



**SISTEMA DIGESTIONE DELLA  
RESPONSABILITA' SOCIALE**

**BILANCIO SOCIALE**

**ANNO 2021**

| DATA       | OGGETTO                         | REDATTO    | VERIFICATO | APPROVATO |
|------------|---------------------------------|------------|------------|-----------|
| 11/04/2022 | Bilancio Sociale Secondo SA8000 | Consulente | RSG        | DA        |

ZAPPA BENEDETTO s.r.l.  
S.S. 1710000055  
67039 SULMONA (AQ)  
P.zza G. V. N. 10/3310891

**SOMMARIO**

|  |    |
|--|----|
| 1. Introduzione .....  | 3  |
| 2. Presentazione dell'Azienda .....  | 3  |
| 3. Organigramma Aziendale .....  | 4  |
| 4. Valori di riferimento.....  | 5  |
| 5. La politica SA8000 .....  | 5  |
| 6. Segnalazione dei lavoratori .....   | 7  |
| 7. Percezione del clima aziendale .....  | 8  |
| 8. Punto 1 – lavoro infantile.....   | 9  |
| 9. Punto 2 – Lavoro obbligato .....  | 10 |
| 10. Punto 3 – Salute e sicurezza .....   | 11 |
| 11. Punto 4 – Libertà di associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva ..... | 12 |
| 12. Punto 4 – Discriminazione.....   | 13 |
| 13. Punto 6 – Pratiche disciplinari.....   | 15 |
| 14. Punto 7 – Orario di lavoro e retribuzione .....                                  | 16 |
| 15. Punto 9 – Sistema di Gestione .....  | 17 |
| 16. Piano di miglioramento per la Responsabilità Sociale anno 2022 .....             | 18 |

## 1. Introduzione

Negli ultimi anni il tema della responsabilità sociale dell'impresa si è affermato come un'esigenza sempre più forte e centrale.

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

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

- codici etici
- bilanci sociali e ambientali
- etichette sociali
- certificazioni ambientali
- certificazioni etiche SA8000

In questo contesto la Zappa Benedetto Srl ha deciso di intraprendere e portare avanti il proprio percorso etico attraverso le seguenti azioni:

- Politica per la Responsabilità Sociale
- Mantenimento di un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale
- Redazione del Bilancio Sociale SA8000

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

## 2. Presentazione dell'Azienda

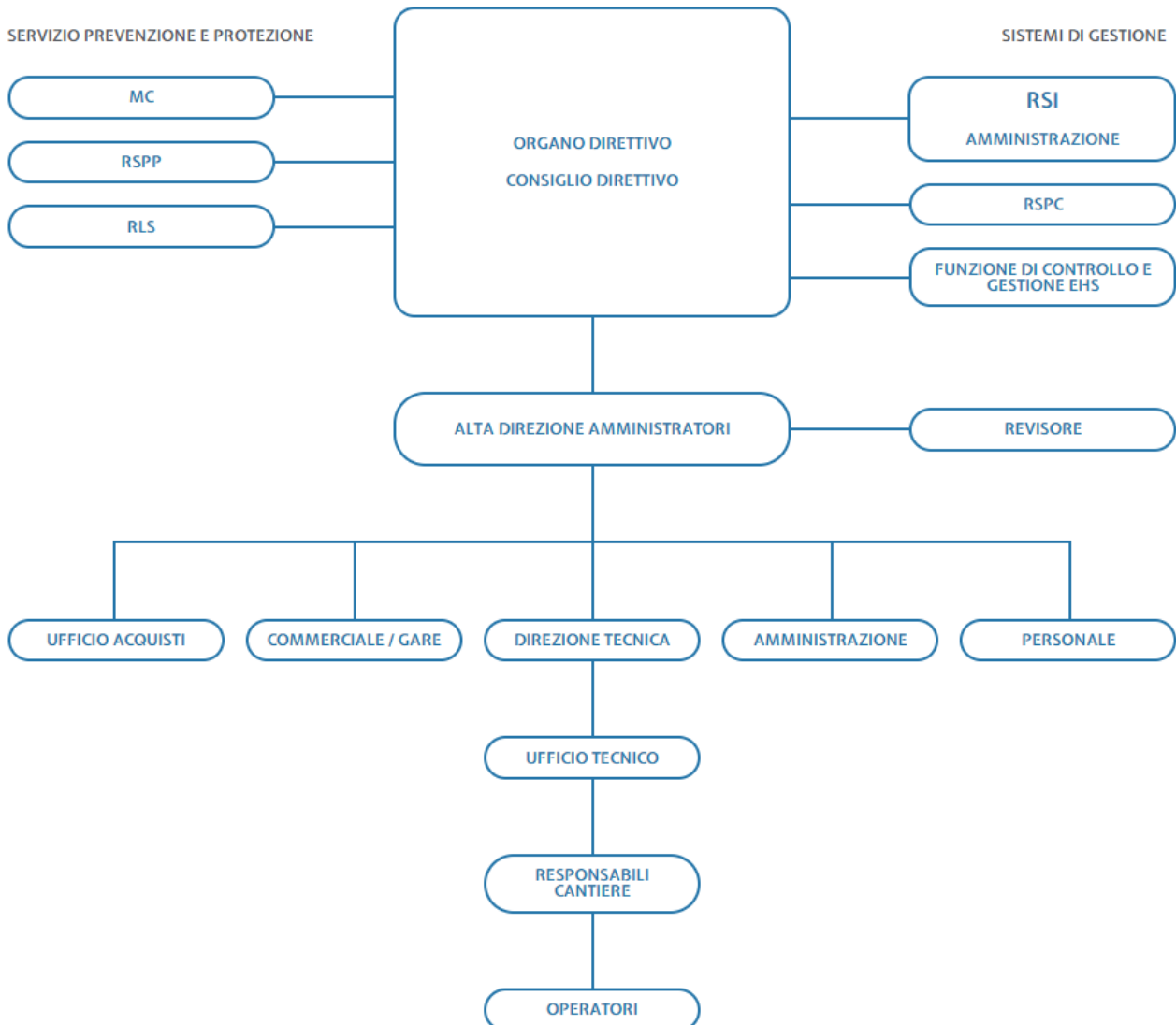
La Zappa Benedetto Srl con sede legale in Strada Statale 17 Km 95,500 – 67039 Sulmona (AQ), svolge le attività di seguito dettagliate:

Costruzione e manutenzione di edifici civili, strade ed opere ferroviarie. Restauro e manutenzione di beni immobili sottoposti a tutela.

Nei primi anni Settanta il sig. Benedetto Zappa fonda a Sulmona, in provincia dell'Aquila, il primo nucleo dell'impresa edile, occupandosi di piccole costruzioni e ristrutturazioni, con una particolare specializzazione nella lavorazione della pietra. Le accresciute dimensioni portano, nel 1982, alla costituzione della società di capitali Zappa Benedetto s.r.l., che si afferma sul territorio della regione Abruzzo per la grande affidabilità e l'alta qualità dei servizi realizzati. Negli anni che seguono, sino ad arrivare ad oggi, sono sempre più gli enti pubblici e i clienti privati che si rivolgono all'impresa, commissionandole in diverse regioni italiane progetti di ampia portata, quali costruzioni di stazioni, recupero di beni architettonici storici e naturali, opere stradali e ferroviarie, sviluppo di complessi residenziali e commerciali. Attualmente l'impresa si colloca in una posizione di primo piano nel settore dell'edilizia industriale regionale abruzzese e nel comparto delle Pmi italiane in fase di notevole sviluppo.

