

# Bilancio SA8000 2020



**1. INDICE**

1. INDICE.....	2
2. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE.....	3
3. DESCRIZIONE AZIENDA .....	3
4. QUADRO NORMATIVO .....	4
5. REQUISITI DI RESPONSABILITA' SOCIALE .....	5
6. SISTEMA DI GESTIONE .....	7

## 2. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Questo documento rappresenta l'analisi delle azioni e dei risultati ottenuti da Consorzio Zenit Sociale in ottemperanza alla norma SA 8000.

Il presente Bilancio consente agli stakeholder di conoscere come l'Organizzazione interpreta l'applicazione del Sistema di Responsabilità Sociale.

Il campo di applicazione del sistema di responsabilità sociale è: progettazione, pianificazione e coordinamento attività per le imprese consorziate.

## 3. DESCRIZIONE DEL CONSORZIO

CZS, costituito con atto del 20/03/2014, è una realtà nata dalla necessità di avere uno strumento commerciale, in forma di consorzio cooperativo, in grado di rispondere ad un'esigenza sociale sempre più diffusa. L'obiettivo di CZS è infatti quello di essere un interlocutore capace, professionalmente preparato e solidamente organizzato per rispondere globalmente, ai bisogni della persona, intervenendo in tutte le fasi della vita che necessitano di supporto educativo, assistenziale e ricreativo. Le strategie e le scelte delle cooperative consorziate, unitamente al progressivo modificarsi del contesto normativo e dei bisogni espressi dal mercato del welfare nazionale, hanno fatto maturare la scelta di costituire CZS, che si pone nel mercato come importante mezzo di rafforzamento e diversificazione degli strumenti societari utilizzati per accompagnare e sostenere la crescita in un'ottica di consolidamento e rafforzamento delle prospettive di lavoro offerte. Consorzio Zenit Sociale ha come proprio scopo aziendale *“Progettazione e pianificazione di servizi nei settori socio sanitario, socio assistenziali e socio educativo, erogati dalle imprese consorziate.”*

Questo scopo viene raggiunto attraverso il:

- favorire lo sviluppo e la promozione delle cooperative associate,
- fornire alle stesse in via diretta e indiretta servizi, assistenza, coordinamento nell'esercizio dell'attività e nella realizzazione degli interventi e progetti, anche attraverso forme di collaborazione, fra le consorziate al fine di ottimizzare le risorse e sviluppare attività imprenditoriali,
- realizzare politiche e progetti comuni d'impresa per la fornitura e la gestione di servizi integrati e complessi,
- tradurre in politiche e progetti concreti i valori del movimento cooperativo, a partire dalla centralità della persona e il desiderio di produrre benessere sociale in modo inclusivo e condiviso.

L'Organizzazione, al fine di rispondere alle richieste del mercato e garantire una crescita coerente con i principi di qualità del servizio, sostenibilità ambientale, sicurezza dell'ambiente di lavoro e tutela della persona, ha implementato nel tempo i seguenti sistemi di gestione in un modello integrato:

- sistema di gestione per la qualità, in ottemperanza alla norma **ISO 9001:2015**
  - sistema di gestione ambientale, in ottemperanza alla norma **ISO 14001:2015**
  - sistema di gestione della sicurezza dei lavoratori, in ottemperanza alla **ISO 45001:2018**
  - sistema di gestione della responsabilità sociale, in ottemperanza allo **standard SA8000:2014**
- e si è inoltre dotata di un Modello di Gestione 231.

#### 4. QUADRO NORMATIVO

Il sistema di gestione della responsabilità sociale ha come elemento cardine l'ottemperanza a:

- Standard SA8000:2014
- Convenzione ILO 1 (Durata del Lavoro - Industria) e Raccomandazione 116 (Riduzione dell'orario di lavoro)
- Convenzione ILO 29 (Lavoro forzato)
- Convenzione ILO 105 (Abolizione del lavoro forzato)
- Convenzione ILO 87 (Libertà sindacale e protezione del diritto sindacale)
- Convenzione ILO 98 (Diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva)
- Convenzione ILO 100 (Uguaglianza di retribuzione)
- Convenzione ILO 111 (Discriminazione – impiego e professione)
- Convenzione ILO 102 (Sicurezza Sociale – norme minime)
- Convenzione ILO 131 (Definizione del salario minimo)
- Convenzione ILO 135 (Rappresentanti dei lavoratori)
- Convenzione ILO 138 e Raccomandazione 146 (Età minima)
- Convenzione ILO 155 e Raccomandazione 164 (Sicurezza e Salute sul Lavoro)
- Convenzione ILO 159 (Reinserimento professionale e occupazionale - persone disabili)
- Convenzione ILO 169 (Popoli indigeni e tribali) Convenzione ILO 177 (Lavoro a domicilio)
- Convenzione ILO 181 (Agenzie per l'impiego private)
- Convenzione ILO 182 (Forme peggiori di lavoro minorile)
- Convenzione ILO 183 (Protezione della Maternità)
- Codice di condotta ILO sull'HIV / AIDS e il mondo del lavoro
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali
- Patto internazionale sui diritti civili e politici
- Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale
- Principi guida delle Nazioni Unite su Business e Diritti Umani
- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del settore

