

BILANCIO

SA 8000

2023



ZENIT  SOCIALE

INTRODUZIONE

Il Consorzio Zenit Sociale da diversi anni, ha scelto di aderire allo Standard di Responsabilità sociale SA8000. Questo documento presenta l'analisi delle azioni intraprese e dei risultati raggiunti dall'organizzazione in conformità con la norma.

Questo Bilancio permette agli stakeholder di comprendere come CZS interpreta l'applicazione e l'implementazione del Sistema di Responsabilità Sociale. Ricalca alcuni aspetti del bilancio sociale, con cui è allineato, per evidenziare le traiettorie seguite nel percorso di applicazione dello standard volontario.

È stata elaborata e viene puntualmente aggiornata la Politica integrata qualità, ambiente, salute e sicurezza e la responsabilità sociale, che rappresenta l'impegno dell'organizzazione nei confronti delle parti interessate. La politica è diffusa attraverso tutti i canali di comunicazione del consorzio. Gli obiettivi della politica del consorzio sono i seguenti:

- ✓ Ottemperare ai requisiti richiesti in fase di progettazione, avvio, erogazione (tramite le consorziate), controllo dei vari servizi dandone comunicazione all'intera organizzazione e alle varie parti interessate
- ✓ Impegnarsi per la gestione della sicurezza e della salvaguardia ambientale
- ✓ Migliorare costantemente la propria azione imprenditoriale attraverso appositi piani di miglioramento continuo
- ✓ Considerare il personale proprio e delle consorziate come una risorsa strategica garantendo e promuovendo la qualità di vita sul posto di lavoro, la crescita professionale, la responsabilizzazione, il rispetto di tutte le normative che ne disciplinano il rapporto di lavoro e dei principi stabiliti nella Politica SA8000 e nel "Codice di comportamento Zenit Sociale"
- ✓ Ridurre il consumo delle risorse monitorando i parametri critici
- ✓ Mantenere una comprovata affidabilità nei confronti della committenza
- ✓ Identificare i pericoli e le opportunità ed impegnarsi in una costante analisi degli stessi in occasione dell'avvio di nuovi servizi o di nuove modalità di erogazione dei servizi del consorzio e delle consorziate
- ✓ Aumentare ove possibile le tipologie e i servizi offerti
- ✓ Migliorare il valore aggiunto al cliente
- ✓ Migliorare la redditività

In questo Bilancio SA8000 vengono esplicitati i criteri per verificare il grado di raggiungimento o l'eventuale scostamento rispetto agli obiettivi prefissati poiché fa riferimento ad indicatori direttamente correlati ai parametri gestionali significativi. Anche attraverso la rendicontazione delle attività il Consorzio Zenit Sociale si prefigge lo scopo di consolidare e sviluppare la propria quota di mercato in una ottica di miglioramento continuo.

Il Presidente

Giancarlo Anghinolfi

INDICE

1. Identità

1.1 Profilo dell'organizzazione

1.2 Valori e finalità perseguite

1.3 Attività svolta

1.4 La nostra storia

2. Governance e risorse umane

2.1 Reti associative - denominazione e anno di adesione

2.2 Governance

3. La responsabilità sociale - l'adesione allo standard SA8000

3.1 Campo di applicazione

3.2 Quadro normativo

3.3 Requisiti di responsabilità sociale

3.4 Sistema di gestione

- Politica
- Social Performance Team
- Identificazione e valutazione dei rischi
- Monitoraggio e audit interni
- Monitoraggio degli indicatori di performance e piano di miglioramento
- Monitoraggio diretto del consorzio e piano di miglioramento

3.5 Coinvolgimento interno e comunicazione

- Comunicazione dai dipendenti al CZS

3.6 Individuazione e coinvolgimento delle parti interessate

3.7 Azioni correttive e preventive

3.8 Formazione e sviluppo delle capacità (Capacity Building)

3.9 Gestione dei fornitori e degli appaltatori

1 Identità

1.1 Profilo dell'organizzazione

Zenit Sociale- Soc. Coop. Sociale

INDIRIZZO SEDE LEGALE: Via Colorno, 63 - 43122 - Parma (PR)

PARTITA IVA: 02719390342

CODICE FISCALE: 02719390342

ANNO DI COSTITUZIONE: 20/03/2014

FORMA GIURIDICA: Cooperativa Sociale

Casella postale elettronica certificata (pec): zenitsociale@legalmail.it

SEZIONI ISCRIZIONE REGISTRO IMPRESE: Iscritta nella sezione ORDINARIA il 02/04/2014

ALBO SOCIETA' COOPERATIVE Iscritta al numero: C100455

Data di Iscrizione: 02/04/2014

Sezione: cooperativa a mutualità prevalente di cui agli art. 2512 e seg.