L'azienda ha deciso di certificarsi e di mantenere attivo il sistema SA 8000:2014. Contemporaneamente alla SA 8000, grazie all'attenta politica Aziendale nei confronti della Sicurezza sui luoghi di Lavoro, l'azienda ha conseguito ed in seguito rinnovato anche la Certificazione UNI ISO 45001, certificazione di un sistema di Gestione della Sicurezza sui luoghi di lavoro, la UNI EN ISO 14001, certificazione di un sistema di Gestione Ambientale, la UNI EN ISO 9001, certificazione di un sistema di Gestione per la Qualità, oltre alle certificazioni ISO 37001, ISO 27001, ISO 39001 e ISO 20400.

## 3. Organigramma Aziendale



#### 4. Valori di riferimento

I principali valori di riferimento sono:

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

Il presente documento rappresenta il documento dinamico che attesta la volontà e contiene le modalità operative messe in atto per raggiungere gli obiettivi preposti in merito al rispetto di quanto prescritto dallo standard SA8000 e pertanto è suscettibile di modifiche, anche frequenti, in linea con le variazioni del sistema di gestione aziendale implementato.

Il Riesame è sottoscritto e redatto dal Rappresentante della Direzione per la SA 8000 (RCS) congiuntamente al rappresentante dei Lavoratori RCS.

Sono stati oggetto del presente riesame i seguenti elementi:

1. La politica aziendale;
2. Le segnalazioni dei lavoratori;
4. Le iniziative dell'Azienda nell'ambito della Responsabilità Sociale;
5. L'analisi dei requisiti di responsabilità sociale;
6. L'Analisi degli Indicatori di Sistema

#### 5. La politica SA8000

La Zappa Benedetto Srl nell'ambito del proprio sistema di relazioni economiche e sociali, assume l'impegno per la Responsabilità Sociale riconoscendone il fondamento nella continua ricerca del miglioramento delle condizioni di lavoro del proprio personale e nel rispetto della loro dignità e libertà individuale. L'Alta Direzione consapevole del ruolo svolto nel mercato di riferimento, s'impegna a contribuire alla graduale diffusione dei valori etici e sociali a una sfera di stakeholder sempre più ampia.

In tal senso la Zappa Benedetto Srl:

- Considera il proprio personale come la sua principale risorsa: ne garantisce i diritti e ne supporta lo sviluppo professionale e personale;
- Ritiene i propri fornitori partner fidati per la realizzazione della qualità dei propri prodotti e servizi e per il raggiungimento degli obiettivi di equità sociale;
- Sostiene il dialogo con le Organizzazioni Sindacali nel rispetto dei diritti e delle volontà del proprio personale.

La Zappa Benedetto Srl garantisce di:

- Conformarsi a tutti i requisiti della Norma SA8000;
- Osservare le Leggi nazionali, le altre Leggi e requisiti vigenti da essa sottoscritti in merito al rispetto dei diritti umani, comprese le disposizioni, le raccomandazioni internazionali e loro interpretazioni ufficialmente emanate dagli organi deputati in materia di diritti umani (Dichiarazione Universale dei Diritti Umani dell'ONU del 1948 e dalle convenzioni ILO);
- Adottare e rispettare adeguati standard di salute e sicurezza, in un ambiente di lavoro sano e sicuro e con misure preventive di riduzione del rischio di incidenti ed infortuni, a tutela del benessere fisico e psichico dei lavoratori;
- Tutelare la libertà di associazione ed il diritto alla contrattazione collettiva per ciascun lavoratore;
- Applicare quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale in merito ai criteri di retribuzione, orari di lavoro e prestazioni sociali (malattia, assegni familiari, congedo di maternità/paternità, etc.);
- Somministrare corsi per il necessario addestramento e formazione continua per tutti i lavoratori;

- Assicurare pari opportunità nello sviluppo della carriera a tutti i dipendenti, senza discriminazioni di genere, orientamento sessuale e religioso, condizioni fisiche e psichiche, età, etnia, etc. nel rispetto del principio fondamentale di uguaglianza;
- Revisionare e adeguare periodicamente la presente politica per effetto dell'evoluzione normativa di settore.

Per il raggiungimento dei propri obiettivi la Zappa Benedetto Srl manifesta la volontà di coinvolgere e condividere gli impegni per una diffusa Responsabilità Sociale a tutta la catena del valore, in conformità ai seguenti requisiti:

#### Lavoro infantile e minorile

Nel rispetto delle Leggi nazionali e internazionali a sostegno della protezione, tutela e dello sviluppo psico-fisico del bambino, la Zappa Benedetto Srl non fa ricorso all'impiego di minori né da sostegno all'utilizzo del lavoro minorile. Nel caso in cui si riscontrasse un'erronea presenza di minore, la Società porrà in essere adeguate azioni di sostegno e recupero del minore coinvolto.

#### Lavoro forzato e obbligato

In conformità alla convenzione ILO 29, l'Azienda non ricorre né sostiene qualsiasi forma di lavoro forzato o obbligato: il personale svolge l'attività lavorativa secondo quanto previsto dal CCNL di riferimento. Nell'intraprendere un nuovo rapporto lavorativo, l'Azienda non richiede la consegna dei documenti del personale in formato originale, non sono oltremodo previste forme di deposito o trattenute di parte del salario (indennità, premi...) al fine di estorcere prestazioni lavorative.

#### Salute e sicurezza sul lavoro

In conformità alle Leggi nazionali, la Zappa Benedetto Srl garantisce un ambiente di lavoro sicuro e salubre. La Società ha infatti messo in atto tutte le azioni idonee ad arginare e prevenire le cause dei potenziali rischi. Tutto il personale è informato sui rischi in materia di salute e sicurezza derivanti dallo svolgimento delle attività lavorative.

#### Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

L'Organizzazione ha informato il proprio personale in merito al diritto dei lavoratori di formare, partecipare e organizzare sindacati senza alcuna forma di ritorsione o discriminazione nei confronti dei rappresentanti sindacali. Inoltre, la Zappa Benedetto Srl, qualora se ne verificassero le condizioni, mette a disposizione mezzi e spazi per la comunicazione con i lavoratori al fine di garantire e promuovere la contrattazione collettiva.

#### Discriminazione

La Zappa Benedetto Srl, conformemente ai principi etici da essa sottoscritti, non dà sostegno a forme di discriminazione basate sulla razza, sesso, ceto sociale, origine nazionale, casta, nascita, religione, invalidità, orientamento sessuale, responsabilità di familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o qualsiasi altra espressione di discriminazione. Per tutte le condizioni tra queste che richiedessero particolari bisogni o l'esercizio di specifiche pratiche/principi, la Società ne assicura piena libertà ai propri lavoratori. Tali garanzie sono assicurate per tutto il percorso lavorativo, dalla selezione all'assunzione, all'accesso alla formazione, alle promozioni, ai percorsi di carriera, al licenziamento e al pensionamento. L'Organizzazione diffonde e garantisce il rispetto della dignità individuale di ciascuno.

#### Procedure disciplinari

Nel pieno rispetto della normativa applicabile, l'Azienda ha cura dell'osservanza delle regole comportamentali volte alla tutela della dignità di tutto il personale vietando ogni forma di coercizione fisica e mentale, punizioni corporali e trattamenti severi o inumani, ivi compresi gli abusi verbali.

### Orario di lavoro e Retribuzione

La Zappa Benedetto Srl sostiene il riconoscimento economico delle proprie risorse umane in accordo alle Leggi che disciplinano la concertazione aziendale, come i contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL). Dall'orario di lavoro, ai livelli retributivi, alla regolamentazione di ferie e pause di riposo nonché agli straordinari, viene assicurata una ferrea applicazione dei principi sanciti dalla normativa vigente.