## **5. REQUISITI DI RESPONSABILITA' SOCIALE**

Costituiscono requisiti di responsabilità sociale i seguenti punti:

1. Lavoro infantile
2. Lavoro forzato o obbligato
3. Salute e sicurezza
4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva
5. Discriminazione
6. Pratiche disciplinari
7. Orario di lavoro
8. Retribuzione
9. Sistema di gestione

L'analisi dei rischi SA8000, che si aggiunge all'analisi dei rischi relativa agli standard del Sistema integrato Qualità ambiente e sicurezza, prende in considerazione tutti i requisiti previsti dalla norma così come descritto dalla PO.08.QASSA8000.

### **Lavoro infantile**

CZS assume alle proprie dipendenze solo personale maggiorenne e adotta modalità definite per la verifica dell'identità e età del personale assunto, attraverso il controllo dei documenti di identità e degli altri eventuali documenti personali.

Consorzio ZS si è dotata della PO.15.QASSA8000 *rimedio al lavoro minorile* rev. 1 del 01/09/2021. La procedura descrive le azioni e le responsabilità pianificate dall'Organizzazione per garantire il rispetto di questo requisito.

Con i fornitori viene eseguita un'attività di vigilanza e monitoraggio attraverso gli audit finalizzata alla verifica dell'eventuale presenza di lavoratori minori.

### **Lavoro forzato o obbligato**

Il consorzio adotta procedure di assunzione definite, in linea con la normativa vigente e con la contrattazione collettiva di settore, come descritto dalla PO.16.QASSA8000 *Gestione risorse umane*. Non presta denaro ai propri dipendenti, eccezion fatta per i casi previsti e disciplinati dalla legislazione vigente al fine di evitare ogni forma di legame/o vincolo obbligato all'Organizzazione. Qualora, in occasione dell'attività di audit (interni e/o presso i fornitori) riscontrasse la presenza di casi di lavoro forzato o obbligato, la funzione avente riscontrata la criticità ha l'obbligo di inoltrare immediata comunicazione al SPT.

### **Salute e sicurezza**

CZS adotta un sistema di gestione per la sicurezza nei luoghi di lavoro certificato secondo la norma ISO 45001, a garanzia del rispetto della legislazione vigente e delle regole che l'organizzazione si è data al suo interno. Inoltre valuta la propria sede attraverso il Guidance document.

L'Organizzazione si è dotata della PO.09.QASSA8000 *Servizio di Prevenzione e Protezione*.

È nominato un Responsabile dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale.

Qualora, in occasione dell'attività di audit (interni e/o presso i fornitori) riscontrasse il mancato rispetto degli obblighi di sicurezza, la funzione avente riscontrata la criticità ha l'obbligo di inoltrare immediata comunicazione al SPT.

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

L'Organizzazione opera inoltre nel rispetto del CCNL Cooperative sociali.

Il Consorzio non impedisce né limita in alcun modo l'iscrizione dei lavoratori alle organizzazioni sindacali.

È individuato il Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000 che partecipa al SPT.

Qualora, in occasione dell'attività di audit (interni e/o presso i fornitori) riscontrasse il mancato rispetto della libertà di associazione, la funzione avente riscontrata la criticità ha l'obbligo di inoltrare immediata comunicazione al SPT.

### ***Discriminazione***

CZS, così come definito all'interno del proprio Codice di Comportamento, garantisce che nessuno, in ambito lavorativo, possa subire ritorsioni, illeciti condizionamenti, disagi e discriminazioni.

Qualora, in occasione dell'attività di audit (interni e/o presso i fornitori) riscontrasse la presenza di casi di discriminazione, la funzione avente riscontrata la criticità ha l'obbligo di inoltrare immediata comunicazione al SPT.