Categoria: cooperative sociali

Categoria attività esercitata: altre cooperative-gestione di servizi (tipo a)
modello organizzativo adottato: tipo spa

ALBO REGIONALE EMILIA ROMAGNA: Iscritta al numero: 1447

Data di iscrizione: 14/07/2014

RUNTS-REGISTRO UNICO NAZIONALE TERZO SETTORE: Iscritta prot.n. 12925

Data iscrizione: 21/03/2022

1.2 Valori e finalità perseguite

Attività statutarie individuate e oggetto sociale (Art. 5 D.Lgs. N. 117/2017 e/o Art. 2 D.Lgs. N. 112/2017 e art. 1-8 L. N. 381/1991)

Il Consorzio è retto e disciplinato dai principi della mutualità senza fini di speculazione privata e ha lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociali dei cittadini.

Il consorzio si propone di facilitare il conseguimento degli scopi mutualistici dei propri soci favorendone lo sviluppo quantitativo e qualitativo e l'estensione della presenza e dell'immagine, nonché la presenza di nuove attività di servizio o produttive anche attivando tra i soci stessi forme di collaborazione al fine di ottimizzare le risorse.

Il consorzio, senza fine di lucro, ha lo scopo di favorire lo sviluppo e la promozione delle società socie, 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 i soci al fine di ottimizzare le risorse; sviluppare attività imprenditoriali delle associate, realizzare politiche e progetti comuni d'impresa per la fornitura e la gestione di servizi integrati e complessi.

Il Consorzio si propone, in armonia con quanto sopra, di fornire alle migliori condizioni alle società socie servizi commerciali, tecnici, finanziari e, più in generale, di assistenza nella assunzione ed esecuzione di opere, lavori o forniture di beni o servizi pubblici o privati, nonché nella realizzazione e gestione di attività di servizi socio sanitari, educativi e attività connesse e affini nonché delle attività diverse, agricole, industriali, commerciali, turistiche, culturali, ricreative e di servizi, finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate. Essa, pertanto, potrà stipulare convenzioni, contratti, partecipare a gare di appalto e assumere lavori direttamente in gestione e/o concessione e in qualsiasi altra forma, da enti pubblici e/o privati, da eseguire direttamente anche in associazione con altre imprese pubbliche e private o da assegnare ai soci che li eseguiranno con propri mezzi e sotto la loro piena responsabilità.

Il Consorzio può svolgere la propria attività anche con terzi non soci.

Il Consorzio si propone altresì di partecipare al rafforzamento del movimento cooperativo unitario italiano. Per ciò stesso la cooperativa potrà aderire alla lega nazionale cooperative e mutue, ai suoi organismi periferici provinciali e regionali nel cui ambito territoriale ha la propria sede sociale.

Su deliberazione del consiglio di amministrazione potrà aderire ad altri organismi economici o sindacali che si propongano iniziative di attività mutualistiche, cooperativistiche, di lavoro o di servizio.

1.3 Attività svolta

Consorzio Zenit Sociale è una cooperativa che attraverso le proprie socie consorziate gestisce un'ampia gamma di servizi socio sanitari educativi. Alcune delle cooperative socie, si occupano di servizi che prevedono l'inserimento e reinserimento al lavoro di persone svantaggiate.

Nello specifico il Consorzio Zenit Sociale nel proprio ruolo di General Contractor svolge:

- progettazione di gare di appalto,
- progettazione e gestione di strutture residenziali, semiresidenziali riabilitative e sanitarie;
- progettazione e organizzazione di servizi a carattere domiciliare di tipo educativo, formativo, rivolti a minori, disabili e nell'ambito della salute mentale, oltre ad anziani e a pazienti in ambito di Assistenza Domiciliare Integrata (ADI).

Principale attività svolta da statuto

General contracting, assistenza nella partecipazione a gare pubbliche, promozione dell'immagine della cooperativa, organizzazione scambi di informazioni, esperienze tra cooperative, supporto all'elaborazione di strategie politiche, promozione di nuovi servizi, assistenza alla commercializzazione dei prodotti e/o servizi.