L'impegno verso la Responsabilità Sociale della Zappa Benedetto Srl, si traduce in azioni volte a:

- Implementare un Sistema per la Gestione della Responsabilità Sociale conforme allo standard SA8000;
- Attuare e mantenere aggiornato il Sistema SA8000 al fine di garantirne un continuo miglioramento delle proprie prestazioni;
- Sensibilizzare tutti gli stakeholder sui temi etico-sociali dandone visibilità attraverso il sito web o mediante altre opportune forme di pubblicità, favorendo la comunicazione con essi e la loro costante informazione;
- Aumentare la propria brand reputation infondendo maggiore fiducia negli stakeholder esterni (es: Clienti, organizzazioni sociali ed istituzioni);
- Controllare, per quanto nelle proprie possibilità, il rispetto dei principi di responsabilità sociale anche lungo l'intera catena di fornitura;
- Migliorare il clima aziendale e il coinvolgimento dei lavoratori come parte integrante del processo di raggiungimento degli obiettivi;
- Mantenere a zero (0) gli indicatori inerenti gli incidenti sul lavoro e le segnalazioni relative al mancato rispetto dei principi di responsabilità sociale enunciati nella presente politica;
- Rendere pubblica e accessibile la presente Politica a tutti i livelli aziendali tramite affissione in bacheca e idonea formazione.

La presente Politica è stata aggiornata al 23.11.2021.

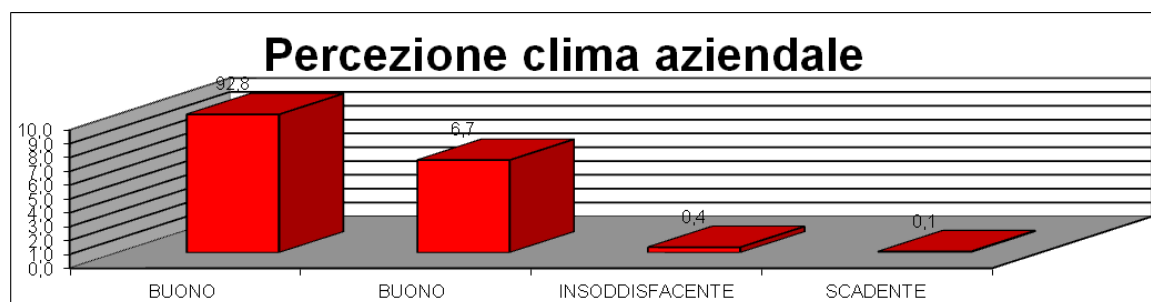
### **6. Segnalazione dei lavoratori**

Le segnalazioni di NC inerenti l'etica avvengono per mezzo di e-mail, via telefonica, documento scritto consegnato a mano, per posta o per fax o inserito all'interno dell'apposita cassetta per le segnalazioni disposta negli uffici e presso i principali cantieri.

L'apertura della cassetta è realizzata con frequenza semestrale alla presenza del rappresentante dei lavoratori RCS SA8000 e rappresentante della Direzione per la SA8000 (RCS).

Le segnalazioni sono nominative, l'azienda non solo non interviene nei confronti di chi ha notificato l'informativa con provvedimenti disciplinari, licenziamenti o altri atti discriminatori, ma l'evento rappresenta sicuramente un atto positivo che denota un livello di maturità e di consapevolezza sulla Responsabilità Sociale di cui si tiene conto in fase di pianificazione delle attività formative individuali. Non sono pervenuti reclami da parte dei lavoratori. Al fine di approfondire il clima aziendale, nel mese di Febbraio 2020, è stata realizzata un'indagine di clima interno. Prossima verifica del clima interno prevista per gennaio 2024. I dati risultanti, riportati nella sottostante tabella, sono stati analizzati dal Responsabile SA8000, dal Rappresentante SA8000 dei lavoratori e discussi in sede del Riesame annuale della Direzione.

## 7. Percezione del clima aziendale



Da tale analisi possiamo evincere che il 92.8% della popolazione aziendale che ha risposto al questionario 2020 valuta positivamente il clima aziendale.

| GIUDIZIO DATO   | BUONO | ACCETTABILE | INSODDISFACENTE | SCADENTE | POSITIVO | NEGATIVO |
|---|-------|-------------|-----------------|----------|----------|----------|
| 1 Soddifazione incarico lavorativo  | 85    | 15          | 0               | 0        | 100,0    | 0,0      |
| 2 Accettazione del lavoro straordinario   | 75    | 18          | 5               | 2        | 93,0     | 7,0      |
| 3 Ambiente e sicurezza  | 85    | 15          | 0               | 0        | 100,0    | 0,0      |
| 4 Disponibilità DPI   | 85    | 15          | 0               | 0        | 100,0    | 0,0      |
| 5 Formazione sulla sicurezza  | 80    | 20          | 0               | 0        | 100,0    | 0,0      |
| 6 Atteggiamento aziendale rispetto alle associazioni sindacali                      | 95    | 5           | 0               | 0        | 100,0    | 0,0      |
| 7 Aspetti discriminatori  | 95    | 5           | 0               | 0        | 100,0    | 0,0      |
| 8 Pari opportunità (lavoratori di sesso diversi)                                    | 100   | 0           | 0               | 0        | 100,0    | 0,0      |
| 9 Pari opportunità (lavoratori iscritti aisindacati)                                | 100   | 0           | 0               | 0        | 100,0    | 0,0      |
| 10 Rapporto con i capi  | 100   | 0           | 0               | 0        | 100,0    | 0,0      |
| 11 Rapporto con i colleghi  | 100   | 0           | 0               | 0        | 100,0    | 0,0      |
| 12 Tutela aziendale (molestie e persecuzioni)                                       | 100   | 0           | 0               | 0        | 100,0    | 0,0      |
| 13 Comportamento aziendale gestione delle pratiche disciplinari                     | 100   | 0           | 0               | 0        | 100,0    | 0,0      |
| 14 Carico di lavoro   | 80    | 16          | 4               | 0        | 96,0     | 4,0      |
| 15 Organizzazione del posto di lavoro   | 100   | 0           | 0               | 0        | 1,0      | 0,0      |
| 16 Gestione dell'orario di lavoro   | 100   | 0           | 0               | 0        | 100,0    | 0,0      |
| 17 Gestione del tempo libero  | 100   | 0           | 0               | 0        | 100,0    | 0,0      |
| 18 Correttezza della busta paga   | 85    | 15          | 0               | 0        | 100,0    | 0,0      |
| 19 Puntualità di erogazione degli stipendi  | 100   | 0           | 0               | 0        | 100,0    | 0,0      |
| 20 Il tuo salario rispetta i minimi previsti a livello nazionale? O accordi locali? | 100   | 0           | 0               | 0        | 100,0    | 0,0      |
| 21 Comprensione della busta paga  | 85    | 15          | 0               | 0        | 100,0    | 0,0      |
| 22 Disponibilità e l'efficienza dell'ufficio del personale                          | 85    | 15          | 0               | 0        | 100,0    | 0,0      |
| 23 Gestione della retribuzione durante i periodi di malattia                        | 100   | 0           | 0               | 0        | 100,0    | 0,0      |
|   | 92,8  | 6,7         | 0,4             | 0,1      | 95,2     | 0,5      |

I risultati sono stati analizzati anche in forma dettagliata, riportando per ogni quesito la percentuale delle risposte rispetto alla scala di valutazione definita (Buono, Accettabile, Insoddisfacente, Scadente). Per semplificare l'interpretazione dei dati si è deciso di sommare le categorie Buono ed Accettabile sotto



una categoria “Positivo” e le categorie Insoddisfacente e Scadente, in una categoria “Negativo”. Sono emerse criticità relative alle seguenti macro aree:

- Accettazione straordinario
- Carico di lavoro

#### Azioni correttive

Sulla base delle sopra evidenziate criticità emerse dall’analisi di clima, l’Azienda ha deciso di non intraprendere azioni di miglioramento.

