



BILANCIO SOCIALE

PER UN'IMPRESA SOCIALMENTE RESPONSABILE

INDICE

1. PREMESSE	3
1.1 SCOPO DEL BILANCIO SA 8000	3
1.2 DEFINIZIONI	3
1.3 METODOLOGIA DI REDAZIONE DEL BILANCIO	4
2. DESCRIZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE	4
2.1 PROFILO DELL'ORGANIZZAZIONE	7
2.2 POLITICA PER LA RESPOSABILITÀ SOCIALE	8
2.3 STRUTTURA ORGANIZZATIVA E RESPONSABILITÀ	9
2.4 IDENTIFICAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE (GLI STAKEHOLDER)	9
3. DESCRIZIONE DEL SGRS PIANIFICATO	13
4. PRESENTAZIONE DEL BILANCIO IN RELAZIONE AD OGNI SINGOLO REQUISITO	14
4.1 LAVORO INFANTILE	14
4.2 LAVORO OBBLIGATO	15
4.3 SALUTE E SICUREZZA	15
4.4 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	17
4.5 DISCRIMINAZIONE	18
4.6 PRATICHE DISCIPLINARI	19
4.7 ORARIO DI LAVORO	20
4.8 RETRIBUZIONE	20
4.9 SISTEMA DI GESTIONE	22
5. DONAZIONI	24
6. PROGRAMMAZIONE FUTURA DELLA GESTIONE SOCIALE	24
7. INFINE	25

1. PREMESSE

La ns. Azienda, da sempre sensibile ai temi della qualità e dell'etica, ha ottenuto negli anni la certificazione del proprio sistema di gestione per la Qualità secondo UNI EN ISO 9001, per l'Ambiente secondo UNI EN ISO 14001, per la Sicurezza e Salute sul Lavoro UNI EN ISO 45001, ha implementato un Modello Organizzativo Gestionale secondo D.Lgs 231/01. Nel 2021, proseguendo nel tentativo di migliorare il proprio ruolo nel mercato, anche in relazione ai principi etici che la animano, lo ha integrato con un sistema di gestione della Responsabilità Sociale (conforme alla norma SA 8000) e della prevenzione della corruzione ISO 37001

Riteniamo che la Responsabilità Sociale d'Impresa ci permetta di agire ed operare sul mercato nel rispetto di principi e valori etici quali la correttezza, la trasparenza, il rispetto dei diritti dei lavoratori, la salute e sicurezza.

L'impegno "etico", per la ns. Azienda, costituisce una nuova ulteriore leva competitiva coerente con uno sviluppo sostenibile. La Responsabilità Sociale ci impegna ad andare oltre il rispetto delle normative vigenti e ad integrare le problematiche sociali ed ambientali nella nostra strategia, nella operatività quotidiana e nei rapporti con gli stakeholder di riferimento (Dipendenti, Clienti, Fornitori, Istituzioni, Concorrenti, Banche, Ambiente naturale circostante, etc..), anche e soprattutto in un settore fortemente caratterizzato dal fenomeno dell'esternalizzazione oltre confine dei processi produttivi.

L'impegno dell'azienda si è concretizzato nel 2024 con l'integrazione al sistema di gestione aziendale già esistente un modulo dedicato, sviluppato in conformità alla UNI/PdR 125:2022, che disciplina i requisiti per l'adozione di un sistema di gestione per la parità di genere nelle organizzazioni.

È doveroso per la Direzione rispettare i diritti di tutti i diretti interessati all'attività svolta da ZECCHINI GROUP SRL e cercare di costruire nel proprio mercato equilibri che non comportino lo sfruttamento delle risorse coinvolte, ambientali e umane, e che generino allo stesso tempo la più ampia e diffusa soddisfazione.

1.1 SCOPO DEL BILANCIO SA 8000

Il presente documento è stato realizzato da ZECCHINI GROUP SRL nell'ambito del processo previsto dal proprio Sistema di Responsabilità sociale.

Il documento si prefigge di assolvere al bisogno di informazione e trasparenza nei confronti degli stakeholders interni ed esterni all'azienda allo scopo di:

- rendere nota agli stakeholder di impresa la politica di qualità e responsabilità sociale;
- permettere una maggiore conoscenza degli impegni che ZECCHINI GROUP SRL si assume adeguandosi allo standard SA8000;
- consentire al Comitato per la Responsabilità Sociale, incaricato di garantire la corretta gestione e il miglioramento del sistema, nonché al management di impresa di utilizzare il bilancio in fase di analisi e riesame al fine di verificare il raggiungimento degli obiettivi dichiarati;
- evidenziare il miglioramento continuo della gestione aziendale attraverso i trend degli indicatori adottati.

Il Bilancio SA8000 è emesso da Rappresentante SA8000 della Direzione con la consultazione ed approvazione del Comitato per la Responsabilità Sociale. Il Bilancio viene reso disponibile agli stakeholder attraverso la pubblicazione sul sito internet.

1.2 DEFINIZIONI

Organizzazione: insieme di persone e di mezzi, con definite responsabilità, autorità ed interrelazioni (nel presente Bilancio SA8000 ZECCHINI GROUP SRL viene indicato indistintamente sia con il termine organizzazione sia con il termine azienda).

Cliente: il fruitore dei servizi/prodotti erogati o forniti da ZECCHINI GROUP SRL, pubblico o privato, italiano o estero.

Fornitore: l'organizzazione o la persona che fornisce un prodotto/servizio.

Stakeholder (Parte interessata): si intende un individuo o gruppo interessato a, o che influisce su, l'azione sociale dell'impresa.

Bambino: qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, a meno che leggi locali sull'età minima prevedano un'età più alta per lavoro o per la scuola dell'obbligo, nel quale caso si applica l'età più alta. Se, comunque la legge sull'età minima stabilisce 14 anni di età in accordo con le eccezioni previste per i paesi in via di sviluppo che aderiscono alla convenzione ILO 138, si applica l'età più bassa.

Giovane lavoratore: si intende qualsiasi lavoratore che superi l'età di bambino come sopra definito e inferiore ai 18 anni.

Disabile: persona che sperimenta significativi svantaggi al momento di una assunzione come risultato di una menomazione medica o fisica".

Lavoro infantile: qualsiasi lavoro effettuato da un bambino con un'età inferiore all'età specificata dalla definizione di bambino sopra riportata, ad eccezione di ciò che è previsto dalla Raccomandazione ILO 146.

Lavoro obbligato: ogni lavoro o servizio ottenuto da una persona sotto la minaccia di una qualsiasi penale e per il quale detta persona non si è offerta volontariamente.

Azione correttiva: Azione per eliminare la causa e radice di una non conformità rilevata. Nota: viene corretta per prevenire il ripetersi.

Azione preventiva: Azione per eliminare la causa e causa principale di un potenziale non conformità. Nota: si interviene preventiva per prevenire il verificarsi.

Lavoro forzato o obbligatorio: Tutti i lavori o servizio che una persona non si è offerta di fare volontariamente e viene fatto per fare sotto la minaccia di una punizione o ritorsione o che sia richiesto come forma di rimborso del debito.

Salario: La retribuzione percepita per una settimana di lavoro standard da un lavoratore in un luogo particolare sufficiente per permettersi un tenore di vita dignitoso per il lavoratore e il suo o la sua famiglia. Elementi di un tenore di vita dignitoso includono cibo, acqua, alloggio, istruzione, sanità, trasporti, abbigliamento, e altri bisogni essenziali compresi i dispositivi per gli eventi imprevisti.

Non conformità: Il mancato rispetto di un requisito.

Organizzazione: Il complesso di qualsiasi entità aziendale o non economico responsabile della implementazione dei requisiti della presente norma, incluso tutto il personale impiegato dall'organizzazione.

Personale: Tutti gli individui impiegati o contratti da un'organizzazione, inclusi ma non limitati a amministratori, dirigenti, manager, supervisor, operai e lavoratori a contratto, come guardie di sicurezza, operatori di mensa, i lavoratori in dormitorio e addetti alle pulizie.

Lavoratore: Tutto il personale non dirigente.

1.3 METODOLOGIA DI REDAZIONE DEL BILANCIO

Il Bilancio sociale risponde all'obiettivo di comunicare in modo trasparente, chiaro e completo a tutte le parti interessate sulle prestazioni dell'azienda relativamente agli aspetti della Responsabilità Sociale, e di fornire un resoconto puntuale sulla capacità di soddisfare i requisiti della norma SA8000.

I principi che guidano la redazione del Bilancio SA8000 sono i seguenti:

- **periodicità:** il Bilancio SA8000 è stato strutturato in modo da poter essere aggiornato e pubblicato all'inizio di ogni anno per garantire l'informazione periodica delle azioni intraprese e dei risultati ottenuti;
- **rilevanza e significatività:** i risultati aziendali vengono presentati attraverso l'utilizzo di informazioni e indicatori che permettano di descrivere in modo puntuale la conformità rispetto ai requisiti SA8000;
- **comprensibilità, completezza ed accuratezza:** le informazioni e i dati che il Bilancio SA8000 presenta coprono tutti i requisiti della norma SA8000, esponendo sia gli aspetti positivi che gli aspetti negativi in modo chiaro e comprensibile a tutte le parti interessate, distinguendo i dati reali dalle interpretazioni date;
- **comparabilità:** dove possibile, gli indicatori riportati nel Bilancio SA8000 vengono comparati con quelli di almeno i due periodi precedenti e con indicatori di settore;
- **fedele rappresentazione:** il Bilancio SA8000 è approvato dalla Direzione, che si assume la responsabilità delle informazioni in esso contenute.

Il Bilancio SA8000 si struttura in tre parti:

1. la parte prima descrive l'organizzazione e le parti interessate dalla propria politica etica;
2. la seconda parte illustra le principali attività aziendali, la Politica di Responsabilità Sociale approvata dalla Direzione e la struttura organizzativa posta in essere per rispondere alla norma SA8000
3. la terza parte descrive, per ciascun requisito della norma SA8000, le azioni e le attività poste in essere dall'azienda per garantirne il rispetto e la conformità;

Infine, viene presentato il Piano di Miglioramento con il dettaglio degli obiettivi futuri che si intendono perseguire nell'ottica del miglioramento continuo del Sistema.

Il Bilancio SA8000 si rivolge a tutti gli stakeholder di ZECCHINI GROUP SRL) e la sua diffusione è garantita attraverso la pubblicazione dello stesso sul sito web dell'organizzazione e attraverso la sua distribuzione presso gli uffici della stessa.

2. DESCRIZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE

L'impresa Zecchini Franco nasce nel 1978 come ditta individuale operante nel settore degli autotrasporti di merci per conto terzi, in particolare quello del GPL.