1.4 La nostra Storia

Dalla costituzione di Consorzio Zenit Sociale il 20 marzo 2014, associando 12 cooperative sociali e non sociali secondo i dettami della legge n. 381 del 1991 è trascorso qualche anno. Inizialmente la suddivisione delle cooperative socie era il seguente: 3 sociali di tipo B, 7 sociali di tipo A, 2 e non sociali.

Nel 2021 la base delle cooperative sociali passa da 17 a 16 con la uscita della coop. Città del Sole a dicembre 2021. Le rimanenti consorziate sono realtà localizzate non solo in Emilia Romagna, ma anche in altre regioni del nord e sud Italia. A queste realtà si sono aggiunti n.2 soci sovventori: CNS e Consorzio Zenit S.c., che hanno dato fiducia a Consorzio Zenit Sociale e con cui hanno intrapreso accordi di partnership a livello commerciale a partire dal 2018.

A dicembre 2017 con atto notarile ha preso avvio il conferimento del ramo di azienda dei servizi alla persona di Consorzio Zenit s.c. verso il Consorzio Zenit Sociale s.c.s. che si è concluso nel settembre 2020, attraverso il passaggio della titolarità di servizi un tempo gestiti da Consorzio Zenit s.c. Tale azione è stata fondamentale per elevare la quantità e la gamma di servizi erogati da Zenit Sociale attraverso le proprie consorziate in Lombardia, Piemonte ed Emilia Romagna.

Da settembre 2021 nella regione Marche, il Consorzio Zenit Sociale gestisce il servizio di Cura Assistenza Domiciliare Integrata in provincia di Ascoli Piceno. Dal settembre 2023 questo servizio si è ampliato, comprendendo anche il distretto di San Benedetto del Tronto.

Nel 2023, le attività da evidenziare sono le seguenti:

A dicembre il Consorzio Zenit Sociale si è aggiudicato l'appalto per l'affidamento della gestione delle strutture residenziali, del servizio semiresidenziale e del servizio pasti caldi rivolti agli anziani non autosufficienti o parzialmente autosufficienti, ad Aosta. Il servizio ha effettivamente preso avvio il 15/2/2024.

L'RSA Corte Cova di Caronno Pertusella, a seguito della gara indetta dal Comune di Caronno Pertusella viene aggiudicata per la seconda volta consecutiva al Consorzio Zenit Sociale. La durata dell'appalto è decennale.

2 Governance e risorse umane

2.1 Reti associative - denominazione e anno di adesione

In data 17/11/2014 ha aderito alla Lega Nazionale delle Cooperative e Mutue, ai sensi del D.L.C.P.S. n. 1577 del 14 dicembre 1947, iscritta con il n. 27489.

2.2 Governance

Il Sistema di amministrazione e controllo adottato dal Consorzio Zenit Sociale Soc. Coop. Sociale è di tipo tradizionale, è retto dal Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione è formato da un numero di consiglieri, compreso fra tre e quindici, eletti dall'Assemblea e scelti tra i soci o tra i mandatari degli enti soci, nell'osservanza delle disposizioni di legge al riguardo. Il Cda è costituito da 7 membri (persone fisiche in rappresentanza dei soci persone giuridiche).

Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per la gestione della cooperativa.

Il consiglio di amministrazione resta in carica per tre esercizi, gli amministratori scadono alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica.

Gli amministratori sono rieleggibili entro il limite di mandati consentito dalla normativa tempo per tempo vigente.

L'Assemblea dei soci, ha deliberato che gli amministratori nominati per il triennio 2023/2026 svolgono il proprio incarico a titolo gratuito salvo il compenso delle spese sostenute e documentate per lo svolgimento dell'incarico.