### REQUISITI DELLA NORMA

#### 8. Punto 1 – lavoro infantile

Nella definizione di lavoro minorile rientrano le seguenti voci:

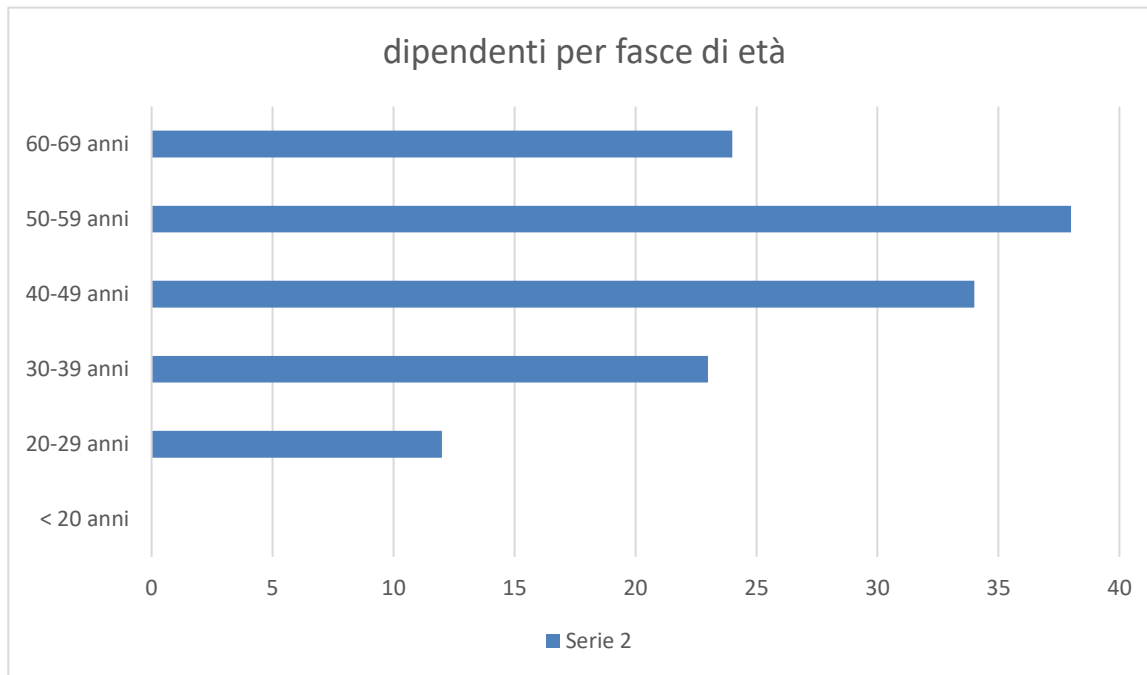
- **Bambino:** qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, a meno che le leggi locali sull’età minima prevedano un’età più alta per il lavoro o la scuola dell’obbligo, nel qual caso si applica l’età più alta applicata in quella località
- **Giovane lavoratore:** qualsiasi lavoratore che superi l’età del bambino come sopra definito e inferiore ai 18 anni.
- **Lavoro infantile:** qualsiasi lavoro effettuato da un bambino con un’età inferiore all’età specificata nella definizione di bambino sopra riportata, ad eccezione di ciò che è previsto dalla Raccomandazione ILO 146.

La Zappa Benedetto Srl non impiega lavoro minorile e nel caso in cui venga a conoscenza di fornitori che ne fanno uso, richiederà agli stessi di attivare immediatamente una serie di azioni migliorative al fine di eliminare la non conformità. Il controllo dell’età viene effettuato da copia del documento di riconoscimento richiesto dall’ufficio del personale all’atto dell’assunzione.

#### Composizione dell’organico al 30.12.2021

|  |   |
|--|---|
| Numero totale dei dipendenti                     | 131   |
| Numero di dipendenti di età inferiore a 18 anni: | 0   |
| Numero di dipendenti per fascia di età:          | 20-29 anni: n. 12<br>30-39 anni: n. 23<br>40-49 anni: n. 34<br>50-59 anni: n. 39<br>60-69 anni: n. 25 |
| Lingua parlata dal personale e percentuale:      | italiano – 100%   |
| Tasso di alfabetizzazione:                       | 100%  |
| Residenza fornita dall’azienda:                  | 0 (solo temporaneamente ed in caso di cantieri lontani)   |

La Direzione ha documentato il proprio impegno per il non utilizzo del lavoro minorile nella politica SA8000; tale impegno è stato condiviso anche da parte dei fornitori attraverso la sottoscrizione di una apposita lettera ed è stata reso noto a tutte le parti interessate (interne ed esterne).



## 9. Punto 2 – Lavoro obbligato

La Zappa Benedetto Srl assicura di escludere ogni forma di prestazione lavorativa non volontaria. Per questo motivo durante la fase di selezione del personale, lo stesso è informato sulle mansioni, sul tipo di contratto, sull'inquadramento e sulle eventuali difficoltà correlate a tale mansione. Non sono presenti guardie giurate né impianti audiovisivi per controllo dei lavoratori. Anche il lavoro straordinario è volontario; nessuna ritorsione di alcun carattere (es.: economico, di esclusione alla partecipazione di percorsi formativi per il miglioramento della posizione del collaboratore) avviene nei confronti del lavoratore che non accetti di svolgere lavoro straordinario nei casi in cui esso sia richiesto.

La sorveglianza della volontarietà di svolgimento del lavoro straordinario viene garantita dal Rappresentante dei lavoratori per la responsabilità sociale.

Chiunque faccia parte della struttura può usufruire di permessi di lavoro, sia per motivi personali (Es. permessi per paternità/maternità) sia per partecipare ad assemblee sindacali o di Enti Territoriali, in conformità a quanto sancito dal CCNL e nel rispetto delle esigenze dell'intera struttura.

Per l'anno 2021 non sono stati richiesti e concessi permessi per maternità o paternità (congedi parentali) da n. 4 dipendenti.

Nessuna penale e nessuna ritorsione di alcun tipo viene mai somministrata a personale che usufruisce del proprio diritto a permessi.

Non si sono verificati fenomeni di assenteismo dal luogo di lavoro per cause non giustificate.

La Direzione non prevede l'erogazione di prestiti ai dipendenti poiché potenzialmente discriminatorio per i non beneficiari; può capitare che un dipendente richieda formalmente un anticipo sul TFR a fronte di un particolare momento di necessità. Tale eventualità non può però definirsi come "prestito" in quanto è solo un prelievo anticipato di una quota di denaro che comunque spetterebbe al dipendente.

Tutta la documentazione connessa all'erogazione dell'anticipo sul TFR viene conservata unitamente a tutte le registrazioni del personale.

Nel 2021 il numero dei dipendenti che ha richiesto ed ottenuto di un anticipo sul TFR è pari a 1 unità, per un ammontare complessivo di TFR anticipato pari a 10.000,00 €.