Nel 2003 dopo 25 anni il Sig. Franco ZECCHINI decide con i figli Daniele, Tiziano e Stefano di fondare la società denominata Zecchini Franco & Figli snc alla quale viene affiancata alla tradizionale attività di autotrasporto una nuova tipologia di lavori nel campo edile affacciandosi ben presto al servizio di manutenzioni impianti interrati.

Il progetto pian piano decolla e la piccola azienda inizia ad ingrandirsi, per fronteggiare alle esigenze lavorative, con l'acquisto di automezzi e macchine operatrici e personale qualificato.

La voglia di creare qualcosa da tramandare, lo spirito di sacrificio, il desiderio mai sazio di crescere, la capacità di superare le difficoltà che via via si presentano e il sostegno di una famiglia unita, sono il fondamento di questa piccola grande impresa.

L'azienda che con uno sguardo profondo al passato e un grande sogno per il futuro inaugura una nuova era, una svolta che mira all'espansione ed al rinnovamento divenendo nel 2010, "ZECCHINI GROUP DI ZECCHINI FRANCO & FIGLI S.r.l." Grazie all'ambizione di crescita ed a una integrazione di personale altamente qualificato le competenze si allargano al campo delle manutenzioni impianti gas-metano ottenendo la certificazione del Sistema di Gestione alla Norma ISO 9001 che vuole essere un'ulteriore garanzia di professionalità e di impegno per una costante attenzione alle esigenze dei Clienti ed alla loro soddisfazione, affinché sia possibile perseguire un miglioramento continuo.

Attraverso una puntuale informazione sulle tendenze evolutive del comportamento del mercato e della evoluzione della domanda, analizzando i fattori significativi che possono influenzarlo in maniera determinante e cercando di anticipare eventuali sviluppi normativi infatti nel 2012 l'azienda ha ottenuto la certificazione del Sistema di Gestione alla Norma;

OHSAS 18001 e successivamente nel 2014 ha ottenuto la certificazione del Sistema di Gestione alla Norma ISO 14001. Nel 2016 ha ottenuto la certificazione di Responsabilità Sociale SA8000 ed ha adottato il modello organizzativo ai sensi del D.lgs.231/2001 incrementando sempre maggiormente l'esecuzione "chiavi in mano" degli appalti acquisiti costituendo ed attrezzando un ramo per i ripristini di manto d'usura e segnaletica stradale oltre ad una integrazione sostanziale nella squadra di rimozione amianto.

La ns. Azienda, da sempre sensibile ai temi della qualità e dell'etica, ha ottenuto negli anni la certificazione del proprio sistema di gestione per la Qualità secondo UNI EN ISO 9001, per l'Ambiente secondo UNI EN ISO 14001, per la Sicurezza e Salute sul Lavoro UNI EN ISO 45001, ha implementato un Modello Organizzativo Gestionale secondo D.Lgs 231/01. Nel 2021, proseguendo nel tentativo di migliorare il proprio ruolo nel mercato, anche in relazione ai principi etici che la animano, lo ha integrato con un sistema di gestione della Responsabilità Sociale (conforme alla norma SA 8000) e della prevenzione della corruzione ISO 37001.

L'impegno dell'azienda si è concretizzato nel 2024 con l'integrazione al sistema di gestione aziendale già esistente un modulo dedicato, sviluppato in conformità alla UNI/PdR 125:2022, che disciplina i requisiti per l'adozione di un sistema di gestione per la parità di genere nelle organizzazioni.

L'Azienda è in possesso dell'attestazione SOA per le seguenti categorie e classifiche: Qualificazione alla esecuzione di Lavori Pubblici (Art. 2, comma 1, lettera p) D.P.R. 207/2010) n° 31400/16/00 emesso il 18/02/2025 rilasciato dalla Società Organismo di Attestazione ESNA SOA S.p.A.: OG1 per la classifica I, OG3 per la classifica III biS, OG6 per la classifica VI, OG10 per la classifica II, OS30 per la classifica I.

L'impresa è specializzata nella costruzione di impianti interrati per l'intero ciclo di lavorazioni (raccolta e trattamento acque meteoriche, reflue, potabili, gas-metano, predisposizioni per impianti elettrici e dati) che consente di fornire al cliente un servizio completo "Chiavi in mano"

Il know-how conseguito negli anni consente all'azienda di essere competitiva per il ramo di costruzioni di edifici con struttura in c.a. e per soluzioni prefabbricate.

La società inoltre è in possesso delle seguenti abilitazioni:

- Alla saldatura elettrica WPSr
- Alla saldatura delle condotte in acciaio secondo la normativa EN 9606-1
- Alla saldatura delle condotte in Polietilene con estensione PE2D + PE3D secondo quanto previsto dalla normativa UNI9737:2007.
- Allo smaltimento dell'amianto con trasporto dello stesso rifiuto in conto proprio.
- Alla realizzazione di impianti idro termo sanitari sia civili che industriali secondo quanto previsto dal D.M. 37/08 e dalla realizzazione di impianti antincendio.

All'interno della struttura è presente la "sezione asfalti" la quale garantisce di completare il ciclo operativo.

L'azienda opera prevalentemente nelle province di Asti, Torino, Biella, Alessandria, Varese, Vercelli, Novara, Verbania, Milano, Cremona, Piacenza, Albenga e Savona intervenendo anche su tutto il territorio nazionale con una attività di service finalizzata all'esecuzione di interventi di tamponatura con attrezzatura Stop-System su reti acqua, gas e teleriscaldamento

Attualmente siamo stati qualificati come fornitori ed esecutori accreditati dalle seguenti primarie società italiane:

- IREN S.P.A.;
- IRETI S.P.A.;
- AMC AZIENDA MULTISERVIZI CASALESE S.P.A.
- AMIACQUE S.R.L.;

- 2I RETE GAS S.P.A.;
- ACQUA NOVARA VCO S.P.A.;
- ITALGAS S.P.A.;
- UNARETI S.P.A. GRUPPO A2A.;
- PADANIA ACQUE S.P.A.;
- TEA MANTOVA S.P.A.;
- ASM VIGEVANO E LOMELLINA S.P.A.
- GRUPPO CAP

I principali clienti sono:

ENTI PUBBLICI

- COMUNE DI PINEROLO
- COMUNE DI SALUSSOLA
- COMUNE DI OLEGGIO
- CITTÀ DI TORINO

ENTI PRIVATI

- 2I RETE GAS S.P.A.;
- AP RETI GAS S.P.A. GRUPPO ASCOPIAVE S.P.A.;
- EDIGAS S.P.A. GRUPPO ASCOPIAVE S.P.A.;
- EROGASMET S.P.A.;
- ACQUA NOVARA VCO S.P.A.;
- ACEA S.P.A.;
- SMAT S.P.A.;
- CORDAR BIELLA S.P.A.;
- SERVIZIO IDRICO INTEGRATO DEL BIELLESE E DEL V.SE S.P.A.;
- C.C.A.M. S.P.A.;
- GRUPPO EGEE S.P.A.
- BALCHEM ITALIA
- BOUYGUES E&S InTec S.P.A.
- ITALGAS S.P.A.;

L'adozione del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale è stata una decisione strategica presa con lo scopo di migliorare la propria prestazione complessiva e costruire una solida base per iniziative di sviluppo sostenibile.

Nel presente bilancio si presenta un approccio per processi, che incorpora il ciclo Plan- Do-Check-Act (PDCA) e il risk-based thinking. L'approccio per processi permette all'organizzazione di pianificare i propri processi e le loro interazioni. Il ciclo PDCA permette all'organizzazione di assicurare che i propri processi siano adeguatamente dotati di risorse e gestiti, e che le opportunità di miglioramento siano determinate e si agisca di conseguenza.

Il risk-based thinking permette all'organizzazione di determinare i fattori che potrebbero deviare i suoi processi e il suo Sistema di Gestione per la Qualità e la Responsabilità Sociale dai risultati pianificati, di mettere in atto controlli preventivi per minimizzare gli effetti negativi e massimizzare le opportunità, quando esse si presentano.

I principi su cui si basa il presente Sistema di Gestione per la Qualità e la Responsabilità Sociale sono:

- la focalizzazione sul cliente la leadership
- la partecipazione delle persone l'approccio per processi
- il miglioramento
- il processo decisionale basato sulle evidenze la gestione delle relazioni

Il campo di applicazione del sistema di gestione integrato applicato (ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018, SA8000:2014, ISO 37001:2016, PdR 125) è il seguente: Realizzazione di reti gas, acquedotti, fognature e relativi ripristini stradali. Realizzazione attività di rimozione e bonifica materiali contenenti amianto. Trasporto materiali contenenti amianto. Gestione impianti rifiuti inerti.

2.1 PROFILO DELL'ORGANIZZAZIONE

RAGIONE SOCIALE: ZECCHINI GROUP SRL S.p.A.

TIPOLOGIA SOCIETÀ SOCIETÀ A RESPONSABILITÀ LIMITATA

CODICE ATECO: 43.12

POSIZIONE INPS È 8904207871 SEDE DI BIELLA

MATRICOLA AZIENDALE INAIL 1357700214

FATTURATO ANNO 2024: EURO 14.410.000 (bilancio in fase di deposito)

TIPO DI AMMINISTRAZIONE: AMMINISTRATORE UNICO -

LEGALE RAPPRESENTANTE: DANIELE ZECCHINI

ORGANI DI CONTROLLO: REVISORE UNICO: MARCONETTO GIOVANNI PIETRO

RESPONSABILI TECNICI DM 37/08

- RESPONSABILE TECNICO: ZECCHINI TIZIANO NOMINA IN DATA 04.10.2018
- RESPONSABILE TECNICO AMIANTO CAT. 10 – PELLE SIMONE NOMINA IN DATA 15.11.2023

SEDE LEGALE E OPERATIVA: VIA VIGELLIO 42 – 13885 SALUSSOLA BI

Superficie Totale: mq. 9.500

Superficie Coperta: mq. 1.500

SEDI OPERATIVE:

- VIA VIGELLIO 13 - SALUSSOLA 13885 BI - DEPOSITO NON PRESIDATO
- VIA SAN GIUSEPPE 2 - CASTELLETTO MERLI AL 15020 DEPOSITO NON PRESIDATO
- STRADA DEL VAPORE SN – ARQUATA SCRIVIA AL 15061 DEPOSITO NON PRESIDATO
- VIA CANTARANA 43 - GRAVELLONA TOCE 28883 VB DEPOSITO NON PRESIDATO
- VIA LANCIA 9/A VEROLENGO TO 10038 DEPOSITO NON PRESIDATO
- VIA GHISLARENGO 39 – LENTA VC 13035 DEPOSITO NON PRESIDATO

CANTIERI OPERATIVI DI INSTALLAZIONE

L'ORGANICO MEDIO ANNUO DEL 2024 È IL SEGUENTE:

N. DIPENDENTI: 89

N. MEDIO IMPIEGATI: 16

N. MEDIO DIRIGENTI: NON PRESENTI

N. MEDIO QUADRI: 02

N. MEDIO OPERAIO: 73

N. CITTADINI ITALIANI: 72

N. CITTADINI STRANIERI: 18

N. ASSUNZIONI OBBLIGATORIE SECONDO LEGGE 68/99: APPLICABILE

RATING DI LEGALITÀ: ** +

RAPPRESENTANZE SINDACALI: FNEAUIL – BIELLA - NOMINA RAPPRESENTANTE SINDACALE AZIENDALE DEL 20.12.2019

SIG. IPPOLITO TROMBINO

ELEZIONE RLS DEL 29/07/2022: SIG. IPPOLITO TROMBINO

ACCESSI NEL 2023 DA PARTE DI ISPettorato DEL LAVORO, INPS, INAIL, ASL, GDF: VERBALE DI PRIMO ACCESSO DEL 5/10/2023, VERBALI INTERLOCUTORI DEL 12/10/2023, ESITO FINALE DEL 12.12.2023 CON PIENA REGOLARITÀ DEI DOCUMENTI E DELLO STATO DEI FATTI

SCIOPERI E/O PROTESTE ORGANIZZATE 2023: NESSUNA

CCNL APPLICATI:

- CCNL EDILI INDUSTRIA STIPULA 18.07.2018
- CCNL EDILI PICCOLA INDUSTRIA STIPULA 29.07.2019
- CONTRATTI COLLETTIVO PROVINCIALE PROVINCIA DI BIELLA DEL 05.7.2021 EDILIZIA
- CCNL LOGISTICA E TRASPORTO MERCI SPEIDZIONE: STIPULA 03.12.2017
- VERBALE DI ACCORDO RINNOVO CCNL LOGISTICA TRASPORTO MERCI E SPEDIZIONE DEL 18.05.2021

COMPOSIZIONE AZIENDALE

DISTINZIONE DI GENERE E LIVELLO	CCNL	TI	TD	Apprendisti	Somministrati	Personale di altre aziende stabilmente presente in azienda ad esempio distacchi o manutentori fissi	CoCoCo e altri contratti, inseriti tutti insieme al livello più basso	ASSUNZIONI OBBLIGATORE SECONDO LEGGE 68
Maschi livello 1	EDILIZIA	11	11	0	0	0	0	0
Maschi livello 2	EDILIZIA	32	17	1	0	0	0	0
Femmine Livello 2	EDILIZIA	1	0	1	0	0	0	0
Maschi livello 3	EDILIZIA	29	11	0	0	0	0	0
Maschi livello 3J	TRASPORTO	1	0	0	0	0	0	0
Femmine Livello 3S	TRASPORTO	1	0	0	0	0	0	0
Maschi livello 4	EDILIZIA	5	0	0	0	0	0	0
Femmine Livello 4	EDILIZIA	1	0	0	0	0	0	0
Maschi livello 4J	TRASPORTO	1	0	0	0	0	0	0
Femmine Livello 4J	TRASPORTO	2	1	0	0	0	0	0
Maschi livello 7	EDILIZIA	2	0	0	0	0	0	0
...								
MASCHI (COCOCO)	EDILIZIA	0	0	0	0	0	1	0
Maschi (APPRENDISTA)	TRASPORTO	0	0	1	0	0	0	0
Maschi (APPRENDISTA)	EDILIZIA	0	0	1	0	0	0	0
Femmine (APPRENDISTA)	EDILIZIA	0	0	1	0	0	0	0

2.2 POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

La politica è stata approvata dalla Direzione aziendale che si impegna a perseguire quindi le seguenti finalità:

- migliorare la qualità della vita e il benessere dei propri dipendenti e delle comunità in cui lavora e progredisce in coerenza con il concetto di sviluppo sostenibile, ovvero tenendo in considerazione gli impatti sociali, ambientali ed economici derivanti dalla propria attività nelle proprie strategie organizzative e di espansione;
- non utilizzare né sostenere in nessuna circostanza, diretta e indiretta, il lavoro minorile e il lavoro obbligato, e a non attuare discriminazioni, punizioni corporali, coercizioni fisiche, mentali o abusi verbali verso i propri lavoratori;
- qualificare tutti i fornitori di prodotti o servizi in linea con i principi della SA8000, incoraggiandoli, per quanto consentito dal proprio peso commerciale, ad assicurare un giusto, sicuro ed equo trattamento dei dipendenti secondo i principi SA8000;
- porsi all'ascolto di tutti gli interlocutori dell'azienda, attivando dei sistemi di comunicazione e dialogo che consentano la rilevazione delle ragionevoli aspettative e ne permettano il soddisfacimento. In tal senso si impegna a pubblicare annualmente il *Bilancio Sociale* che renderà conto dell'operato dell'azienda in materia di responsabilità sociale, dei risultati conseguiti e delle aree di miglioramento;
- diffondere la conoscenza e delle pratiche di responsabilità sociale tra i membri del proprio staff attraverso attività di formazione continua, e a sensibilizzare i propri clienti, fornitori e la comunità in cui risiede ed opera attraverso l'applicazione e divulgazione dei principi contenuti nella norma SA8000;
- adottare metodologie amministrative che impediscano il verificarsi di comportamenti scorretti e legalmente perseguibili, che arrechino danni ai singoli e alla collettività o che siano di ostacolo allo sviluppo di altre organizzazioni;
- rispettare le norme nazionali e sovranazionali in materia di tutela del lavoro, salute e sicurezza, contratti collettivi nazionali di lavoro di riferimento, e l'applicazione dei principi contenuti nel proprio *Codice Etico* e nel *Codice di Condotta Aziendale*.

L'azienda promuove inoltre iniziative per gestire la propria responsabilità sociale anche attraverso l'adozione di metodologie amministrative che impediscano comportamenti legalmente perseguibili, tra i quali: indebita percezione di erogazioni pubbliche, truffa ai danni dello Stato o di altro Ente Pubblico, falsità nelle comunicazioni sociali, operazioni in pregiudizio dei creditori, ostacolo all'esercizio della funzione di pubblica vigilanza, corruzione, concussione, reati contro la personalità individuale.

Gli obiettivi sono dichiarati nel documento di politica pubblicata sul sito e accessibile a tutte le parti interessate.

2.3 STRUTTURA ORGANIZZATIVA E RESPONSABILITÀ

Al fine di assicurare la corretta implementazione del sistema di gestione secondo quanto introdotto in seguito alla revisione della norma (SA8000:2014), la Società ha designato la creazione del Comitato per la Responsabilità Sociale (CRSS - SPT) formato da un gruppo di persone preparate, addestrate e formate, nominate a rappresentanza della direzione e dei lavoratori per monitorare e gestire l'applicazione di tutti gli elementi di SA8000 e di Salute e Sicurezza all'interno dell'azienda.

- Daniele ZECCHINI – Rappresentante della Direzione per la SA8000 (RSA8000) – datore di lavoro
- Stefano ZECCHINI – Responsabile Sistema di gestione - RSPP
- Tiziano ZECCHINI - Direzione commerciale autotrasporti
- Michela OLIVA – Coordinatrice Sistema per la Parità di Genere
- Marco VAIO – Lavoratore
- Angelo PIERGENTILI – Lavoratore
- Ippolito TROMBINO – Rappresentante dei Lavoratori SA8000 (RLSA8000)

I compiti del Comitato sono i seguenti:

- Condurre periodicamente analisi per la valutazione dei rischi delle non conformità, presenti o potenziali, e delle azioni intraprese per porvi rimedio e prioritizzare il proprio intervento verso gli aspetti sociali e di sicurezza dell'azienda. La valutazione dei rischi dovrà tener conto delle consultazioni effettuate con le parti interessate, interne ed esterne all'azienda, in grado di fornire supporto tecnico sulle tematiche di salute e sicurezza, lotta alla discriminazione, libertà di associazione, ecc. e su altre questioni contenute nello Standard SA8000;
- Confrontarsi e collaborare al fine di valutare il trend degli obiettivi del sistema di gestione, le non conformità e le azioni correttive implementate, le prestazioni e tutto quanto necessario per il monitoraggio continuo in risposta alle analisi di *risk assessment* condotte;
- Valutare l'efficacia e l'adeguatezza del sistema di gestione e delle azioni intraprese per assicurarne la conformità ai requisiti specifici dello Standard SA8000, nonché l'efficacia del proprio operato in quanto comitato;
- Facilitare la conduzione di audit interni e la produzione di report da sottoporre alla Direzione per dimostrare i miglioramenti apportati grazie alle azioni intraprese.

Per la gestione operativa dell'aggiornamento e del mantenimento del sistema, la Direzione ha identificato le seguenti figure:

- Responsabile del Sistema di gestione integrato (RSGI);
- Rappresentante/i dei Lavoratori per l'Etica e per la Sicurezza (RLSA)

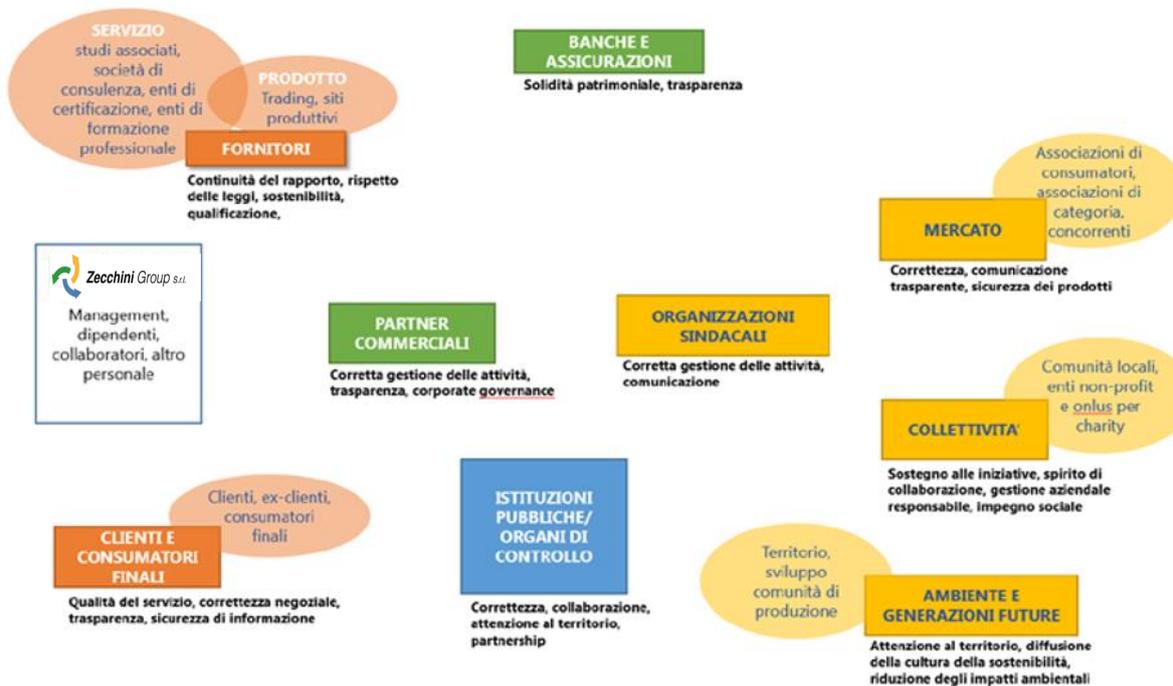
ZECCHINI GROUP SRL, nell'ambito del sistema di gestione e della sua struttura organizzativa ha predisposto un organigramma che disegna la stessa ed i rapporti funzionali e gerarchici tra i componenti dei vari servizi, oltre ad un mansionario che definisce le singole responsabilità, le attività svolte e le competenze necessarie per svolgerle al meglio

Si rimanda all'organigramma aziendale.