Amministratori in carica	Dati Anagrafici	Rappresentante di persona giuridica socia	Data 1° nomina	Data ultima nomina	Durata della carica
Giancarlo Anghinolfi (Presidente)	Nato a Montechiarugolo (PR) il 17/08/1957 CF: NGHGCR57M17F473Z Domiciliato per carica: ParmaVia Colorno 63	SI	16/10/2023	16/10/2023	FINO A SCADENZA ATTUALE CONSIGLIO
Cesare Raffaele Renato Marques (Vice Presidente)	Nato a Aosta (AO) il 19/02/1980 CF: MRQCRR80B19A326D Domiciliato per carica Parma, Via Colorno 63	SI	12/05/2023	12/05/2023	3 ESERCIZI
Davide Cortesi (Vice Presidente)	Nato a Parma (PR) il 22/05/1971 CF: MDLFNC66T42G337Z Domiciliato per carica Parma, Via Colorno 63	SI	12/05/2023	12/05/2023	3 ESERCIZI
Paolo Dalla Bella (Consigliere)	Nato a Venezia (VE) il 16/05/1975 CF: DLLPLA72E16L736B Domiciliato Mira (VE) Via Malpaga 26/BC - CAP30034	SI	12/05/2023	12/05/2023	3 ESERCIZI
Antonio Maretto (Consigliere)	Nato a VIGONOVO (VE) il 26/03/1960 CF: MRTNTN60C26L899E Domiciliato Vigonovo (Ve) Via Roma 15 Cap 30030	SI	27/12/2023	27/12/2023	FINO ALLA PROSSIMA ASSEMBLEA
Luca Corsino (Consigliere)	Nato a ADRIA (RO) il 22/02/1971 CF: CRSLCU71B22A059S Domiciliato Osimo (An) Via Fratelli Cervi 18 Cap 60027	SI	12/05/2023	12/05/2023	3 ESERCIZI
Francesca Corotti (Consigliere)	Nata a Milano (MI) il 03/04/1974 Cf: CRTFNC74D43F205V Domiciliata per carica: ParmaVia Colorno 63	SI	12/05/2023	12/05/2023	3 ESERCIZI

Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale, qualora nominato dall'Assemblea, si compone di tre membri effettivi e due supplenti, tutti in possesso dei requisiti di legge. i Sindaci restano in carica per tre esercizi, e scadono alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della carica. Essi sono rieleggibili.

Il Collegio Sindacale vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento.

Il Collegio deve riunirsi almeno ogni novanta giorni e delle riunioni del Collegio deve redigersi verbale sottoscritto dagli intervenuti.

Sindaci in carica	Dati Anagrafici	Data1° nomina	Data ultima nomina	Durata della carica	Compenso
Capelli Massimo (Presidente del Collegio Sindacale)	Nato a Parma (PR) il 02/08/1960 Cf: CPLMSM60M02G337B Residenza a Parma (PR) in Via Riomaggiore 1	20/03/2014	12/05/2023	3 ESERCIZI	2.000,00 (duemila/00) Euro lordi annui
Campanini Mattia (Sindaco)	Nato a Parma (PR) il 30/10/1977 Cf: CMPMTT77R30G337E Domiciliato a Parma (PR) Via Cocconcelli 4	20/03/2014	12/05/2023	3 ESERCIZI	1.000,00 (mille/00) Euro lordi annui
Pezzuto Fabrizio (Sindaco)	Nato a San Pietro Vernotico (BR) il 26/05/1973 Cf: PZZFRZ73E26I19J Domiciliato a Parma (PR) Via Mantova 34	20/03/2014	12/05/2023	3 ESERCIZI	1.000,00 (mille/00) Euro lordi annui
Sacchi Serena (Sindaco Supplente)	Nata a Parma (PR) il 09/07/1982 Cf: SCCSRN82L49G337L Domiciliata a Parma (PR) Via Cocconcelli 4	14/06/2018	12/05/2023	3 ESERCIZI	-
Cabassi Luca (Sindaco Supplente)	Nato a Parma (PR) il 11/02/1964 Cf: CBSLCU64B11G337D Domiciliato a Parma (PR) Via Pertini 12/A	14/06/2018	12/05/2023	3 ESERCIZI	-

Società di Revisione

L'incarico di revisione legale dei conti è conferito dall'assemblea, sentito il collegio sindacale. Ha durata di tre esercizi, con scadenza alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del terzo bilancio di esercizio dell'incarico. Il corrispettivo spettante al soggetto incaricato della revisione legale dei conti e gli eventuali criteri di adeguamento dello stesso debbano essere determinati per l'intera durata dell'incarico.

Essezeta controlgest s.r.l.