La direzione prevede, in accordo con il CCNL, il sostegno alla genitorialità ed alla famiglia tramite l'emissione di assegni familiari di importi proporzionali al nucleo familiare richiedente ed al n. di figli a carico del dipendente.

Nel 2021 sono stati versati assegni familiari a n. 39 dipendenti aventi diritto.

Il personale è libero di porre fine al rapporto di lavoro in qualsiasi momento, informando a tempo debito il datore di lavoro, tramite le procedure indicate dal CCNL.

|   |             |
|---|-------------|
| Numero di congedi parentali richiesti e concessi:                               | 4           |
| Numero di casi di assenteismo ingiustificato verificati:                        | 0           |
| Numero di dipendenti che hanno richiesto l'anticipo del TFR:                    | 1           |
| Ammontare complessivo di anticipo del TFR concesso                              | 10.000,00 € |
| Numero dipendenti beneficiari di assegni familiari o altre prestazioni sociali: | 39          |

### 10. Punto 3 – Salute e sicurezza

La Zappa Benedetto Srl garantisce e mantiene le migliori condizioni di sicurezza per i lavoratori. Per questo motivo l'Azienda garantisce la rispondenza alle vigenti normative, affidandone in outsourcing la gestione. La stessa società ha redatto il documento di valutazione dei rischi (DVR) come richiesto dal testo unico 81/2008 e si occupa di formare adeguatamente impiegati ed operatori.

L'azienda fornisce a sue spese, a tutti i lavoratori, adeguati dispositivi di protezione individuale. Si impegna inoltre a fornire il primo soccorso e assistere il lavoratore in caso di infortuni e/o lesioni.

Le squadre di primo soccorso e quelle di antincendio sono predisposte ed eseguite regolarmente le visite mediche specialistiche come previsto dalla legge e vengono svolte prove antincendio, con frequenza di almeno 1 per anno.

La revisione degli estintori, la prova funzionamento idranti viene svolta ogni 6 mesi.

Tutto il personale ha il diritto di allontanarsi dal posto di lavoro, in caso di grave e imminente pericolo, senza chiedere il permesso all'azienda.

Rispetto ai punti che la norma individua e sancisce, la Zappa Benedetto Srl per dare evidenza all'esterno dell'impegno che profonde nella gestione del difficile tema ha ottenuto la certificazione ISO 45001.

Di seguito gli indici infortunistici relativi agli anni 2019-2020-2021.

|  | Anno 2019 | Anno 2020 | Anno 2021 |
|--|-----------|-----------|-----------|
| <b>Giorni di infortuni</b>                       | 116       | 0         | 0         |
| <b>Numero di infortuni</b>                       | 2         | 0         | 0         |
| <b>Ore lavorate totali</b>                       | 265144    | 180240    | 250169    |
| <b>Indice di frequenza</b>                       | 7,54      | 0         | 0         |
| <b>Indice di gravità</b>                         | 0,44      | 0         | 0         |
| <b>Indice di frequenza per infortuni mortali</b> | 0         | 0         | 0         |

**Indice di frequenza:**

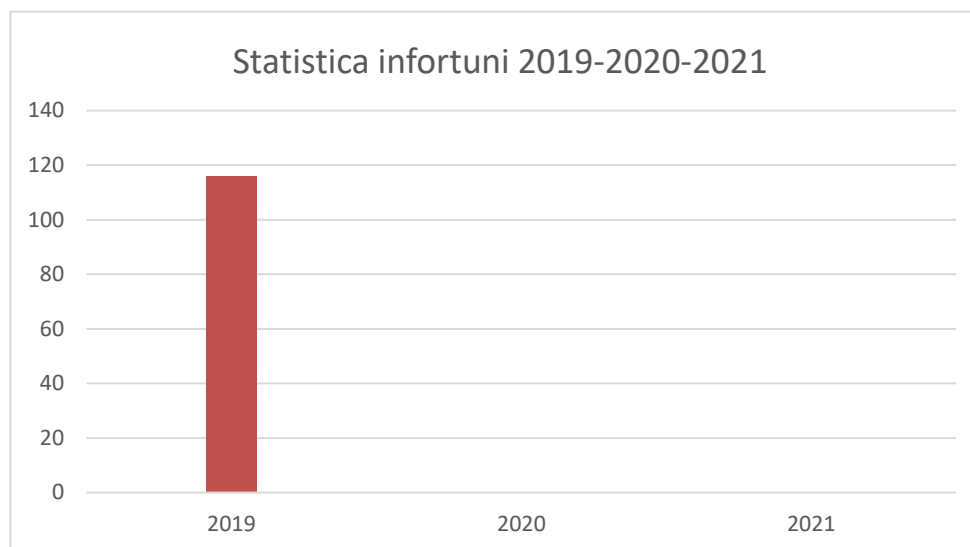
$n^{\circ}$  infortuni x 1.000.000/n° ore lavorate

**Indice di gravità:**

$n^{\circ}$  giorni totali infortuni x 1.000 / n° ore lavorate

**Indice di frequenza per infortuni mortali:**

$n^{\circ}$  infortuni mortali/n° ore lavorate x 1.000.000



In effetti, al fine di minimizzare, per quanto sia ragionevolmente praticabile, i rischi ascrivibili all'ambiente di lavoro, Zappa Benedetto Srl ha posto da tempo in atto le seguenti azioni:

- nomina del Responsabile Prevenzione Salute e Sicurezza, che è responsabile della corretta applicazione della normativa in materia;
- nomina degli addetti antincendio e pronto soccorso;
- nomina del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, con il compito di rappresentare i lavoratori per quanto riguarda gli aspetti della sicurezza e salute durante il lavoro;
- nomina del medico competente, responsabile di attuare la sorveglianza sanitaria sui lavoratori;
- redazione del documento di valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs. 81/08, che identifica tutti i rischi connessi con le attività e le azioni che la stessa si impegna a porre in essere per prevenirli;
- redazione del documento di valutazione del rumore ai sensi del D.Lgs. 81/08;
- consegna dei Dispositivi di Protezione Individuale previsti dalle normative vigenti;

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

#### **11. Punto 4 – Libertà di associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva**

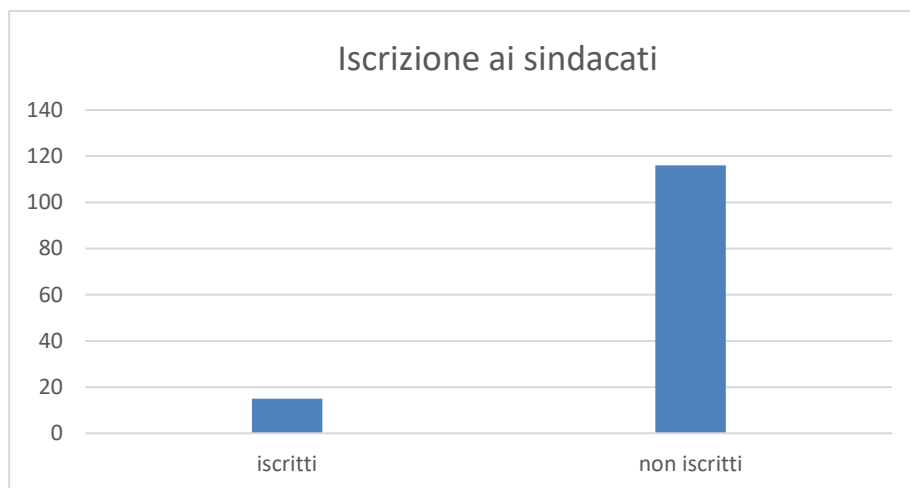
La Zappa Benedetto Srl rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto di partecipare alla contrattazione collettiva.

