significative misure per migliorare, ove possibile, tale aspetto.
Ogni anno è prevista un'analisi ed una rivalutazione delle politiche salariali in modo da applicare ulteriori miglioramenti.

Conceria Samanta riceve annualmente l'indicazione della soglia di Living wage per la provincia di Pisa; il dato viene calcolato dalla società Fairwage Network. Al contempo, Samanta controverifica con un consulente locale il dato ricevuto ed infine si può verificare come la RAL piu bassa dell'Azienda sia circa il 20% più alta della media dei due dati.

Obiettivi di Miglioramento

Continuare con la PSB

3. SISTEMA DI GESTIONE

A partire dall'anno 2022, la Conceria Samanta ha implementato un Sistema di Gestione Integrato e si sottopone regolarmente alle verifiche previste per il mantenimento della SA8000 effettuate dall'ente Rina.
Anche le attività di monitoraggio interne e sulla catena di fornitura vengono attuate in base a precise procedure operative definite.

3.1 Politiche, procedure e registrazioni

La Direzione ha provveduto a definire e documentare una politica aziendale integrata tra i vari sistemi di gestione adottati, in cui si impegna a rispettare lo standard SA8000.
Essa include l'impegno della Conceria Samanta ad adeguarsi a tutti i requisiti dello Standard SA8000 e a rispettare la legislazione nazionale e internazionale, oltre ad altri eventuali requisiti sottoscritti.



La politica viene spiegata al personale e diffusa, insieme allo standard SA8000 e al Manuale per la Responsabilità Sociale nei luoghi di lavoro.
La politica e le principali informazioni del SGRS vengono, inoltre, condivise in modo trasparente con gli stakeholder della Conceria Samanta.

I Rappresentanti dei lavoratori per la SA8000 partecipano all'aggiornamento del sistema di gestione per la Responsabilità Sociale, per mezzo delle attività svolte nell'ambito del Gruppo di Lavoro per la Responsabilità Sociale (o SPT).
Samanta definisce e persegue valori etico-comportamentali che reputa fondamentali per il buon funzionamento del proprio business, quali integrità, rispetto e responsabilità e si aspetta che tutti i dipendenti e i soggetti terzi ad essa connessi adottino comportamenti in linea con i più alti standard professionali ed etici.

A tal proposito, Samanta ha adempiuto all'istituzione della procedura Whistleblowing, così come prevista dal Dlgs 24/2023 relativa alla procedure che disciplinano la gestione di segnalazione di comportamenti illegittimi. Inoltre presta particolare attenzione ad eventuali comportamenti non in linea con tali valori ed ha implementato un canale interno che consenta di segnalare qualsiasi preoccupazione o sospetto su potenziali rischi, comportamenti scorretti o illeciti che potrebbero riguardare altri colleghi, fornitori clienti o eventuali partner commerciali di Samanta.
Con l'ottica del miglioramento continuo, la Conceria Samanta, effettua annualmente il Riesame della Direzione del sistema di gestione SA8000, al quale partecipano anche i membri del SPT.

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

Nell'ambito delle attività di adeguamento del Sistema di Gestione per l'SA8000, la Direzione aziendale ha promosso la costituzione in azienda del Sociale Performances Team, costituito da:

- Il Responsabile del SGRS
- Il Responsabile HR
- N° 2 Rappresentanti dei lavoratori

Il suddetto team provvede a:

- identificare e valutare i rischi legati alla gestione della responsabilità sociale
- individuare ed attuare le attività di monitoraggio
- coinvolgere e sensibilizzare le 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 effettuata nel 2022, anno della prima certificazione aziendale.
Il Gruppo di Lavoro si riunisce con frequenza **mensile** relazionando dettagliatamente le proprie attività in modo da dare evidenza delle attività svolte a tutti i lavoratori.

3.3 Monitoraggio

Le attività di monitoraggio del Sistema per la Responsabilità Sociale sono affidate al Social Performance Team: 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
- aspetti relativi alla sicurezza

3.4 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 di gestione integrato.
- 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 almeno una delle suddette iniziative.