Sede di Modena (MO) in Via Fabriani 120 - 41121 Data atto di nomina: 12/05/2023

Durata della carica: 3 esercizi Compenso: 3.000/00 (tremila/00) Euro

Organismo di Vigilanza (OdV)

Il CdA di Cooperativa Zenit Sociale in adesione alle previsioni di cui al D.Lgs. 231/2001 (inerente la responsabilità amministrativa delle società), ha provveduto alla costituzione e alla nomina dell'Organismo di Vigilanza (OdV) nella persona del Dott. Mazzoni Benoni Luciano

Dato atto di nomina: 30/03/2022

Durata della carica: 1 anno

Compenso: 1.200/00 (milleduecento/00) Euro annui lordi

Data Protection Officer (DPO)

Il Consorzio Zenit Sociale ai sensi dell'art. 37 del GDPR (General Data Protection Regulation) o Regolamento Generale sulla protezione dei dati (RGPD) cioè Regolamento UE 2016/679 sulla "Protezione e Libera circolazione dei Dati Personali" ha provveduto a conferire l'incarico di DPO all'Ing. Giorgio Violi.

Il DPO deve essere autonomo e indipendente, non deve ricevere alcuna istruzione dal titolare o dal responsabile per quanto riguarda la esecuzione dei compiti e non è soggetto a potere disciplinare o sanzionatorio e deve avere le risorse necessarie e il potere di spesa per potere assolvere ai compiti assegnati.

I compiti assegnati al DPO sono:

- Informare e fornire al Titolare, al Responsabile nonché ai dipendenti che eseguono il trattamento, consulenza in merito agli obblighi normativi in materia;
- Sorvegliare la osservanza della normativa in materia di protezione dei dati personali, nonché delle Politiche in materia del Titolare o del Responsabile;
- Fornire, se richiesto, pareri sulla valutazione di impatto;
- Cooperare con l'Autorità di controllo;
- Fungere da punto di contatto con il Garante della Protezione dei dati per questioni connesse al trattamento.

Composizione del Capitale Sociale

Il numero dei soci è illimitato e non potrà mai essere inferiore al minimo stabilito dalla legge. Possono essere soci le cooperative e loro consorzi che si avvalgono delle prestazioni istituzionali del Consorzio e partecipano alla gestione mutualistica. La base sociale dovrà essere formata, in misura non inferiore al settanta per cento (70%) da cooperative sociali ai sensi dell'art. 8 della Legge 381/1991 e successive modifiche ed integrazioni.

Possono essere ammessi soci sovventori ed altri soci finanziatori secondo le disposizioni indicate dallo Statuto Sociale.

Elenco soci al 31/12/2022

SOCI ORDINARI					
	capitale	voti	% capitale	% voti	tipo
PRO.GES. SOC.COOP.SOCIALE	51.000,00	5,0	51,54%	26,32%	SOCIALE A
CAMST	42.000,00	3,0	14,33%	15,79%	
KALEIDOSCOPIO SOC COOP SOCIALE	10.000,00	1,0	3,41%	5,26%	SOCIALE A
LEONE ROSSO SOCCOOP SOCIALE	10.000,00	1,0	3,41%	5,26%	SOCIALE A
SOC.COOP SOCIALE SOCIOCULTURALE	10.000,00	1,0	3,41%	5,26%	SOCIALE A
COOP SOCIALE BIRICCA	10.000,00	1,0	3,41%	5,26%	SOCIALE B
EMC2	10.000,00	1,0	3,41%	5,26%	SOCIALE B
SAN GIOVANNI DI DIO	10.000,00	1,0	3,41%	5,26%	SOCIALE A
COOP BUOZZI	10.000,00	1,0	3,41%	5,26%	
FORMULA SERVIZI ALLA PERSONA	10.000,00	1,0	3,41%	5,26%	SOCIALE A
CABIRIA	5.000,00	1,0	1,71%	5,26%	SOCIALE B
SOC COOP SOCIALE LASSE	5.000,00	1,0	1,71%	5,26%	SOCIALE A
TOTALE CAP SOCI ORDINARI	283.000,00	18,00	100,0%	100,0%	

SOCI SOVVENTORI		
	capitale	voti
CONSORZIO ZENITSOC. COOP.	260.000,00	4,0
CNS	290.000,00	4,0
TOTALE CAP SOCI SOVVENTORI	550.000,00	8,0
	capitale	voti

Attivo Patrimoniale, Patrimonio proprio, utile di esercizio

Fatturato	€ 20.998.641,00
Attivo patrimoniale	€ 10.086.164,00
Patrimonio proprio	€ 636.398,00
Utile di esercizio	€ 86.340,00