2.4 IDENTIFICAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE (GLI STAKEHOLDER)

Con il termine "stakeholder" si fa riferimento a tutti quei soggetti interni ed esterni all'azienda 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.

Nel grafico seguente vengono riportati i principali stakeholder individuati dall'azienda al fine di verificare la capacità di rispondere alle esigenze e richieste di ognuno attraverso un dialogo aperto, trasparente e basato sulla fiducia.



Le parti interessate richiamate all'interno di questo Bilancio SA8000 possono essere suddivise in 2 differenti gruppi: stakeholder interni

- Management
- Dipendenti
- Collaboratori
- Altro personale

stakeholder esterni

- Fornitori
- Banche e assicurazioni
- Mercato
- Partner commerciali
- Organizzazioni sindacali
- Collettività
- Clienti e consumatori finali
- Istituzioni pubbliche / organi di controllo / organismi di certificazione / organi di accreditamento
- Ambiente e generazioni future

Ciascun gruppo ha una serie di aspettative, esigenze, bisogni ed interessi diversi nei confronti dell'azienda.

In generale:

Rispetto agli stakeholder interni la responsabilità sociale dell'impresa si manifesta e si afferma nel garantire il rispetto delle regole, nel coinvolgimento e nella fiducia reciproca, in un clima aziendale idoneo a favorire la maggior tutela possibile dei dipendenti e dei collaboratori, nella volontà di favorire la crescita di competenze di ciascuno, generando soddisfazione ognuno per le proprie esigenze e aspirazioni.

Rispetto agli stakeholder esterni la responsabilità sociale si esplicita in maniera variegata e in relazione ai ruoli che ciascuno di essi assume e che può essere sintetizzata nella consapevolezza di interagire con un'impresa la cui attenzione alla Responsabilità Sociale è manifesta, certificata da organismi indipendenti e resa esplicita anche attraverso il Bilancio SA8000.

In particolare:

Management

Sono definiti soci dell'azienda quanti hanno sottoscritto il capitale sociale; l'amministratore unico, costituisce l'organo di gestione e rappresentanza della società.

Nei confronti della responsabilità sociale ZECCHINI GROUP SRL ritiene che questi stakeholders siano da considerare al pari dei clienti e dei dipendenti.

Esigenza etica:

Produrre profitto e crescita aziendale, senza compromettere la propria responsabilità sociale, attraverso il mancato rispetto dei diritti delle risorse impiegate (umane e ambientali). Creare beneficio dalla diffusione dei principi etici che la sostengono.

Intento per il soddisfacimento:

Mantenere e se possibile aumentare i profitti attraverso l'identificazione di un business sempre più attento alla responsabilità sociale, generando i benefici della soddisfazione interna e esterna necessaria al raggiungimento degli obiettivi di natura economica e di gratificazione personale e di squadra.

Dipendenti, / collaboratori / altro personale

il personale comprende i dipendenti assunti a tempo indeterminato, determinato, i collaboratori, gli stagisti ecc. che concorrono allo svolgimento dell'attività dell'azienda.

I dipendenti sono considerati i veri artefici del successo aziendale e dunque la valorizzazione della professionalità, il rispetto della persona, la salvaguardia di diritti e doveri, il coinvolgimento e la formazione continua sono alcuni dei metodi in cui si traduce il concetto di responsabilità sociale nei loro confronti.

Esigenza etica:

Vedere soddisfare le proprie esigenze, economiche e di realizzazione personale, in base alle proprie attitudini, credo e aspirazioni.

Intento per il soddisfacimento:

Implementare un sistema di gestione che rispetti i principi etici ispiratori, verificando il soddisfacimento delle esigenze socio-economiche, di salute e di sicurezza del personale impiegato, in relazione alle proprie attitudini e aspirazioni, migliorando continuamente l'efficacia delle metodologie definite nel raggiungere gli obiettivi di un'Azienda socialmente responsabile.

Fornitori (di prodotto / servizio)

I fornitori di ZECCHINI GROUP SRL si suddividono prevalentemente in subappaltatori/partner e fornitori di prodotti.

Rappresentano una particolare classe di stakeholders in quanto concorrono alla gestione della Responsabilità Sociale di ZECCHINI GROUP SRL. Si tratta di aziende operanti prevalentemente nel territorio italiano e quindi soggette alle medesime prescrizioni legislative nazionali (riprese anch'esse dai requisiti di SA8000): sono effettuate verifiche in termini di requisiti qualità, ambiente, salute e sicurezza, responsabilità sociale (sottoscrizione del codice di comportamento), gestione dell'organizzazione (sottoscrizione del codice etico).

E' obiettivo di ZECCHINI GROUP SRL instaurare un rapporto di collaborazione improntato sulla reciproca correttezza e trasparenza, selezionando e qualificando quei fornitori che dimostrano qualità dei servizi o prodotti, il rispetto delle prescrizioni della legislazione vigente e dei principi espressi in SA8000.

Esigenza etica:

Instaurare una proficua collaborazione, in termini economici e di crescita aziendale, senza compromettere la propria responsabilità sociale, attraverso il mancato rispetto dei diritti delle proprie risorse impiegate (umane e ambientali)

Intento per il soddisfacimento:

Instaurare rapporti chiari di collaborazione, attraverso logiche di reciproco beneficio nel rispetto dei principi etici, creare partnership nella lotta al rispetto dei diritti dei propri lavoratori e collaborare alle azioni migliorative congiuntamente identificate.

Clients e committenti

La società 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 e di fiducia.

Esigenza etica:

Vedere soddisfatte le proprie esigenze in relazione al prodotto o servizio acquistato senza, con questo, compromettere il rispetto dei diritti delle risorse impiegate (umane e ambientali) per realizzarlo. Non ledere la propria immagine associandosi a comportamenti poco responsabili dal punto di vista etico nei confronti della collettività. Acquistare in sicurezza prodotti funzionali, non nocivi per la propria salute e non alimentare con il proprio potere di acquisto situazioni di sofferenza in relazione ai diritti e alla salute dei lavoratori produttori del bene acquistato e delle risorse ambientali impiegate.

Intento per il soddisfacimento:

Soddisfare le esigenze dei clienti, realizzando collaborazioni proficue e continue, rafforzandone l'immagine nei confronti della collettività attraverso l'attenzione costante ai principi di un business socialmente responsabile.

Mercato

Si intendono, in questo ambito, associazioni di consumatori / categoria / concorrenti.

Esigenza etica:

mantenere un approccio concorrenziale e commerciale equo e attento alle esigenze del mercato in continua trasformazione.

Intento per il soddisfacimento:

Immettere sul mercato prodotti sicuri attraverso metodologie anche a tutela dei diritti dei lavoratori e dell'ambiente, grazie ai quali sono stati realizzati, mantenendo prezzi equi e concorrenziali.

Istituzioni pubbliche / Organi di controllo

L'azienda interagisce in forma non continuativa con i rappresentanti istituzionali a tutti i livelli amministrativi.

Le principali Istituzioni con le quali l'azienda interagisce sono:

- Comuni comprese le circoscrizioni (capoluogo e non)
- Amministrazioni Provinciali
- Regione
- INPS, INAIL ed Ispettorato del lavoro
- Ministeri
- ASL
- Vigili del Fuoco
- ARPA
- Prefettura e forze dell'ordine
- Camera di Commercio
- Agenzia delle Entrate
- Altre istituzioni

Esigenza etica:

Instaurare una collaborazione funzionale al Sistema Paese, nel rispetto dei diritti delle risorse impiegate (umane e ambientali) dall'Azienda.

Intento per il soddisfacimento:

Collaborare all'efficacia del funzionamento delle relazioni tra Azienda e Paese, attraverso il rispetto dei requisiti del rapporto con i suoi organi di controllo. Mantenere sotto controllo i requisiti normativi cogenti e i relativi aggiornamenti.

Collettività

Rappresenta la comunità locale con cui l'Azienda si relaziona e più in generale l'intera società civile con cui l'Azienda ha o potrebbe avere relazioni.

ZECCHINI GROUP SRL è un'azienda socialmente responsabile, attenta sia alla salvaguardia dell'ambiente per prevenire eventuali rischi derivanti dalle proprie attività, sia alle iniziative di solidarietà sociale, non solo nazionali o internazionali, ma anche locali al fine di uno sviluppo responsabile e sostenibile.

Tutte le associazioni di volontariato locale e non, le Organizzazioni Non Governative e tutte le associazioni per la tutela dei diritti umani e dei lavoratori, rappresentano per ZECCHINI GROUP SRL portatori di interesse in senso ampio in quanto direttamente impegnati nel campo del "sociale".

Esigenza etica:

Instaurare una collaborazione funzionale al proprio progetto di sensibile miglioramento delle condizioni globali di rispetto dei diritti umani e dell'ecosistema. Vedere soddisfatte le proprie esigenze di tutelare e se possibile migliorare il benessere e l'immagine della comunità, intesa come imprese e cittadini.

Intento per il soddisfacimento:

Partecipare in concreto, con contributi in denaro e azioni dirette, ad iniziative organizzate in difesa dei diritti umani e ambientali, attraverso la collaborazione diretta con enti no profit, fungendo da collettore in merito ai requisiti SA8000.

Mantenere nel tempo un modello di impresa socialmente responsabile che possa contribuire alla soddisfazione di esigenze di immagine della comunità in cui cresciamo e ispirare nel concreto tutti i soggetti che ne fanno parte (imprese e cittadini).