3.5 Gestione e risoluzione dei problemi

La Conceria Samanta 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 (PRO-11) 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.

In alcun modo la Conceria Samanta applica azioni disciplinari o in alcun modo discrimina il personale o le parti interessate che abbiano fornito informazioni sulle eventuali *Non Conformità* del sistema di gestione SA8000 o che abbiano avanzato reclami relativi al luogo di lavoro.

3. 6 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 Samanta coopera pienamente con gli auditor esterni per definire la gravità e la frequenza di ciascuna anomalia riscontrata.
La Conceria Samanta provvede anche ad attivare le parti interessate interne ed esterne, per quanto di loro competenza, per raggiungere una conformità sostenibile allo Standard SA8000.
Nel Novembre del 2022 l'azienda ha portato a termine il primo stage dell'iter certificativo SA8000; a seguire sono stati eseguiti audit di mantenimento ad aprile 2023, ottobre 2023, aprile 2024 e ottobre 2024.

3. 7 Azioni Correttive

L'azienda ha definito specifiche procedure per la gestione delle azioni correttive.
L'azienda effettua costantemente attività di valutazione dei propri fornitori in tema di Responsabilità Sociale, attraverso l'invio di questionari di autovalutazione e l'impegno al rispetto dei requisiti dello standard SA8000, da restituire alla Conceria Samanta firmato.

3.8 Formazione e sviluppo delle capacità

La Direzione, in collaborazione con il Responsabile SGRS, provvederà a pianificare annualmente le attività formative per tutto il personale, per un'efficace applicazione dello Standard SA8000; viene valutata l'efficacia per tutte le attività formative erogate.
Quest'ultime vengono regolarmente registrate e conservate nell'ambito del Sistema di Gestione Integrato.

3.9 Gestione dei fornitori

La Conceria Samanta 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 durante gli audit interni rispetto allo standard SA8000, ai requisiti ambientali e di sicurezza.

L'azienda raccoglie le 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	Numero fornitori che rientrano nella sfera di influenza	Numero fornitori critici	Impegni sottoscritti da fornitori critici	Impegni sottoscritti da fornitori non critici della sfera di influenza *
2023	75	36	31	8
2024	35	28	28	7
2025	33	25	28	5

Per i fornitori critici è previsto un piano di audit pluriennale che prevede la copertura 100% in 3 anni; a questa attività si aggiungono gli audit effettuati per conto dei committenti della conceria (brands).

Ai fornitori, anche non critici, è stato inviato l'impegno per la Responsabilità Sociale e il questionario di autovalutazione, che l'Azienda provvede a raccogliere.

4. GLI OBIETTIVI RAGGIUNTI E PIANIFICATI

La Conceria Samanta è costantemente impegnata nella definizione e implementazione di obiettivi e attività di miglioramento in materia di sostenibilità.