Valore della produzione

Ripartizione % ricavi	
Ricavi da Pubblica Amministrazione	11.509.873,00
Ricavi da aziende profit	1.716.444,00
Ricavi da persone fisiche	7.971.447,00
Totale	21.197.764,00

Composizione Valore della produzione 2023

Fatturato per servizio (ex attività di interesse generale ex art. 2 del D. Lgs. 112/2017)	
Tipologia Servizi	
Fatturato	
b) interventi e prestazioni sanitarie;	19.547.200,00
d) educazione, istruzione e formazione professionale, ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, e successive modificazioni, nonché le attività culturali di interesse sociale con finalità educativa;	1.650.564,00
Totale	21.197.764,00

Fatturato per Territorio	
Provincia	
Parma	10.127.672,00
Torino	337.306,00
Varese	5.285.063,00
Milano	611.797,00
Ascoli Piceno	3.604.144,00
Aosta	7.752,00
Asti	1.024.907,00
Totale	20.998.641,00

3 La Responsabilità Sociale - L'adesione Allo Standard SA8000

3.1 Campo di applicazione

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

3.2 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 ad 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

3.3 Requisiti di responsabilità 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.SA8000 dell'organizzazione.

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.QSSA8000 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.QSSA8000 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 e/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 riscontrato 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. L'Organizzazione si è dotata della PO.09.S 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 riscontrato 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 riscontrato 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 riscontrato 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.

3.4 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 RGS1 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 e piano di miglioramento

L'Organizzazione per valutare periodicamente il proprio stato di conformità allo standard SA8000 monitora alcuni aspetti considerati sensibili. Per alcuni di questi aspetti sono stati individuati indicatori e quantificati dei valori di riferimento accettabili, per altri si è ritenuto di utilizzare un approccio "conoscitivo" che servirà a capire se sono necessarie azioni di miglioramento.

Inoltre per un puntuale monitoraggio di tutti gli aspetti di responsabilità sociale SA8000, ogni anno vengono effettuati audit a campione sulle socie attive.

Ore di straordinario

Per il monitoraggio di questo punto il CZS stabilisce 3 indicatori:

- il controllo a campione 3 socie non certificate SA8000, attraverso la verifica di un cedolino paghe per genere. La scelta dovrà ricadere sul cedolino di un lavoratore e una lavoratrice appartenenti alla categoria economica più diffusa.

L'accertamento consisterà nella verifica dell'applicazione del CCNL di riferimento.

Valore di riferimento 100%

- numero di socie attive che utilizzano banca ore.
- numero di socie attive che utilizzano altri strumenti (descrizione).

2023

Il controllo a campione ha dato esito positivo: non sono risultati eccessivi sforamenti di ore straordinarie e non risulta differenza di genere nella retribuzione.

la percentuale di organizzazioni che utilizza la banca ore è il 54 % del totale.

il numero di organizzazioni che utilizza anche altri strumenti per la tenuta sotto controllo di questo aspetto è il 54% del totale. Sono 4 le consorziate che non utilizzano strumenti di monitoraggio di questo aspetto.

PIANO DI MIGLIORAMENTO

Per quanto riguarda il primo indicatore si procederà con il mantenimento, per quanto riguarda l'utilizzo di strumenti di monitoraggio era prevista la raccolta delle buone pratiche utilizzate dalle consorziate per metterle a disposizione di tutte in ottica di condivisione e consolidamento delle stesse. L'obiettivo non è stato completato e per il 2024 verrà effettuato un monitoraggio sul numero di consorziate che hanno deciso e decideranno di aderire allo standard UNI/PdR 125:2022 che contiene indicatori su questo tema.

Ferie godute/maturate

Per il monitoraggio di questo punto il CZS stabilisce 2 indicatori:

- il controllo a campione di 3 socie non certificate SA8000, attraverso la verifica di un cedolino paghe per genere. La scelta dovrà ricadere su un cedolino di un lavoratore e una lavoratrice appartenenti alla categoria economica più diffusa.

L'accertamento consisterà nella verifica dell'utilizzo delle ferie.

Valore di riferimento: consumo di ferie di almeno l'80% di quelle maturate al 31/12 dell'anno precedente.

- numero di socie attive che adottano una procedura/indicazione interna sulla gestione dello smaltimento ferie.