### ***Pratiche disciplinari***

Le pratiche disciplinari previste dall'Organizzazione sono solo ed esclusivamente quelle previste e disciplinate dal CCNL applicato.

In ogni caso, l'organizzazione tratta tutto il personale con dignità e rispetto. Non utilizza o tollera l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abuso verbale nei confronti del personale e non permette trattamenti duri o inumani.

Qualora, in occasione dell'attività di audit (interni e/o presso i fornitori) riscontrasse l'adozione di una o più pratiche disciplinari scorrette, la funzione riscontrante la criticità ha l'obbligo di inoltrare immediata comunicazione al SPT.

### ***Orario di lavoro***

L'Organizzazione opera in ottemperanza alle leggi vigenti, alla contrattazione collettiva e agli standard di settore in materia di orario di lavoro, riposi e festività pubbliche.

L'Organizzazione adotta misure di monitoraggio e controllo al fine di vigilare sulla corretta gestione dell'orario di lavoro attraverso gli audit.

La rilevazione dell'orario di lavoro avviene in modo eterogeneo a seconda della specificità del lavoro: in alcuni casi è previsto l'utilizzo di badge, in altri di fogli firma.

Per i dipendenti del Consorzio l'elaborazione delle buste paga è gestita in outsourcing.

Qualora, in occasione dell'attività di audit (interni e/o presso i fornitori), fossero riscontrati orari di lavoro non allineati alle regole definite, la funzione riscontrante la criticità ha l'obbligo di inoltrare immediata comunicazione al SPT.

### ***Retribuzione***

La retribuzione non è in nessun caso inferiore a quanto stabilito dai CCNL applicati. In particolare si verifica che il minimo contributivo sia sempre superiore a quello indicato nelle circolari INPS e adeguato al living wage Italia.

## 6. SISTEMA DI GESTIONE

### *Politica*

L'Organizzazione di è dotata di una politica Integrata Qualità, ambiente, sicurezza e responsabilità sociale e di una politica SA8000.

### *Social Performance Team*

L'Organizzazione, così come descritto nella PO.14.SA8000 *Social Performance team*, ha costituito un gruppo permanente SA8000 al fine di vigilare sulla sistematica applicazione dei requisiti definiti nello standard. Il team include una rappresentanza equilibrata di:

- a) rappresentanti dei lavoratori SA8000;
- b) management;

La responsabilità della conformità allo Standard resta sempre e unicamente in capo al Senior Management.

### *Identificazione e valutazione dei rischi*

Il SPT ha attuato un processo di analisi per formalizzare la valutazione dei rischi, descritto nella PO.08.SA8000 *Determinazione e valutazione dei rischi SA8000*.

La valutazione dei rischi è aggiornata almeno annualmente e in caso di cambiamenti significativi.

### *Monitoraggio e audit interni*

Per il monitoraggio dell'attività del Consorzio, Zenit Sociale si è dotato della PO.02.QASSA8000 gestione audit interni, rev. 4 del 01/08/2021. Come descritto nella PO RGSi definisce il programma triennale degli audit in linea con le esigenze del sistema. Ogni anno all'interno del programma di audit vengono indicate le consorziate e le tipologie di servizi dell'organizzazione che verranno auditati a campione. I criteri considerati sono: la tipologia di servizio, il territorio, la complessità e le dimensioni del servizio, cambiamenti significativi all'interno del servizio e relativi rischi ed opportunità.

Ogni anno l'Organismo di Vigilanza redige un verbale sull'Organizzazione che viene analizzato dal CdA.

Potrà essere oggetto di audit il servizio nel suo complesso, la società (consorziate che eroga il servizio) o entrambi.

Il Consorzio analizza la propria base sociale anche raccogliendo e analizzando i dati dei bilanci sociali e monitorando lo stato delle certificazioni delle cooperative socie.

### *Monitoraggio degli indicatori di performance*

L'Organizzazione per valutare periodicamente il proprio stato di conformità allo standard SA8000 utilizza degli indicatori.

Seguono alcune considerazioni per gli indicatori monitorati:

#### *Ore di straordinario*

Nel 2020 a causa della emergenza sanitaria dovuta alla pandemia di Covid-19 l'Organizzazione ha fatto ricorso al lavoro straordinario ma ha attivato un meccanismo di recupero ore. Per il personale distaccato in CZS sono attive le misure di conciliazione previste dalla cooperativa distaccante quali ad esempio la flessibilità in entrata, uscita e pausa pranzo.