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

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

Il personale ha nominato il Rappresentanti dei Lavoratori per l'Etica, che funge da intermediario con la Direzione per tutte le eventuali esigenze e necessità relativamente agli aspetti della responsabilità sociale. La Zappa Benedetto Srl garantisce che il Rappresentante dei Lavoratori per l'Etica non sia soggetto a discriminazione e mette a disposizione i locali aziendali per permettere lo svolgimento delle riunioni sindacali o di incontri tra i Rappresentanti dei Lavoratori per l'Etica e i lavoratori.

|   |    |
|---|----|
| Numero di dipendenti iscritti ai sindacati: | 15 |
|---|----|



## 12. Punto 4 – Discriminazione

La Zappa Benedetto Srl garantisce l'uguaglianza a tutti i dipendenti.

Le selezioni comunque sono rivolte a persone di entrambi i sessi e i colloqui vengono fatti non sulla base di affiliazioni a sindacati, religione, sesso, orientamento sessuale, etnia, stato di salute o altro.

La Zappa Benedetto Srl è in linea con quanto disposto dalla Legge in merito agli obblighi di collocamento per persone disabili.

La formazione e l'avanzamento di carriera sono riconosciuti a tutti i dipendenti in relazione alle mansioni svolte.

Nel 2021 ciascun lavoratore ha effettuato in media circa 42 ore di formazione su diverse tematiche.

La forza lavoro complessiva al 30.12.2021 è pari a 131 persone con differenti mansioni contrattuali previste al CCNL applicato dall'azienda.

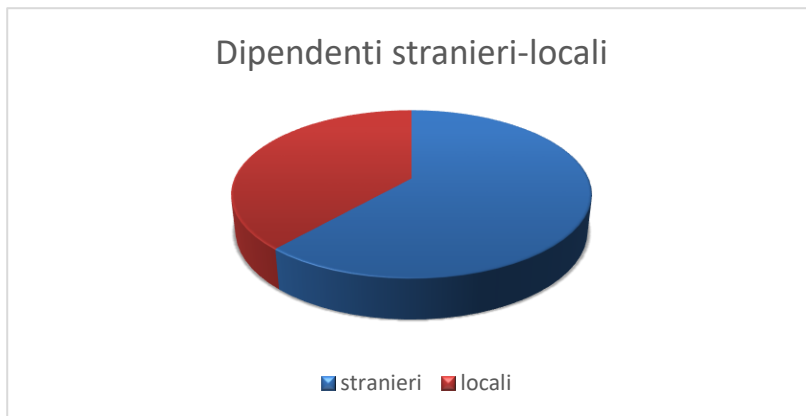
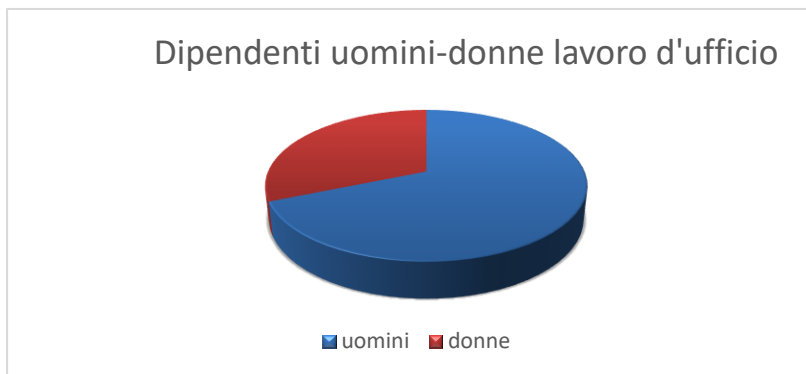
Attualmente l'organico comprende lavoratori stranieri, tutti inquadrati come operai dal 1° al 3° livello; non sono presenti in azienda stranieri ai livelli superiori (specializzato 4° livello, impiegati tecnici-amministrativi o figure dirigenziali).

Di seguito i principali indici riguardanti l'organico del personale in forza all'Azienda.

|  |  |
|--|--|
| Numero totale dei dipendenti                                   | 131  |
| Numero di uomini e donne:                                      | 10 donne (circa il 7,6 % sul totale dipendenti)<br>121 uomini      |
| Numero di stranieri e locali:                                  | 16 stranieri (circa il 12,2 % sul totale dipendenti)<br>115 locali |
| Numero di uomini e donne che ricoprono posizioni dirigenziali: | 0 donne<br>1 uomini  |



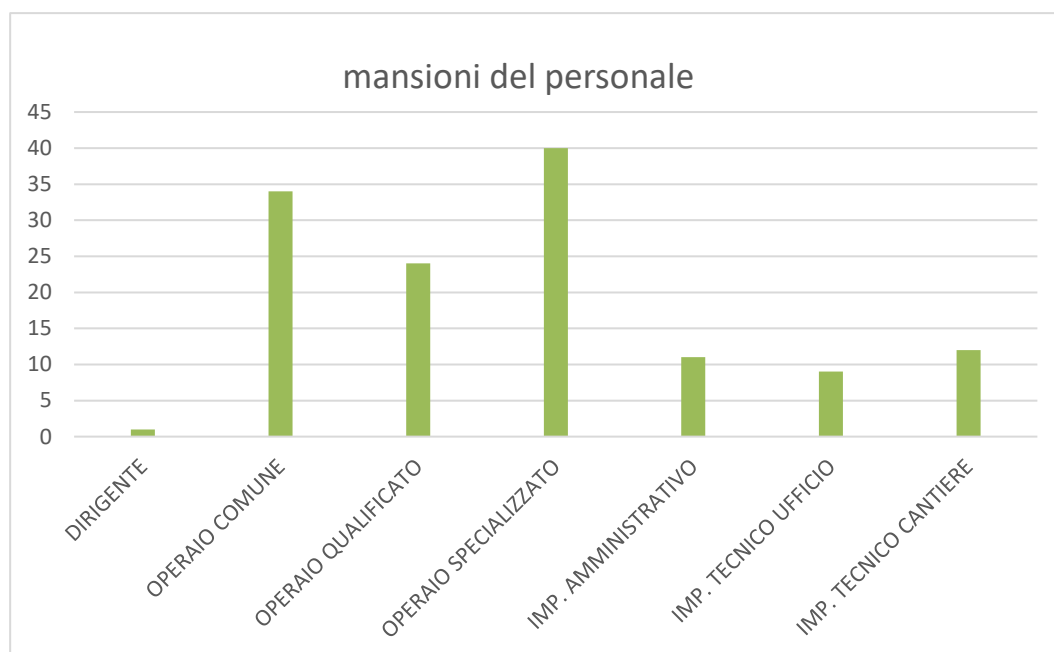
La disparità di genere che emerge dal dato si spiega in relazione al core business della Zappa Benedetto srl, che opera nell'ambito dell'edilizia civile e della costruzione di reti ferroviarie; ciò implica una stragrande maggioranza di personale maschile assunto e destinato all'operatività in cantiere ed una minoranza di personale di sesso femminile. È bene altresì evidenziare che, per quanto concerne invece le attività tecniche d'ufficio ed amministrative svolte presso gli uffici della sede aziendale, il divario di genere si assottiglia, con un totale di impiegati tecnici/amministrativi pari a n. 32 unità, di cui n. 10 donne.



|   |   |
|---|---|
| Numero contratti a tempo indeterminato e determinato: | 111 a tempo indeterminato<br>20 a tempo determinato |
| Numero di dipendenti in smart working:                | 2 (temporaneo – periodo Genn 2021)                  |



| MANSIONI                      | NUMERO UNITA' |
|-------------------------------|---------------|
| DIRIGENTE                     | 1             |
| OPERAIO COMUNE                | 34            |
| OPERAIO QUALIFICATO           | 24            |
| OPERAIO SPECIALIZZATO         | 40            |
| IMPIEGATO AMMINISTRATIVO      | 11            |
| IMPIEGATO TECNICO DI UFFICIO  | 9             |
| IMPIEGATO TECNICO DI CANTIERE | 12            |



### 13. Punto 6 – Pratiche disciplinari

La Zappa Benedetto Srl non appoggia né intraprende punizioni corporali. Ad ogni lavoratore è stata consegnata la copia del contratto collettivo e copia delle disposizioni aziendali. Le pratiche disciplinari seguono l'iter e sono conformi a quanto disposto dalla Legge e dal CCNL applicato in azienda.