Organizzazioni sindacali

L'azienda pur non intrattenendo contatti diretti con le organizzazioni sindacali in quanto non vi sono rappresentanze sindacali fa riferimento alle stesse per tutto quanto di interesse ai fini della raccolta di notizie ed informazioni relative all'applicazione dei requisiti di SA8000 e alla conseguente legislazione vigente.

In particolare l'azienda fa riferimento alle seguenti associazioni: FENEALUIL PIEMONTE

Esigenza etica:

Instaurare una collaborazione funzionale al proprio intento di tutelare e se possibile migliorare le condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori impiegati dall' Azienda.

Intento per il soddisfacimento:

Verificare il rispetto delle condizioni di lavoro e migliorarle sistematicamente secondo i principi di sicurezza e saluti propri del nostro ordinamento.

Banche e assicurazioni

L'azienda mantiene attivi rapporti con le istituzioni finanziarie, al fine di assicurarsi la liquidità indispensabile al proseguo delle attività aziendali, nel rispetto della normativa cogente. Per garantire una solidità patrimoniale e risarcimento economico in caso di danno o eventi altri, a rischio insito e non eludibile nell'ambito dell'attività aziendale, sono in gestione rapporti con enti assicurativi.

Esigenza etica:

Instaurare una collaborazione funzionale e trasparente, al fine di garantire la solidità finanziaria aziendale.

Intento per il soddisfacimento:

Verificare la solidità degli enti a cui ci si riferisce, attuando procedure trasparenti e tracciabili.

Partner commerciali

L'azienda instaura e mantiene solidi rapporti con partner commerciali complementari alle attività in essere. In quest'ottica, e al fine di garantire una corretta gestione delle attività, ritiene fondamentale gestire le proprie relazioni assicurando la trasparenza nello scambio delle comunicazioni e includendo i propri partner all'interno dei processi decisionali che li vedono coinvolti.

Esigenza etica:

Instaurare e consolidare collaborazioni stabili e inclusive, al fine di ottenere una costruttiva collaborazione nella definizione e tenuta sotto controllo dell'andamento degli obiettivi relativi ai processi che li vedono coinvolti.

Intento per il soddisfacimento:

Identificare partner commerciali affidabili, che garantiscano il rispetto dei requisiti SA8000, con cui stabilire vincoli contrattuali equi e condivisi.

3. DESCRIZIONE DEL SGRS PIANIFICATO

L'azienda mantiene attivo l'impegno al rispetto dei requisiti di responsabilità sociale previsti dallo standard SA8000, e cogenti, a livello nazionale e internazionale.

L'implementazione del sistema di responsabilità sociale è costantemente riesaminato, al fine di verificare il mantenimento nel tempo degli obiettivi derivanti dalla pianificazione generale aziendale:

- Verifica del rispetto dei requisiti SA8000
 - Lavoro infantile: nell'organizzazione aziendale sono da sempre impiegati solo lavoratori che abbiano compiuto 16 anni e non siano soggetti all'obbligo scolastico. L'azienda non utilizza e non ammette l'utilizzo di lavoro infantile.
 - Lavoro obbligato: tutte le persone che l'azienda impiega prestano da sempre il loro lavoro volontariamente.
 - Salute e sicurezza: la sicurezza, soprattutto nella nuova e moderna struttura, è posta con forza al centro dell'attività aziendale, al fine di garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre ai lavoratori o a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali. Risorse adeguate sono allocate affinché sia favorita la prevenzione di incidenti o altre cause di pericolo.
 - Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva: sono rispettate la libertà di ciascun lavoratore di formare o aderire a sindacati di sua scelta e il diritto alla contrattazione collettiva.
 - Discriminazione: sono garantite pari opportunità alle persone che lavorano in azienda e non è ammessa alcuna forma di discriminazione.
 - Procedure disciplinari: è in vigore un sistema disciplinare che descrive le pratiche disciplinari esistenti e che si propongono, nel rispetto dell'integrità personale, di favorire il rispetto e lo spirito di collaborazione fra i lavoratori.
 - Orario di lavoro: la settimana lavorativa ordinaria è di 40 ore, in linea con quanto previsto nei Contratti Collettivi Nazionali. Il lavoro straordinario è effettuato solo in circostanze economiche eccezionali di breve periodo.
 - Retribuzione: ciascun lavoratore riceve una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del proprio lavoro ed è in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla propria famiglia un'esistenza dignitosa.
 - Gestione e qualifica dei fornitori
 - Riesame del sistema
 - Gestione della comunicazione interna e da/verso gli stakeholders

Viene data evidenza nel presente bilancio aziendale dello stato di avanzamento degli obiettivi aziendali, al fine di darne comunicazione alle parti terze interessate, ovvero agli stakeholders.

4. PRESENTAZIONE DEL BILANCIO IN RELAZIONE AD OGNI SINGOLO REQUISITO

Nel presente Capitolo verranno esposti i fatti (problemi riscontrati, azioni condotte, approcci di qualsiasi tipo) riconducibili all'aspetto regolato da ciascun requisito. Questa parte descrittiva può essere integrata con grafici e tabelle che diano evidenza quantitativa dei risultati.

Al fine di rappresentare in maniera sufficientemente chiara le performance aziendali si è scelto di adottare il seguente schema:

SCelta DEGLI INDICATORI: per tenere sotto controllo il raggiungimento degli obiettivi stabiliti nonché dare evidenza dei risultati raggiunti, devono essere scelti degli indicatori:

- confrontabili:
 - nel tempo per valutare l'andamento delle prestazioni;
 - rispetto a target dichiarati;
 - rispetto a valori di riferimento (benchmarks settoriali, nazionali, regionali...);
 - rispetto a requisiti legislativi o SA8000 (es.: livelli retributivi stabiliti nei CCNL, orario di lavoro, salario di sussistenza);
- chiari: comprensibili e facilmente riconducibili al loro metodo di calcolo;
- riconducibili: che evidenzino la correlazione approccio - prestazione;
- significativi: che diano evidenza del rispetto di tutti i requisiti di SA8000 in modo tale da "coprire" in modo sostanziale tutte le attività ed i siti dell'organizzazione.

RACCOLTA ED ELABORAZIONE DATI: calcolare e valutare le prestazioni aziendali in ragione degli indicatori scelti in Coerenza con il passaggio precedente.

PRESENTAZIONE DEI RISULTATI: organizzare i dati, al fine di una presentazione chiara ed immediata dei risultati ottenuti, evidenziando graficamente quegli aspetti che ne possono facilitare l'interpretazione.

COMMENTI SULL' ANDAMENTO DELLE PRESTAZIONI, SUI GAP RISPETTO A OBIETTIVI DICHIARATI, BENCHMARK SETTORIALI/ TERRITORIALI, PARAMETRI LEGISLATIVI/NORMATIVI (SA8000): commentare i fattori che hanno determinato un certo livello di prestazioni, interpretando i gap e giustificando l'eventuale mancata disponibilità di dati.

DEFINIZIONE DEI NUOVI OBIETTIVI: definire per ogni requisito gli obiettivi futuri che saranno poi articolati in un piano che descriva gli elementi necessari al loro conseguimento: Azioni, Tempi, Indicatori, Target, Risorse economiche e tecniche, Responsabilità.

4.1 LAVORO INFANTILE

ZECCHINI GROUP SRL non ha mai impiegato nel proprio organico personale che potesse rientrare all'interno della definizione di "bambino" (Rif. Par. 0.3 Definizioni) e non ha intenzione di impiegare nel futuro tale tipologia di lavoratori.

È consentita la presenza di minori in azienda, che abbiano assolto l'obbligo scolastico o siano in fase di stage professionalizzante.

La politica di ZECCHINI GROUP SRL in materia di lavoro minorile è rivolta all'interno ed all'esterno dell'azienda, sia in fase di selezione del personale che nei confronti dei propri fornitori e sub-fornitori. La valutazione dei propri fornitori tiene in considerazione il fatto che, direttamente e/o attraverso i loro stessi fornitori, assicurino il rispetto dei principi contenuti nello standard SA8000 e non utilizzino in nessun modo il lavoro infantile.

Nel caso in cui siano INVOLONTARIAMENTE (per errore umano o falsificazione dei documenti) impiegati lavoratori in obbligo scolastico, ZECCHINI GROUP SRL si impegna a verificare che questo venga fatto nel rispetto del diritto allo studio, della salute, dell'integrità dello sviluppo fisico, in conformità alla legislazione vigente ed alla normativa di riferimento.

È stata redatta e diffusa all'interno dell'Azienda una procedura specifica sull'argomento a tutela e garanzia di eventuali situazioni e problematiche connesse al lavoro infantile.

Lo scopo fondamentale del documento è quello di favorire il rispetto dei diritti dei minori e la soddisfazione delle loro necessità contro ogni forma di discriminazione e di sfruttamento, oltre a fornire riferimenti utili e modalità comportamentali interne ed esterne all'organizzazione, nel caso si venga a conoscenza di condizioni critiche di lavoro minorile.

	2022	2023	2024
Impiego Giovani Lavoratori (16-18)	0	0	0

OBIETTIVO 2024	Mantenimento dell'attuale situazione di non utilizzo di lavoro infantile. Possono essere assunti lavoratori minori nel caso in cui abbiano assolto l'obbligo scolastico o siano in fase di stage professionalizzante e che comunque intraprenderanno un percorso di crescita all'interno dell'azienda. Qualora si dovesse verificare l'utilizzo di lavoro infantile presso fornitori, l'Azienda procederà a coinvolgere le autorità pubbliche competenti e ad attuare tutto quanto previsto dalla procedura "Lavoro infantile".
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO	Nessuno dei dipendenti attualmente assunti ha età inferiore ai 18 anni. L'obiettivo è stato pienamente raggiunto.
INDICATORI	Nr di giovani lavoratori e bambini nelle funzioni aziendali
RISORSE E RESPONSABILITA'	Responsabile del personale e amministratore unico
TEMPO	Entro il 2025
OBIETTIVO FINE 2025	Non utilizzo di lavoro infantile e mantenimento degli attuali indicatori di riferimento. L'Azienda, qualora accertasse l'utilizzo di lavoro infantile, procederà a coinvolgere le autorità pubbliche competenti e ad attuare tutto quanto previsto dalla procedura "Lavoro infantile" che è stata modificata e integrata con le norme riguardanti i fornitori.

4.2

LAVORO OBBLIGATO

Il lavoro svolto da tutto il personale impiegato in ZECCHINI GROUP SRL è assolutamente volontario, nessuno è vittima di minacce o altre intimidazioni che lo costringano in qualunque modo a prestare la propria attività per l'azienda. I collaboratori non sono costretti a lasciare in deposito all'azienda né importi in denaro né documenti personali in originale.