#### *Ferie godute / maturate*

I dati raccolti, mostrano una situazione di ferie godute sotto controllo.

#### *Procedure disciplinari*

Nel corso del 2020 non si sono verificate procedure disciplinari.

#### *Salario dignitoso*

Per l'anno 2020, considerando il minimo contributivo previsto dalla circolare INPS n.09 del 2020 e il living wage Italia 2019, si ritiene che gli stipendi erogati ai lavoratori distaccati a CZS siano adeguati.

#### *Trattamento integrativo*

Assistenza sanitaria integrativa (5€ x 12mesi)

#### *Numero segnalazioni e reclami*

Non ci sono state segnalazioni e/o reclami.

#### *Lavoratori minori*

Ad oggi non sono presenti lavoratori minori.



- **Monitoraggio Covid-19**

Ai fini dello standard SA8000 è stata aggiornata l'analisi dei rischi specifica tenendo conto del rischio Covid-19 come precisato dal SAI all'interno del documento "Responding to Covid-19: guidance for SA8000 certified organization".

Inoltre la direzione effettua e registra un controllo mensile sulla situazione dei contagi all'interno dei servizi del Consorzio gestiti dalle socie.

- **Analisi delle Non Conformità, delle Azioni Correttive e delle Opportunità di Miglioramento**

Dall'avvio del sistema di gestione non sono state segnalate NC a carico delle socie.

- **Analisi degli episodi di discriminazione e relativo piano di rimedio**

Non sono stati rilevate segnalazioni o reclami, da avvio del sistema, relativi a episodi di discriminazione. Non è stato quindi attuato nessun piano di rimedio.

- **Redazione del bilancio SA8000**

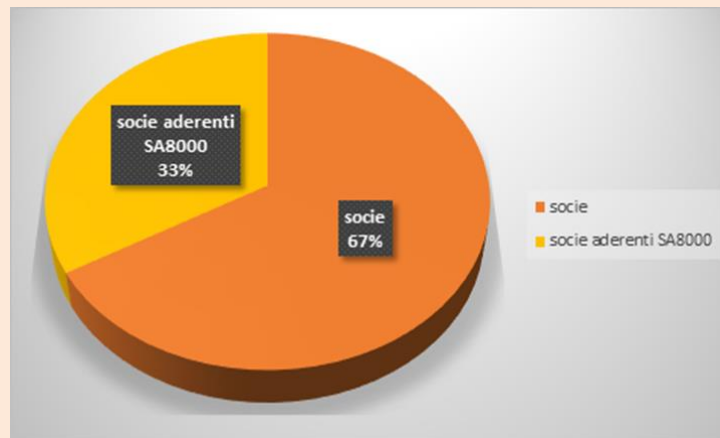
Nel corso del 2020, nonostante siano state monitorati i punti dello standard SA8000, non è stato elaborato il documento di sintesi.

**- Analisi della base sociale**

Lo stato delle certificazioni delle socie del Consorzio è riassunto nella tabella seguente.

Organizzazione	Sede	Certificazioni/Organizzazione gestionale					
		9001	14001	45001	SA8000	231	ALTRO
Consorzio Zenit	Parma	X				X	Rating di legalità
PROGES	Parma	X	X	X		X	Rating di legalità; Family Audit; LG 10881; LG 11034
Kaleidoscopio	Parma	X	X	X		X	Codice Etico IKEA
Cabiria	Parma	X	X				FSC-STD-40-004 (VERS.2-1)
Leone Rosso	Aosta	X	X	X		X	
Città del sole	Bergamo	X				x	
Nuovo futuro	Livorno	X	X		X		ISO 22000
CNS	Bologna	x	x	x	x	x	5001, 37001, 11352, 15838
Anteo	Biella	X		X			
Cooperativa Bruno Buozzi	Parma	X				X	SOA OG 1, OG 2
CAMST	Bologna	X	X	X	X	X	50001, 22000
Biricca	Parma	X	X	X		X	certificazione bio
EMC2 Onlus	Parma	X	X	X			Certificato SOAE
Il mosaico	Lodi	x				x	
Lasse	Parma						
San Giovanni Di Dio scs	Foggia	X		X	X	X	linee guida 10881
Socioculturale	Venezia	X	X	X	X	x	
Formula servizi alle persone	Forlì	x	x	x	x	x	11034, Codice etico
GEA	Salerno	x	x	x		x	

Come illustrato nel diagramma seguente un terzo delle socie è certificato SA8000.