2023

Il controllo a campione ha dato esito positivo: non sono risultati accantonamenti di ferie superiori al 20% delle ferie maturate nell'anno precedente e non incide la differenza di genere.

La percentuale di organizzazioni che adottano una procedura/indicazione interna sulla gestione dello smaltimento ferie è il 69% del totale.

PIANO DI MIGLIORAMENTO

Per quanto riguarda il primo indicatore si procederà con il mantenimento, per quanto riguarda il primo indicatore si procederà con il mantenimento, per quanto riguarda l'utilizzo di strumenti di monitoraggio

era prevista la raccolta delle buone pratiche utilizzate dalle consorziate per metterle a disposizione di tutte in ottica di condivisione e consolidamento delle stesse. L'obiettivo non è stato completato e per il 2024 verrà effettuato un monitoraggio sul numero di consorziate che hanno deciso e decideranno di aderire allo standard UNI/PdR 125:2022 che contiene indicatori su questo tema.

Procedure disciplinari

Per il monitoraggio di questo punto il CZS stabilisce il seguente indicatore:

- numero di socie non certificate SA8000, che hanno acquisito le procedure disciplinari previste dal proprio CCNL di riferimento per la gestione di questo aspetto.

Valore di riferimento 100%

2023

La percentuale di organizzazioni certificate SA8000 o che ha acquisito le procedure disciplinari previste dal proprio CCNL di riferimento per la gestione di questo aspetto è il 100% del totale

PIANO DI MIGLIORAMENTO: mantenimento

Salario dignitoso

Per il monitoraggio di questo punto il CZS stabilisce il seguente indicatore:

- il controllo a campione 3 socie non certificate SA8000, attraverso la verifica di un cedolino paghe. Il calcolo viene effettuato prendendo in considerazione il Lowest Current Wage (lo Stipendio Corrente più Basso). La valutazione viene effettuata sulla retribuzione mensile, lorda e full time applicando la seguente formula:

$$(RAL + \text{quota annuale di TFR} - \text{pari circa ad una mensilità}^*)/12$$

*Il coefficiente convenzionalmente utilizzato è 13,5

2023

Il controllo a campione ha dato esito positivo il Lower Current Wage è risultato maggiore del Living Wage Italia preso a riferimento (CISE).

PIANO DI MIGLIORAMENTO: mantenimento e verifica applicazione nuovo CCNL Cooperative Sociali

Trattamenti integrativi

Per il monitoraggio di questo punto il CZS stabilisce il seguente indicatore:

- numero di socie che hanno previsto un trattamento integrativo che eccede l'obbligo di legge (es. integrazione maternità, integrazione assicurazione sanitaria per familiari, congedi paternità...)

2023

Il numero di organizzazioni che ha previsto un trattamento integrativo che eccede l'obbligo di legge è il 31%

PIANO DI MIGLIORAMENTO: per quanto riguarda la condivisione delle buone prassi si fa riferimento al progetto presentato sul bando Ministeriale RiParto per il sostegno delle lavoratrici madri nei primi mille giorni di vita del bambino. Il progetto è stato elaborato da tre delle cooperative del consorzio e entro la fine del 2024 se ne prevede la diffusione e, quindi, la disseminazione di buone pratiche.

Inoltre, visto che il nuovo CCNL delle cooperative sociale prevede di colmare con l'integrazione al 100% dello stipendio l'assenza obbligatoria per maternità, verrà verificata la sua applicazione.

Lavoratori minori

Per il monitoraggio di questo punto il CZS stabilisce il seguente indicatore:

- numero di socie non certificate SA8000 che hanno adottato una procedura per la prevenzione del lavoro minorile e di rimedio per lo stesso.

2023

il numero di organizzazioni che ha adottato una procedura per la prevenzione del lavoro minorile e di rimedio per lo stesso è il 16% del totale.

PIANO DI MIGLIORAMENTO: poiché tutte le consorziate hanno aderito ai principi di Responsabilità Sociale previsti dallo standard SA8000, il consorzio mette a disposizione la propria procedura per le consorziate che vorranno implementare il proprio sistema di gestione approfondendo questo aspetto.

Una delle cooperative sta procedendo con la realizzazione di una Policy per la tutela delle bambine, dei bambini e degli adolescenti con lo scopo di creare un'organizzazione sicura per i minori, tutelandone i diritti e prevenendo i possibili abusi. I contenuti della policy saranno diffusi attraverso attività alle altre consorziate.