OBIETTIVI 2025 - Resoconto			
Obiettivo	**Attività**	**Tempistica**	**Risultato conseguito**
1. Miglioramento del rapporto tra vita lavorativa e vita privata dei lavoratori	Rinnovare la convenzione ASSOCAAF in azienda per compilazione dichiarazione dei redditi gratuitamente e all'interno dell'orario di lavoro, come già fatto per gli anni 2022, 2023 e 2024.	Maggio 2025	Completato
2. Miglioramento del rapporto tra vita lavorativa e vita privata dei lavoratori	Servizio di consulenza per il diritto di accesso alla pensione dedicato ai dipendenti di età superiore ai 57 anni svolto da ASSOCAAF Spa di Milano a spese dell'azienda in orario di lavoro.	Aprile 2025	Completato
3. Miglioramento del rapporto tra vita lavorativa e vita privata dei lavoratori	Conservazione validità del Contratto collettivo aziendale sulla banca ore stipulato a nov 2023 a decorrere dal 01/01/24	Gennaio 2025	Completato
4. Rafforzare le competenze del personale dipendente attraverso corsi di formazione per impiegati e operai.	Formazione per la crescita professionale (durante l'orario di lavoro).	Dicembre 2025	Completato
5. Formazione per l'utilizzo del DAE	Rinnovare corso già effettuato nel 2023 includendo tutti su base volontaria	Dicembre 2025	Completato
6. Revisione delle performance e piano sviluppo	Colloqui individuali di valutazione fra tutti i dipendenti e i loro responsabili sull'andamento dell'anno in corso e sugli obiettivi dell'anno successivo.	Marzo 2025	Completato
7. Sostegno psicologico ai dipendenti in difficoltà	Servizio gratuito di sostegno psicologico per tutti i collaboratori.	Dicembre 2025	Completato
8. Prevenzione e sostegno della salute dei lavoratori e famiglie	Rinnovo delle polizze assicurative AON integrative alla polizza Sanimoda prevista da CCNL (vita, infortuni professionali ed extraprofessionali, rimborso spese mediche estese al nucleo familiare).	Gennaio 2025	Completato
9. Parità di genere e Miglioramento del benessere dei lavoratori	Possibilità di usufruire di un congedo parentale retribuito di 14 settimane per i padri (Global parental Leave policy).	Dicembre 2025	Completato
10. Mantenimento Certificazioni	Mantenimento delle certificazioni in possesso quali: LWG, ISO14001, ISO45001, SA8000, Traceability TS_410 e Made in Italy	Dicembre 2025	Completato
11. Indagine di clima	Prevista una seconda indagine di clima	Dicembre 2025	Posticipato
12. Rinnovo maggiorazione degli straordinari	Terzo rinnovo dell'accordo sulla maggiorazione degli straordinari	Aprile 2025	Completato
13. Miglioramento degli ambienti comuni	Ristrutturazione zone di spogliatoio e bagni nei reparti produttivi	Dicembre 2025	Completato

Obiettivi per l'anno 2026

Obiettivo	Attività	Tempistica
1. Miglioramento del rapporto tra vita lavorativa e vita privata dei lavoratori	Rinnovare la convenzione ASSOCAAF in azienda per compilazione dichiarazione dei redditi gratuitamente e all'interno dell'orario di lavoro, come già fatto per gli anni 2022,2023, 2024.	Maggio 2026
2. Miglioramento del rapporto tra vita lavorativa e vita privata dei lavoratori	Servizio di consulenza per il diritto di accesso alla pensione dedicato ai dipendenti di età superiore ai 57 anni svolto da ASSOCAAF Spa di Milano a spese dell'azienda in orario di lavoro., come già fatto nell'anno 2024 e 2025.	Maggio 2026
3. Rafforzare le competenze del personale dipendente attraverso corsi di formazione per impiegati e operai.	Formazione per la crescita professionale (durante l'orario di lavoro) come da Piano della Formazione 2026.	Dicembre 2026
4. Revisione delle performance e piano sviluppo	Proseguo della somministrazione di schede individuali per la valutazione e successiva valutazione e follow up a tutti i dipendenti	Marzo 2026
5. Sostegno psicologico ai dipendenti in difficoltà	Servizio gratuito di sostegno psicologico per tutti i collaboratori.	Dicembre 2026
6. Prevenzione e sostegno della salute dei lavoratori e famiglie	Conferma del rimborso spese mediche anche a impiegati e operai tramite polizza assicurativa integrativa AON.	Dicembre 2026
7. Parità di genere e Miglioramento del benessere dei lavoratori	Conferma della possibilità di usufruire di un congedo parentale retribuito di 14 settimane per i padri.	Dicembre 2026
8. Mantenimento Certificazioni	Mantenimento delle certificazioni in possesso quali: LWG, ISO14001, ISO45001, SA8000, Traceability TS_410 e Made in Italy	Dicembre 2026
9. Rinnovo maggiorazione degli straordinari	Rnnovo dell'accordo sulla maggiorazione degli straordinari	Aprile 2026
10. Miglioramento degli ambienti comuni	Ristrutturazione zone di spogliatoio e bagni nei reparti produttivi	Dicembre 2026
11. Facilitazione accessi perimetro aziendale	Consegna telecomandi a tutti i dipendenti per permettere l'accesso autonomo nelle ore di lavoro	Gennaio 2026