Nel corso dell'anno 2021 non sono stati intrapresi procedimenti disciplinari nei confronti di nessun dipendente, né è stata comminata alcuna sanzione.

Inoltre, non ci sono mai stati reclami per abusi fisici, verbali o di carattere sessuale da azienda a lavoratore o fra lavoratori.

|   |   |
|---|---|
| Numero provvedimenti disciplinari intrapresi: | 0 |
| Numero sanzioni comminate:                    | 0 |
| Numero di reclami presentati dal personale    | 0 |

Le segnalazioni inerenti l'etica avvengono per mezzo di e-mail, via telefonica, documento scritto consegnato a mano, per posta o per fax o inserito all'interno dell'apposita sezione del sito web per le segnalazioni.

**14. Punto 7 – Orario di lavoro e retribuzione**

L'orario di lavoro rispetta pienamente quanto previsto dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) per i dipendenti delle imprese edili.

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

Le ore settimanali non eccedono comunque le 48 ore L'orario del personale si articola come di seguito specificato:

- Impiegati lun/ven ore 8.30 -12.30 e 15.00 -19.00;
- Operai: lun/ven ore 8.00 -12.00 e 13.00 -17.00

L'organizzazione del lavoro è stata eseguita in modo tale che il personale possa usufruire almeno di una giornata di riposo a settimana (l'orario di lavoro è pari a 40 ore settimanali per impiegati ed operai full-time e 20 ore settimanali per impiegati ed operai part-time, in ogni caso non supera mai le 48 ore settimanali).

Le ore di straordinario vengono richieste al personale solo in caso di particolari urgenze o nei periodi di maggior lavoro, ma sempre nella piena volontarietà e disponibilità del lavoratore.

Nel 2021 sono state fatte complessivamente da tutto il personale dipendente un numero di ore di lavoro straordinario pari a 1476, tutte regolarmente retribuite in accordo con quanto previsto dal CCNL applicato.

In ogni caso, le ore di straordinario non superano mai le 2 ore giornaliere e le 12 ore settimanali. Eventuale modifica nella distribuzione delle ore lavorative viene concordata con la Direzione, al fine di venire incontro il più possibile alle specifiche esigenze dei lavoratori.

Non sono state disposte ore di riposo compensative delle ore di straordinario svolte.

Nessuna penale e nessuna ritorsione di alcun tipo viene mai somministrata a personale che usufruisce del proprio diritto alle ferie e/o a permessi.

Nel 2021 sono stati goduti complessivamente da tutto il personale un numero di giorni di ferie pari a 1972, tutti regolarmente retribuiti in accordo con quanto previsto dal CCNL applicato.

|   |      |
|---|------|
| Ore complessive di lavoro straordinario svolto dal personale: | 1476 |
| Percentuale ore di straordinario pagate rispetto al totale    | 100% |
| Ore complessive di riposo compensativo:                       | 0    |
| Giorni complessivi di ferie goduti:                           | 1972 |
| Percentuale giorni di ferie pagati rispetto al totale         | 100% |
| Numero complessivo premi produzione assegnati                 | 20   |

La Zappa Benedetto Srl garantisce il diritto ad un salario dignitoso e alla parità di salario tra uomo e donna a parità di mansione svolta, rispettando i livelli minimi salariali in linea con quanto disposto dal CCNL di riferimento. In aggiunta, l'azienda riconosce periodicamente premi di produzione ai propri dipendenti, proporzionali rispetto al risultato conseguito.

Nel 2021 n. 20 dipendenti di Zappa Benedetto Srl hanno beneficiato di premi aziendali legati alla produttività.

Nessuna penale e nessuna ritorsione di alcun tipo viene mai somministrata a personale che usufruisce del proprio diritto alle ferie e/o a permessi.

Nel 2021 sono stati goduti complessivamente da tutto il personale un numero di giorni di ferie pari a 1972, tutti regolarmente retribuiti in accordo con quanto previsto dal CCNL applicato.



## 15. Punto 9 –Sistema di Gestione

Zappa Benedetto Srl si è dotato di un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale integrato con il Sistema di Gestione della Qualità ISO 9001:2015, Sistema di Gestione per l’Ambiente ISO 14001:2015 e con quello della Sicurezza UNI ISO 45001:2018, ISO 39001 e ISO 37001.

Il Sistema è gestito attraverso una articolata documentazione che comprende:

- il manuale della responsabilità sociale, che descrive il Sistema, le attività messe in atto per l’attuazione della politica aziendale e la ripartizione dei ruoli e delle responsabilità conformemente a quanto richiesto dalla normativa di riferimento
- le procedure, elaborate allo scopo di fornire una descrizione dettagliata e documentata delle modalità di svolgimento delle attività che devono essere svolte ai fini della conformità alla norma SA8000
- il registro della normativa, redatto allo scopo di identificare, documentare e garantire un facile accesso alle prescrizioni legali internazionali e nazionali che riguardano i requisiti della norma SA8000
- le registrazioni, che danno evidenza che il Sistema è operante e correttamente gestito. Di seguito viene riportato un riepilogo delle principali attività poste in essere per l’attuazione e funzionamento del sistema di gestione.

### Politica e Riesame della direzione

Con frequenza annuale in occasione del Riesame Della Direzione, il Rappresentante della Direzione per la SA 8000 congiuntamente al rappresentante dei Lavoratori per la SA8000, redige un resoconto dettagliato delle prestazioni aziendali rispetto allo standard.

### Dialogo con le parti interessate

La Zappa Benedetto Srl ha identificato tutte le principali parti interessate, alle quali è stata inviata una comunicazione relativa al percorso etico intrapreso dall’Azienda.

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

### Rapporto con gli stakeholders e Comunicazione

Con il termine anglosassone di stakeholders, si intendono tutti gli attori che portano interessi all’impresa stessa, cioè influenzano il suo comportamento o sono influenzati da esso.

Si definiscono quindi come tali i dipendenti, i clienti, i fornitori, ma anche i concorrenti, la comunità, la Pubblica amministrazione e l’ambiente.

La ditta considera perciò il rapporto con i propri stakeholder fattore critico per la creazione di valore.

Relativamente alle forme di comunicazione dei principi, inclusi quelli etici, del proprio sistema di gestione la ditta ha deciso di avvalersi, per le comunicazioni verso gli stakeholders di:

- sito web
- diffusione verso clienti e fornitori di documentazione divulgativa;
- servizio di posta elettronica;

Per le comunicazioni interne verso il proprio personale:

- servizio di posta elettronica;
- bacheche aziendali;
- sezione sito web dedicata ai reclami;
- riunioni e convocazioni.