Al momento della stipula del contratto, ZECCHINI GROUP SRL si impegna a garantire che i collaboratori siano pienamente consapevoli dei loro diritti e dei loro doveri. Informazioni in merito sono fornite anche attraverso i sistemi informativi aziendali. Allo scopo di favorire lo scambio e di approfondire la conoscenza della percezione dei lavoratori rispetto al clima aziendale e ai rapporti interpersonali sono stati predisposti sistemi di sondaggio e di reclamo anonimi.

Depositi.

Nessun lavoratore ha mai lasciato in deposito in azienda denaro o copie originali di documenti.

Anticipi stipendio.

L'azienda non ha mai concesso prestiti ai propri dipendenti, poiché questo non rientra nella mission aziendale. Può tuttavia concedere, quando richiesto dai lavoratori, anticipi sul TFR, come disciplinato dal CCNL applicato.

OBIETTIVO 2024	Mantenimento dell'attuale situazione di non utilizzo lavoro obbligato
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO	Nessuna denuncia di lavoro obbligato o costretto nel corso degli anni. Nessun prestito ad oggi ai lavoratori L'obiettivo è stato pienamente raggiunto.
INDICATORI	<ul style="list-style-type: none"> • Prestiti ai lavoratori • Denunce di lavoro obbligato o costretto
RISORSE E RESPONSABILITA'	Responsabile del personale e amministratore unico
TEMPO	Entro dicembre 2025
OBIETTIVO FINE 2025	Non ricorso al lavoro obbligato e mantenimento degli attuali indicatori di riferimento. Sensibilizzazione dei fornitori mediante un controllo mirato degli stessi al rispetto del punto in oggetto mediante visite ispettive di parte seconda.

4.3 SALUTE E SICUREZZA

ZECCHINI GROUP SRL garantisce ai propri collaboratori un ambiente di lavoro salubre e sicuro e adotta tutte le misure necessarie per prevenire incidenti e danni alla salute. A questo scopo:

- ha nominato un Responsabile per la prevenzione e la sicurezza;
- ha eletto un Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- ha redatto un Documento di valutazione dei rischi in conformità alla normativa vigente;

- ha dotato i propri locali di estintori e segnaletica;
- ha dotato i propri locali di cassette di primo soccorso;
- ha fornito idonea formazione e informazione per i preposti e per tutto il personale, ripetuta in presenza di nuove assunzioni e cambi mansione.

ZECCHINI GROUP SRL garantisce pulizia e accesso semplificato e moderno al soddisfacimento dei bisogni primari, attraverso una struttura nei dettagli confortevole, ergonomica e funzionale al rispetto di tutte le esigenze espresse dal proprio personale.

(ore/ore lavorabili)*100	2022	2023	2024
Malattia	3,59%	3,22%	4,41%
Infortuni	0,08%	0,70%	0,62%

Gli sforzi di ZECCHINI GROUP SRL nel realizzare una struttura con i più moderni e sicuri confort dovrebbe consentono di limitare al massimo il rischio di assenze per malattie professionali.

Il dato rimane comunque assolutamente incoraggiante per il resto dello staff, è stato raggiunto attraverso la profonda connessione tra gli interessi aziendali e quelli personali dei dipendenti.

INDICE GRAVITA' E INFORTUNI - NORME UNI 7249

Periodo:	2020	2021	2022	2023	2024
Addetti assicurati	123	153	124	124	126
Ore lavorate	136.670	160.354	170.122	162.990	152.506
<i>Infortuni in itinere (non considerati)</i>	0	0	1	1	0
<i>Infortuni > 1 gg ≤ 3 (non considerati)</i>	0	0	0	0	0
Infortuni > 3 ≤ 40 giorni	1	5	2	0	2
Infortuni > 40 giorni	0	0	0	1	1
totale infortuni	1	5	2	1	3
Giorni invalidità temporanea	11	88	18	185	114
Indicatori:					
Tasso incidenza	8,13	32,68	16,13	8,06	23,81
Indice di frequenza	7,32	31,18	11,76	6,14	19,67
Indice di gravità	0,08	0,55	0,11	1,14	0,75
Legenda: Indice di incidenza = (n° infortuni x 1000 / n° addetti) Indice di frequenza = (n° infortuni / ore	MEDIE TRIENNIO	Media giorni invalidità temp. ultimi 3 anni			
		105,67			
		Media numero infortuni ultimi 3 anni			
		2,00			

lavorate) x 1.000.000 Indice di gravità = (gg assenza infortunio / ore lavorate) x 1.000		Media invalidità temp. per infortunio ultimi 3 anni
		52,83

Attività di prevenzione e formazione.

Il miglioramento degli indici di salute e sicurezza è strettamente legato alle attività di prevenzione e di sensibilizzazione, all'organizzazione di corsi di formazione e all'acquisto, e distribuzione, di dispositivi di protezione individuali e per l'antincendio.

OBIETTIVO 2024	Monitoraggio dei dati relativi a malattie ed infortuni/incidenti sul lavoro. Formazione addetti prevenzione incendi, addetti primo soccorso e del Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza. Applicazioni delle norme sulla sicurezza dei luoghi di lavoro secondo quanto disposto dal D.Lgs. 81/08.
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO	L'obiettivo è stato pienamente raggiunto. Sono stati eseguiti tutti i piani formativi programmati rispondendo a quanto prescritto dalla normativa in vigore. I dati sugli infortuni sono assolutamente incoraggianti. Nessun infortunio avvenuto nel corso dell'anno. I dati definitivi sulle ore di malattia del 2024 si mantengono pressoché costanti nel triennio. Il dato di per sé, in relazione al numero dei dipendenti e alle ore lavorate, rappresenta una percentuale assolutamente accettabile e in linea con le statistiche di media nazionale.
INDICATORI	<ul style="list-style-type: none"> • Ore annuali/uomo per malattia • Situazione degli infortuni (numero, gravità, ore perse e cause)
RISORSE E RESPONSABILITA'	Responsabile servizio prevenzione e protezione, Responsabile risorse umane, Rappresentante della Direzione per la SA8000
TEMPO	Entro dicembre 2025
OBIETTIVO FINE 2025	Garanzia delle condizioni igienico sanitarie e di sicurezza dell'ambiente di lavoro. Applicazione delle norme sulla sicurezza nei luoghi di lavoro – D.lgs. 81/2008. Completamento dei programmi di formazione salute e sicurezza. Svolgimento regolare delle visite mediche secondo quanto previsto dal protocollo sanitario stabilito dal medico competente. Azzerare infortuni

4.4 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

ZECCHINI GROUP SRL rispetta il diritto di tutto il personale di formare e di aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto alla contrattazione collettiva.

L'elezione da parte dei dipendenti del rappresentante dei lavoratori per la norma SA8000 garantisce al personale di avere un referente per discutere delle proprie problematiche che possa far da intermediario con la Direzione.

ZECCHINI GROUP SRL garantisce che non venga assunto nessun tipo di comportamento discriminante nei confronti del rappresentante eletto, acconsente inoltre ad eventuali momenti di riunione dei collaboratori mettendo a disposizione spazi adeguati, qualora ne facciano esplicita richiesta in tempi che consentano all'organizzazione la gestione delle normali attività lavorative. Nel corso di tali riunioni non parteciperanno rappresentanti della direzione aziendale a meno che i collaboratori non lo richiedano espressamente.

Grazie all'elezione dei rappresentanti dei lavoratori per sicurezza (RLS) e SA 8000 (RLSA), si è rafforzato in azienda un clima di collaborazione costruttiva che riteniamo favorisca una limitazione dei contenziosi.

	2022	2023	2024
Vertenze	0	0	0
Contenziosi	0	0	0

Durante il corso dell'anno 2024, sono stati svolti incontri a carattere formativo, informativo e di consultazione delle parti. Tali incontri hanno avuto la finalità di approfondire tematiche in ambito di salute e sicurezza sul lavoro, oltre che

relazionare sull'andamento finanziario della ditta. Nel prossimo periodo, dato la recente implementazione del SG per la responsabilità sociale, saranno intensificate le attività formative dedicate al tema e alla contrattazione collettiva nazionale.

Ad oggi, è stato distribuito materiale informativo tramite l'intranet aziendale.

I dipendenti sono a conoscenza della libertà di aderire ad associazioni sindacali e/o organizzare incontri per la contrattazione collettiva. Nessun contenzioso e nessuna vertenza registrata nel corso del 2024.

OBIETTIVO 2024	Mantenimento della politica aziendale di libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva. Riuscire a non attuare alcun contenzioso con il personale
INDICATORI	<ul style="list-style-type: none"> Nr di contenziosi con il personale Nr di vertenze sindacali con il personale Nr di riunioni annue del personale
RISORSE E RESPONSABILITA'	Responsabile risorse umane, Rappresentante della Direzione per la SA8000
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO	Nel corso del 2024 sono state svolte le seguenti riunioni: <ul style="list-style-type: none"> Implementazione SA8000 dedicata al CRSS Sono stati svolti incontri formativi relativi alla salute e sicurezza sul lavoro. Nel corso del 2024 non ci sono stati contenziosi. Nel corso del 2024 non vi sono state vertenze sindacali con dipendenti. La Direzione considera l'obiettivo raggiunto ma in stato embrionale.
TEMPO	Entro dicembre 2025
OBIETTIVO FINE 2025	Formazione diretta del personale con verifica dell'efficacia formativa, in tema di responsabilità sociale, diritto del lavoro e salute e sicurezza. Sensibilizzazione del personale all'uso degli strumenti di comunicazione messi a disposizione. Riuscire a mediare ogni problematica per riuscire nell'intento di mantenere l'obiettivo di: Conferma del dato di azzeramento del numero di contenziosi e vertenze Crescita dello strumento della riunione interna dei lavoratori.

4.5 DISCRIMINAZIONE

L'azienda garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione:

- nuovo personale è assunto sulla base di parametri oggettivi in termini di formazione, esperienze e abilità in relazione alle funzioni da ricoprire.
- il lavoro è remunerato secondo le indicazioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali del settore di appartenenza e negli accordi integrativi concordati a livello aziendale con le organizzazioni sindacali. Le stesse fonti normative disciplinano promozioni, licenziamenti e pensionamenti.
- l'accesso alla formazione è garantito tenendo conto delle necessità aziendali.
- per tutti i lavoratori, indipendentemente dalle mansioni loro attribuite, sono organizzati corsi di formazione sui temi salute e sicurezza e responsabilità sociale.
- non vi è alcuna interferenza con la libertà di ciascun lavoratore di seguire i propri principi.
- l'integrità dei lavoratori è salvaguardata e non sono ammessi comportamenti offensivi della loro sfera personale.

La tipologia di attività fa sì che ci siano principalmente candidature maschili.