Nel corso del 2019 è stato richiesto alla cooperativa Lasse di acquisire il certificato 9001. Ad oggi non è stato possibile a causa delle ripercussioni del Covid-19 sull'economia della Cooperativa.

## 6.1 Coinvolgimento interno e comunicazione

La comunicazione verso le parti interessate interne ed esterne è disciplinata dalla PO.13.QASSA8000 *Comunicazione*.

Il processo di comunicazione viene suddiviso in 3 sotto processi:

1. Comunicazione di CZS verso i suoi interlocutori: mappatura delle parti interessate;
2. Comunicazione proveniente dall'interno di CONSORZIO ZENIT SOCIALE: gestione delle comunicazioni provenienti dal personale dipendente e dal personale delle aziende consorziate che opera continuativamente sui cantieri/commesse;
3. Gestione delle segnalazioni/suggerimenti provenienti dall'esterno – in particolare da AUSL, enti pubblici o privati definiti come committenti.

Questi processi sono attivati attraverso i seguenti strumenti:

Bilancio Sociale e Bilancio Sociale SA8000, inviato a tutti gli stakeholder e consultabile sul sito  
Riunioni interne, riunioni di commessa, riunioni con i fruitori dei servizi  
Relazioni annuali dei servizi  
Piano di formazione SA8000  
POLITICA DEL SGI esposta nei servizi afferenti al consorzio  
POLITICA SA 8000 esposta nei servizi afferenti al consorzio  
Partecipazioni a incontri/seminari  
Partecipazione a progetti con le pubbliche amministrazioni e associazione di categoria  
Customer Satisfaction dei servizi delle consorziate

Ogni cooperativa socia, se non certificata SA8000, viene richiesto di aderire ai principi dello standard e di auto valutarsi sulla base di questi attraverso la compilazione del questionario. Inoltre vengono inviati il codice di comportamento, il volantino SA8000 in 4 lingue e il certificato, con la richiesta di esporre questi documenti presso i servizi.



### *Comunicazione dai dipendenti al CZS*

Tutti coloro che rilevano un eventuale scostamento dello standard, dalla politica aziendale ed in generale dai principi del sistema di responsabilità sociale, devono inoltrare immediata comunicazione al Social Performance Team. Le segnalazioni possono essere effettuate in modalità anonima attraverso il form presente sul sito del Conosrzio [www.zenitsociale.it](http://www.zenitsociale.it) all'interno della sezione "Certificazioni", oppure contattando direttamente il RLSA8000 Tommaso Villani.

Il Social Performance Team, una volta ricevuta la segnalazione, avvia l'iter di accertamento dei fatti e/o situazioni documentate.

## *6.2 Individuazione e coinvolgimento delle parti interessate*

In sede di riesame annuale del sistema integrato, l'identificazione e modalità di coinvolgimento delle parti interessate sono rivalutate per attestarne l'adeguatezza.

## *6.3 Azioni correttive e preventive*

L'organizzazione ha iniziato la raccolta delle eventuali azioni correttive e preventive inerenti alle tematiche riportate nello standard. Visti le poche azioni intraprese, una prima analisi statistica significativa delle segnalazioni è prevista in occasione del prossimo Bilancio SA8000.

## *6.4 Formazione e sviluppo delle capacità (Capacity Building)*

L'organizzazione attua un percorso di sensibilizzazione del personale sulle tematiche affrontate dalla SA8000. Per il 2021 sono state pianificate sessioni formative rivolte all'inserimento di nuovo personale e per il CDA.

## *6.5 Gestione dei fornitori e degli appaltatori*

L'organizzazione applica la necessaria diligenza (due diligence) per verificare la conformità allo Standard SA8000 dei propri fornitori/consorziate.

OBIETTIVI FUTURI

OBIETTIVO 1



VALUTAZIONE  
QUALITÀ DEI  
SERVIZI CON  
GLI STAKEHOLDER

Attraverso il processo messo in atto dal 2018 con la certificazione SA8000, il consorzio sta mappando la attività e il monitoraggio sulle consorziate dando loro Linee Guida e compie Procedure Operative per migliorare gli aspetti di controllo su tutta la catena di fornitura dei servizi e prodotti che essi stessi realizzano.

OBIETTIVO 2



IMPLEMENTAZIONE  
NUMERO DEGLI  
STAKEHOLDER E  
PARTNER

Attraverso un più intenso coinvolgimento delle attuali consorziate nella capacità di creare rete di collaborazioni si implementa la capacità di **coltivare** il **giunto** del consorzio.