### Coinvolgimento dei Fornitori

I fornitori sono stati coinvolti nel progetto che la stessa ha deciso di intraprendere. Ai suddetti fornitori è stato inviato un questionario di valutazione dei requisiti di Responsabilità Sociale. A tal proposito si ritiene migliorabile la comunicazione ai fornitori.

### Controllo dei fornitori e subappaltatori

Come richiesto dalla Norma SA8000, la Zappa Benedetto Srl ha avviato la qualifica dei fornitori/subappaltatori rispetto ai requisiti della norma stessa; ad oggi l'azienda ha provveduto all'invio di una lettera di impegno generica con la quale il soggetto ricevente si assumeva l'impegno di rispettare i requisiti dello standard normativo SA8000. L'azienda, nell'arco dell'anno 2021 ha lavorato con assiduità ed impegno alla stesura di ulteriori strumenti più specifici e tali da consentire un monitoraggio più puntuale dell'applicazione dei requisiti stessi lungo l'intera catena del valore aziendale; a partire dal 2022 quindi, tutti i fornitori dell'azienda saranno sottoposti ad un iter di qualificazione volto a verificare sia il comportamento dei fornitori nei confronti del proprio personale, sia l'impegno dei fornitori alla responsabilità sociale, attraverso i seguenti strumenti:

- sottoscrizione del Codice di Condotta Fornitori e della lettera di impegno al rispetto dello stesso e dei requisiti della norma SA8000
- compilazione di un questionario informativo attraverso il quale l'Azienda raccoglierà dati e informazioni per identificare eventuali criticità

|   | 2021 | 2020 |
|---|------|------|
| Lettere di impegno inviate                | 66   | 52   |
| Lettere di impegno ritornate sottoscritte | 25   | 15   |

La Zappa Benedetto srl, nell'affidamento delle opere in subappalto/subfornitura, stipula con la controparte un contratto il cui schema di base include una clausola che obbliga il soggetto che lo sottoscrive a prendere visione ed a rispettare il Codice Etico di Zappa Benedetto e tutto ciò che in esso è riportato con riferimento alle tematiche sociali, ambientali e di governance dell'azienda.

Per questo, in sostanza il 100% dei subappaltatori/fornitori della Zappa Benedetto Srl sottoscrive di regola contratti con i requisiti suddetti.

### Verifiche ispettive

Il sistema di gestione della responsabilità sociale è tenuto sotto controllo attraverso verifiche ispettive interne svolte dalla società di consulenza Studio Di Tirro.

### Riesame della Direzione

Almeno due volte all'anno il sistema di gestione della responsabilità sociale viene sottoposto al riesame della Direzione.

Si riporta il piano di miglioramento con i dati rilevati nell'anno 2022 per i requisiti SA 8000

### 16. Piano di miglioramento per la Responsabilità Sociale anno 2022

| Piano di miglioramento per la Responsabilità Sociale anno 2022 |   |  |          |                 |   |                  |  |        |
|--|---|--|----------|-----------------|---|------------------|--|--------|
| Requisito SA8000   | Obiettivo 2022  | Azioni   | Scad.    | Responsabilità  | RILEVAZIONE   | DATA RILEVAZIONE | Indicatore   | target |
| Lavoro Infantile   | Aumentare la sensibilità sui temi dei diritti dei minori e dei giovani lavoratori | Sostenere associazioni che si occupano di tutelare i diritti dei minori<br>Monitorare le Aziende in Subappalto | Dic 2022 | Rapp. Direzione | L'azienda non assume dipendenti al di sotto della maggiore età.<br>NA | 06.03.2022       | Verifica documentazione di ogni lavoratore come prova dell'età | 100%   |



## Piano di miglioramento per la Responsabilità Sociale anno 2022

| Requisito SA8000                                      | Obiettivo 2022  | Azioni   | Scad.     | Responsabilità | RILEVAZIONE   | DATA RILEVAZIONE                            | Indicatore  | target            |
|---|---|--|-----------|----------------|---|---|---|-------------------|
| Lavoro forzato e obbligato                            | Migliorare la consapevolezza dei lavoratori sui propri diritti e doveri   | Effettuare attività di informazione dei lavoratori sull'applicazione del CCNL (TFR, busta paga, ecc.) con particolare riferimento a turni di riposo, ferie, reperibilità | Dic. 2022 | Responsabile   | Effettuata attività di informazione dei lavoratori  | 06.03.2022                                  | N. partecipanti alla formazione/ n. dei potenziali interessati  | > 0,8             |
|   | Verificare i rapporti personali/professionali all'interno delle unità lavorative per intercettare possibili problemi relativi al lavoro forzato e obbligato | Elaborazione di un piano di miglioramento sulla base dei questionari anonimi/indagini sul clima interno aziendale  | Dic. 2022 | Responsabile   | Non si rilevano casi di assenteismo ingiustificato<br><br>indagine clima interno 2020: % soddisfazione 92,8 % | 06.03.2022                                  | % fenomeni di assenteismo ingiustificato rispetto al totale<br><br>Tasso di soddisfazione del personale | < 5%<br><br>> 90% |
| Salute e sicurezza                                    | Migliorare la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro  | Effettuare formazione e informazione su salute e sicurezza volta alla prevenzione degli infortuni.   | Dic. 2022 | RSPP           | Effettuata formazione e informazione del personale  | 06.03.2022                                  | N. partecipanti alla formazione/ n. personale interessato   | 1                 |
|   |   | Perseguire l'obiettivo "0" infortuni   | Dic. 2022 | RSPP           | Non si rilevano eventi infortunistici   | 06.03.2022                                  | n. infortuni  | 0                 |
|   |   | Mantenere la certificazione del proprio sistema di gestione della sicurezza  | Dic. 2022 | RSG - DIR      | Certificazione in vigore  | 06.03.2022                                  | Validità certificazione anno in corso   | sì                |
| Discriminazione                                       | Scoraggiare fenomeni di discriminazione all'interno dell'Azienda  | Perseguire l'obiettivo "0" casi di discriminazione accertati   | Dic. 2022 | RSG            | Non si rilevano casi di discriminazione accertati   | 06.03.2022                                  | n. casi di discriminazione accertati  | 0                 |
| Libertà di associazione e diritto alla contrattazione | Assenza di pressioni da parte dell'azienda ai lavoratori che aderiscono ai sindacati  | Elaborazione di questionari anonimi/indagini sul clima interno aziendale   | Dic. 2022 | Responsabile   | indagine clima interno anno 2020: tasso di soddisfazione 92,8 %   | Risposte positive maggiori o uguali all'80% | n. risposte positive/n. domande fornite inerenti l'argomento specifico                                  | 0,8               |
| Procedure disciplinari                                | Prevenire l'utilizzo di sanzioni disciplinari   | Perseguire l'obiettivo "0" procedure disciplinari  | Dic. 2022 | RSPP           | Non si rilevano procedure disciplinari adottate   | 06.03.2022                                  | n. procedure disciplinari adottate  | 0                 |
| SG SA 8000  | Mantenere la Certificazione   | Audit Ente di Certificazione   | Ott. 2021 | DIR            | Mantenimento effettuato   | 06.03.2022                                  | Mantenimento SG   | sì                |

Sulmona il 11/04/2022

Il Rappresentante della Direzione per la Responsabilità Sociale

Gianluca Zappa

ZAPPA BENEDETTO s.r.l.  
S.S. 7 Km. 95,5  
67039 SULMONA (AQ)  
Pratica N. 1/10/2022