COMPOSIZIONE ORGANICO	2022	2023	2024
Maschile	81	78	83
Femminile	3	6	6

La Direzione si impegna ad ostacolare qualsiasi forma di discriminazione all'interno dell'azienda e a prendere idonei provvedimenti attraverso l'apertura di azioni correttive e preventive nel caso fossero segnalate da qualsiasi funzione aziendale.

È evidenziata di seguito la collocazione per autorità e responsabilità del personale maschile e femminile:

RESPONSABILI DI FUNZIONE	2022	2023	2024
Maschile	10	8	9
Femminile	1	3	2

Tale suddivisione deriva dalla maggior percentuale di candidature maschili, a volte esclusiva per determinate mansioni.

Lavoratori stranieri in azienda.

L'eventuale presenza di lavoratori stranieri è sempre stata auspicata dalla direzione di ZECCHINI GROUP SRL, in quanto, in grado di creare il giusto mix socio-culturale, che può rivelarsi valore aggiunto; ad oggi sono presenti lavoratori stranieri perfettamente integrati

Il rispetto delle abitudini culturali e religiose di eventuali lavoratori stranieri si traduce, quando necessario, nella concessione ad esempio di permessi religiosi oppure nella traduzione di materiale informativo (salute e sicurezza, contratti collettivi e individuali, prospetti paghe) nella lingua maggiormente comprensibile per il lavoratore straniero.

Persone con disabilità in azienda.

Non presenti persone con disabilità in azienda

A tutela, per chiunque sia oggetto di discriminazione, del diritto di difendersi e denunciare la discriminazione subita, è attivo un sistema per la presentazione di reclami anonimi che ha favorito il miglioramento del clima aziendale. Durante il 2024 non sono emersi reclami.

OBIETTIVO 2024	Mantenimento della situazione di non discriminazione.
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO	Nessuna denuncia per mobbing; in relazione ai risultati riassunti nei grafici in relazione a composizione organico aziendale e ai ruoli di responsabilità, si considera raggiunto l'obiettivo.
INDICATORI	<ul style="list-style-type: none"> • Composizione organico dell'azienda in base al genere • % donne in ruoli di responsabilità funzionale
RISORSE E RESPONSABILITA'	Responsabile risorse umane, Amministratore unico
TEMPO	Entro dicembre 2025
OBIETTIVO FINE 2025	Valutare l'incremento delle percentuali di distribuzione del genere (maschile e femminile) nei ruoli di responsabilità.

4.6 PRATICHE DISCIPLINARI

ZECCHINI GROUP SRL garantisce che l'utilizzo dei provvedimenti disciplinari avverrà nel rispetto dei CCNL applicati in azienda.

Gli importi delle eventuali sanzioni disciplinari inflitte saranno versati ad una Onlus per iniziative a tutela dei diritti dei lavoratori e dei bambini.

I corretti comportamenti dei dipendenti e i buoni rapporti che intercorrono con la Direzione aziendale hanno fatto sì che nel corso del triennio i provvedimenti siano in numero pari a 0.

	2022	2023	2024
Pratiche disciplinari	0	0	0

Reclami.

Il numero di reclami per abusi fisici o verbali e di carattere sessuale da azienda a lavoratore o fra lavoratori (reclami che possono essere presentati in modo anonimo) è pari a 0.

	2022	2023	2024
Reclami	0	0	0

OBIETTIVO 2024	Rispetto delle norme in materia disciplinare
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO	In relazione ai risultati riassunti nei grafici in relazione al numero e alla dispersione dei provvedimenti, si considera l'obiettivo raggiunto. Nel 2024 non si registrano reclami, relativi all'atteggiamento della Direzione verso i dipendenti. La Direzione intende intensificare gli incontri con lo staff e la comunicazione tra le parti al fine di migliorare ulteriormente le condizioni di lavoro e di vivibilità all'interno dello stabilimento.
INDICATORI	Nr di reclami per abusi fisici o verbali e di carattere sessuale (anche in forma anonima) Numero azioni disciplinari applicate
RISORSE E RESPONSABILITA'	Direzione, RSPP
TEMPO	Entro dicembre 2025

OBIETTIVO FINE 2025	Rispetto delle norme e degli accordi contrattuali in materia disciplinare. Mantenimento degli attuali valori degli indicatori relativo del numero di provvedimenti. Assenza di reclami
---------------------	--

4.7 ORARIO DI LAVORO

ZECCHINI GROUP SRL rispetta tutte le normative vigenti applicabili in materia di orario di lavoro ed in particolare dei CCNL applicati. L'orario di lavoro è fissato in 40 ore settimanali per tutti i dipendenti.

La pianificazione delle ferie, dei congedi e dei permessi sono concordati dai lavoratori con i loro responsabili.

Il lavoro straordinario è effettuato solo in occasione di circostanze economiche eccezionali e di breve durata che non possono essere fronteggiate con l'assunzione di nuovo personale. È sempre concordato dal responsabile delle risorse umane con il singolo lavoratore e non supera mai i limiti definiti dal contratto collettivo nazionale.

In linea con quanto stabilito dal CCNL, il lavoro straordinario è remunerato il 15% in più rispetto a quello ordinario, 30% per festivi e oltre i primi limiti contrattuali (8 ore giornaliere e 40 ore settimanali).

Attualmente non esiste nessun reclamo o segnalazione per imposizione aziendale di lavoro straordinario.

	2022	2023	2024
Ore annue di straordinario/uomo	<5/mese	<8/mese	<7/mese

Durante il 2024 le ore di straordinario sono state attentamente e costantemente monitorate con la collaborazione del responsabile delle risorse umane, e regolamentate, al fine di evitare esuberi se non in caso di reale necessità.

OBIETTIVO 2024	Rispetto dell'orario di lavoro secondo quanto disciplinato dalla Legge e dai CCNL applicato. Miglioramento dell'indicatore relativo al lavoro straordinario e monitoraggio delle ore di straordinario e del carico ferie.
INDICATORI	<ul style="list-style-type: none"> Media ore annue/uomo di straordinario Incidenza numero di ore straordinario/ore lavorate
RISORSE E RESPONSABILITA'	Direzione, Responsabile risorse umane
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO	La Direzione ha voluto gestire in maniera oculata le ore di straordinario, limitandone al solo fabbisogno reale ed in relazione alla responsabilità di ogni singolo dipendente, i valori si mantengono inferiori al limite definito di 12 ore mensili. Si considera raggiunto l'obiettivo.
TEMPO	Entro dicembre 2025

OBIETTIVO FINE 2025	Mantenimento o riduzione delle medie attuali del n. ore straordinario lavorate per persona.
---------------------	---

4.8 RETRIBUZIONE

ZECCHINI GROUP SRL garantisce a tutti i dipendenti l'applicazione della normativa definita dal CCNL dei dipendenti da aziende appartenenti alla categoria di riferimento, relativa sia al trattamento retributivo che normativo.

Nella busta paga dei dipendenti sono specificate in maniera estesa le voci retributive nonché l'inquadramento nell'organico aziendale.

ZECCHINI GROUP SRL procede alle scadenze dovute agli adempimenti contributivi e assistenziali.

Le retribuzioni sono erogate ai dipendenti mediante bonifico bancario sul conto corrente della banca designata dal lavoratore all'atto dell'assunzione.

Le retribuzioni percepite sono in grado di soddisfare i bisogni fondamentali dei lavoratori e di fornire loro un qualche guadagno discrezionale.

I prospetti che accompagnano le buste paga indicano le varie voci che compongono il compenso. Non viene attuata alcuna trattenuta a scopo disciplinare.

Tipologia delle forme contrattuali.

Le forme contrattuali utilizzate in azienda sono:

- contratto a tempo indeterminato;
- contratto a tempo determinato;
- contratto di apprendistato
- contratto di tirocinio/formazione lavoro
- contratto coordinato e continuativo

Di seguito si indica il numero di contratti da tempo determinato ad indeterminato:

	2022	2023	2024
Indeterminato	76	78	86
Determinato	7	6	3

Il contratto di lavoro a tempo indeterminato è da sempre la forma contrattuale più utilizzata in azienda, mentre è limitato il ricorso al contratto a tempo determinato (la cui durata media è un anno).

E' attivo un contratto di tirocinio -formazione lavoro della durata di 6 mesi

Allo scadere del periodo di formazione-lavoro, se possibile ZECCHINI GROUP SRL garantisce ai lavoratori giovani un inserimento nell'organico aziendale.

Retribuzioni.

Le retribuzioni medie pagate ai dipendenti sono in linea con quanto previsto dai contratti nazionali e sono ben superiori, sebbene in misura diversa a seconda della funzione svolta, alla soglia di povertà prevista a livello nazionale e sono in grado quindi di soddisfare le necessità fondamentali dei lavoratori e di garantire una parte di reddito aggiuntiva per fini discrezionali.

	2022	2023	2024
SALARIO CORRENTE MINIMO MENSILE	2.037,68	1.647,92	1.713,04

Tutti gli scatti di anzianità sono sempre rispettati e adeguatamente documentati in busta paga.

OBIETTIVO 2024	Rispetto delle disposizioni normative dei CCNL di riferimento. Rispetto delle tempistiche di pagamento degli stipendi previste per regolamento interno
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO	Retribuzione secondo quanto previsto dal CCNL e dalla proporzione con Living Wage* Pagamento puntuale dello stipendio. L'obiettivo è considerato raggiunto.
INDICATORI	<ul style="list-style-type: none"> • % contratti a tempo determinato sul totale dei contratti • % contratti a tempo determinato trasformati in indeterminato alla scadenza • Retribuzione media / Living Wage • gg annui di ritardo nel pagamento degli stipendi
RISORSE E RESPONSABILITA'	Responsabile risorse umane
TEMPO	Entro dicembre 2025

OBIETTIVO 2025	FINE	Mantenimento degli attuali standard operativi e organizzativi Retribuzione media / Living Wage=1,8 Retribuzione minima maggiore del living wage dato ISTAT per una famiglia di 4 persone.
----------------	------	---

* Per l'individuazione del **living wage** sul territorio nazionale può risultare utile fare riferimento alla "linea di povertà assoluta" definita dall'ISTAT in base al valore monetario di un paniere di beni e servizi indispensabili affinché una famiglia di data ampiezza possa raggiungere un livello di vita "socialmente accettabile" nel paese. Il calcolo è fatto per ciascuna ampiezza familiare, aggregando le componenti alimentare, quelle per l'abitazione e residuale.

Nr. Membri familiari	Euro/mese
1	781,22
2	1084,33
3	1355,81
4	1630,85
5	1880,92

(Fonte: Sito ISTAT)

4.9 SISTEMA DI GESTIONE

ZECCHINI GROUP SRL si è dotata di un Sistema di gestione della Responsabilità Sociale conformi alla norma SA8000 Ed. 2014 e documenti internazionali da essa richiamati (convenzioni e raccomandazioni ILO) che hanno visto il coinvolgimento della Direzione e del personale.

Il sistema viene gestito attraverso un'articolata documentazione che include i metodi, le relative procedure, modulistiche e registrazioni previste, il tutto gestito tramite un'apposita programmazione gestionale.

Il sistema risulta in fase di recente implementazione, e la documentazione embrionale, ma con la collaborazione dei responsabili di funzione si stanno valutando opportune modalità di gestione dei processi.

Politica per la responsabilità sociale

Vedi quanto riportato in precedenza

Riesame della direzione

Con cadenza annuale, la Direzione esamina i risultati raggiunti dal Sistema di gestione per la Responsabilità Sociale sottoposti dal Rappresentante SA8000 della Direzione.

In questa occasione, la Direzione verifica anche il raggiungimento degli obiettivi per la Responsabilità Sociale ed eventualmente imposta le necessarie azioni correttive nel caso tali obiettivi non siano stati completamente soddisfatti.

Pianificazione ed implementazione

Nella pianificazione del sistema si pone particolare attenzione al coinvolgimento del personale.

Attraverso l'effettuazione di incontri periodici è stato sviluppato un apposito percorso formativo destinato alla piena condivisione degli obiettivi e delle modalità di gestione del sistema.

Controllo dei fornitori

Negli anni, ZECCHINI GROUP SRL ha attivato una specifica procedura di qualifica dei fornitori e dei partner sulla base di un primo screening svolto sulla base di criteri oggettivi, quali la sottoscrizione di una lettera di intento (COC) rispetto ai principi della norma SA 8000.

Il piano di monitoraggio dei fornitori è stato mantenuto attivo con implementazione dei requisiti SA8000 nel corso del 2024 attraverso l'effettuazione di audit la cui priorità è stata stabilita in relazione a:

- la criticità del prodotto/servizio fornito;
- le risposte ai COC;
- le risposte al self assessment;
- cronoprogrammazione dell'ordine.

All'interno della procedura relativa alla gestione dei fornitori ZECCHINI GROUP SRL vengono indicati con precisione quali siano i parametri di valutazione e di verifica dei fornitori e le eventuali azioni che ZECCHINI GROUP SRL intende mettere in atto.

Problematiche ed azioni correttive

ZECCHINI GROUP SRL ha implementato un proprio sistema, supportato dai servizi informativi interni e descritto nel Manuale della qualità e nelle procedure relative, per indagare e rispondere anche ad eventuali problematiche dei collaboratori riguardo alla conformità del sistema alla normativa SA8000.

Segnalazioni e reclami possono essere inoltrati anche per via anonima, attraverso il nuovo sistema aziendale di comunicazione specifico per la gestione SA8000 che garantisce un totale anonimato, tramite piattaforma web. Ulteriore metodo di comunicazione di eventuali problematiche relative all'applicazione della norma SA8000 è quello di contattare il rappresentante per i lavoratori SA8000. Tale figura è comunque coinvolta, a partire da quello che riguarda la politica sociale dell'azienda, in tutti gli ambiti di applicazione della norma.

In nessun caso l'azienda assumerà provvedimenti disciplinari o discriminatori nei confronti dei dipendenti.

Sia i dipendenti che le altre parti interessate (stakeholder esterni) possono quindi rivolgersi direttamente all'RLSA o all'RSA per segnalazioni riguardanti il Sistema di gestione della responsabilità sociale.

Comunicazione esterna

La comunicazione esterna intende fornire, al di fuori dell'azienda, conoscenza della politica e delle azioni svolte sul Sistema di gestione per la Responsabilità Sociale ed è rivolta a tutti gli stakeholder esterni.

La comunicazione esterna è stata implementata attraverso l'ampliamento del sito web dell'azienda all'indirizzo **www.zecchinigroup.it**, con sezione dedicata all'informazione e trasmissione di segnalazioni in forma anonima attraverso la cassetta di posta interna oppure tramite il modulo Whistleblowing reperibile sul sito web.

Accesso alla verifica

ZECCHINI GROUP SRL consente l'accesso delle parti interessate per l'effettuazione di audit di seconda parte (all'interno dell'azienda e presso i siti produttivi) o per verifica del rispetto a requisiti normativi cogenti.

Registrazioni

ZECCHINI GROUP SRL mantiene appropriata documentazione che dimostra la conformità del proprio Sistema di gestione per la Responsabilità sociale.

L'andamento del sistema interno della SA8000 viene opportunamente registrato in quelli che sono i suoi momenti di condivisione e/o formazione aziendale; ne viene valutato il grado di soddisfazione tramite l'utilizzo di indicatori interni e ne vengono fatte le opportune revisioni in sede di verifica annuale del bilancio SA8000.

OBIETTIVO 2024	Implementazione di un sistema di gestione del proprio "ruolo etico" di impresa conforme allo standard SA8000
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO	<p>Il numero delle segnalazioni deve poter crescere in relazione alla partecipazione dei dipendenti alle politiche sociali aziendali. Nel corso del 2024 non sono evidenziate segnalazioni o suggerimenti.</p> <p>Data la recente implementazione del sistema, non sono ad oggi state registrate NC.</p> <p>Nessun reclamo esterno relativo a tematiche SA8000</p> <p>Nessun reclamo interno relativo a tematiche SA8000</p> <p>Nel corso del 2025 si cercherà di implementare la comunicazione verso tutti gli stakeholder, attraverso lo sviluppo della piattaforma web.</p> <p>Per quanto concerne le opere benefiche, la Direzione si attiverà presso gli enti di contrasto alle malattie (LILT)</p> <p>L'obiettivo è raggiunto.</p>
INDICATORI	<ul style="list-style-type: none"> • Nr di segnalazioni o suggerimenti ricevuti dai dipendenti • % di resi da cliente per carenze di sicurezza del prodotto • % test sicurezza prodotti con esito positivo • Nr prodotti con valenza sociale • Nr di NC per reclamo esterno • Nr di NC per reclamo interno • Nr di AC intraprese con efficacia • Nr fornitori extra Eurozona sottoposti ad audit direttamente / indirettamente • % di AC efficaci da Audit a fornitore extra euro • Nr di fornitori conformi SA8000, anche con AC richieste • Nr visitatori annuo sito internet • Nr di iniziative (in denaro e beni) attuate in favore di enti no profit
RISORSE E RESPONSABILITA'	Tutte le risorse
TEMPO	Entro la fine del 2025

OBIETTIVO	FINE	Esito positivo per almeno il 90% degli indicatori di sistema
-----------	------	--

2025

5. DONAZIONI

ZECCHINI GROUP SRL ha già implementato il proprio impegno nel Sociale tramite aiuti a LILT Biella
Zecchini Group S.r.l. entra nel Corporate Donors di LILT Biella - Lilt Biella

Zecchini Group S.r.l. entra nel Corporate Donors di LILT Biella

Zecchini Group entra nel Corporate di LILT Biella e contribuisce così, in modo concreto e diretto, al sostegno per la Lotta contro i tumori sul nostro territorio

Sono sempre di più le aziende del nostro territorio che scelgono di sostenere la Lotta contro i tumori aderendo al Corporate Donors di LILT Biella: Zecchini Group ha intrapreso questo percorso attraverso una scelta a favore della salute dei cittadini biellesi.

Zecchini Group e la Scelta di Responsabilità Sociale di Impresa

Stefano Zecchini, amministratore delegato dell'azienda, ci racconta perché la stessa abbia intrapreso una scelta di Responsabilità Sociale di Impresa attraverso l'adesione al Corporate Donors di LILT Biella:

Per sostenere la prevenzione in campo oncologico, essendo consapevole delle mille difficoltà in quest'ambito e nell'importanza assoluta nel trovare delle cure efficaci.

Zecchini Group, l'azienda

L'impresa Zecchini Franco nasce nel 1978 come ditta individuale operante nel settore degli autotrasporti di merci per conto terzi con servizio A.D.R. oltre a quello del collettame, chimico e servizio sollevamento con gru e mezzi semoventi. Particolare importanza riveste quello del trasporto del GPL. Si vanta un'esperienza di oltre 40 anni nel campo, adeguando il parco veicolare con le nuove tecniche sino a dare un servizio da remoto per la monitoraggio del parco veicolare. Nel 2003 dopo 25 anni il Sig. Franco ZECCHINI decide con i figli Daniele, Tiziano e Stefano di fondare la società denominata Zecchini Franco & Figli snc alla quale viene affiancata alla tradizionale attività di autotrasporto una nuova tipologia di lavori nel campo edile affacciandosi ben presto al servizio di manutenzioni impianti interrati.

L'azienda che con uno sguardo profondo al passato e un grande sogno per il futuro inaugura una nuova era, una svolta che mira all'espansione ed al rinnovamento divenendo nel 2010 "ZECCHINI GROUP DI ZECCHINI FRANCO & FIGLI S.r.l."

Dal 2012 l'azienda ha ottenuto la certificazione del Sistema di Gestione alla Norma 9001; OHSAS 18001 e successivamente, ha ottenuto la certificazione del Sistema di Gestione alla Norma ISO 14001, .

Per maggiori informazioni visita il sito web dell'Azienda: www.zecchinigroup.it

Zecchini Group sostiene i valori etici di LILT Biella per la lotta contro i tumori.

6. PROGRAMMAZIONE FUTURA DELLA GESTIONE SOCIALE

Le linee generali nell'ambito delle quali si articoleranno gli impegni futuri prioritari dell'organizzazione nel campo della responsabilità sociale sono:

1. Formazione specifica al personale, in tema di responsabilità sociale e diritto del lavoro
2. Riunioni staff mirate e specifiche (anche con utilizzo di consulenti esterni) in merito a Sicurezza nei luoghi di lavoro e Responsabilità Sociale.

3. Dare effettiva attuazione al Piano di Comunicazione, pubblicizzando adeguatamente gli strumenti di comunicazione e sollecitando gli interessati, al fine di strutturare una rete di informazioni che coinvolgano l'azienda e i suoi stakeholder in un processo sistemico di miglioramento del proprio "ruolo etico".
4. Definizione di più dettagliate modalità di monitoraggio fornitori e definizione di programmi di miglioramento.

7. INFINE

ZECCHINI GROUP SRL garantisce la documentazione, l'implementazione, la conservazione e l'efficace comunicazione, a tutto il personale e ai partner pubblici e privati interessati, dei risultati conseguiti durante il percorso intrapreso da un'IMPRESA SOCIALMENTE RESPONSABILE.

SALUSSOLA, Lì 10 01 2025

REDATTO DA: AMMINISTRATORE UNICO DANIELE ZECCHINI

APPROVATO DA: RLSA ZECCHINI GROUP SRL _ TROMBINO IPPOLITO

Copia firmata del presente Bilancio disponibile presso la sede operativa di SALUSSOLA