Prevenzione degli episodi di discriminazione e relativo piano di rimedio

Per il monitoraggio di questo punto il CZS effettua un confronto di genere su due buste paga del livello economico più diffuso e si verifica che venga assolto l'obbligo di assunzione di persone con disabilità o fragilità sociale.

2023

Il controllo a campione ha dato esito positivo: non risulta differenza di genere nella retribuzione, inoltre è stato verificato l'assolvimento all'obbligo di assunzione di persone con disabilità o fragilità sociale.

PIANO DI MIGLIORAMENTO: mantenimento

Redazione del bilancio di Responsabilità sociale

Per il monitoraggio di questo punto il CZS stabilisce il seguente indicatore:

- numero di socie certificate SA8000 che hanno redatto il bilancio di Responsabilità Sociale annuale.

Valore di riferimento 100%

2023

Il numero di organizzazioni certificate SA8000 che ha redatto il bilancio di Responsabilità Sociale annuale è pari al 100%.

PIANO DI MIGLIORAMENTO: mantenimento

Redazione del bilancio sociale

Per il monitoraggio di questo punto il CZS stabilisce il seguente indicatore:

- numero di socie che ha redatto il bilancio Sociale annuale.

Valore di riferimento 100%.

2023

Il numero di organizzazioni certificate SA8000 che ha redatto il bilancio Sociale annuale è pari al 100%.

PIANO DI MIGLIORAMENTO: mantenimento

Monitoraggio diretto del consorzio e piano di miglioramento

Monitoraggio Covid-19

Per tutto il 2023 ai fini dello standard SA8000 è stata mantenuta 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, per tutto il 2023, ha effettuato e registrato un controllo mensile sulla situazione dei contagi all'interno dei servizi del Consorzio gestiti dalle socie, l'attività è ora terminata.

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

Dall'avvio del sistema di gestione non sono state segnalate NC SA8000 a carico delle socie.

PIANO DI MIGLIORAMENTO: mantenimento

Numero segnalazioni e reclami

Per il monitoraggio di questo punto il CZS stabilisce il seguente indicatore:

Numero di segnalazioni SA8000 nel corso dell'anno.

Al Consorzio Zenit Sociale non sono pervenuti segnalazioni o reclami SA8000

PIANO DI MIGLIORAMENTO: mantenimento

Audit effettuati

Per il monitoraggio di servizi in gestione il CZS stabilisce di auditare tutte le socie attive almeno una volta nell'arco del triennio 21/23

Analisi della base sociale al 31.12.2023

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

Organizzazione	Ruolo	Attività	Certificazioni					Atro
			9001	14001	45001	SA8000	231	
PROGES	Consoziata	Attività di servizi alla persona	X	X	X		X	Rating di legalità; Family Audit; LG 10881; LG 11034
Kaleidoscopio	Consoziata	Attività di servizi alla persona	X	X	X		X	Codice Etico IKEA; LG 11034
Cabiria	Consoziata	Editoria, comunicazione, grafica, stampa	X	X				FSC-STD-40-004 (VERS.2-1)
Leone Rosso	Consoziata	Attività di servizi alla persona	X	X	X		X	
Cooperativa Bruno Buozzi	Consoziata	Costruzioni e restauri	X				X	SOA OG 1, OG 2
CAMST	Consoziata	ristorazione, pulizie. Manutenzioni	X	X	X	X	X	50001, 22000
Biricca	Consoziata	Cooperativa di inserimento lavorativo	X	X	X		X	Certificazione bio
EMC2 Onlus	Consoziata	Cooperativa di inserimento lavorativo	X	X	X			
Lasse	Consoziata	Servizi alla persona	X					
San Giovanni Di Dio Soc.Coop.Sociale	Consoziata	Servizi alla persona	X		X	X	X	Linee guida 10881
Socioculturale	Consoziata	Servizi alla persona	X	X	X	X	X	
Formula servizi alle persone	Consoziata	Servizi alla persona	X	X	X	X	X	11034, CODICE ETICO, UNI PDR 125 30415 diversity &Inclusion; 27001, 37001 (prevenzione corruzione)
CNS	Socio sovventore	Consorzio Nazionale Servizi alla persona e facilities management	X	X	X	X	X	50001 37001 11352 15838
Consorzio Zenit	Socio sovventore	Consorzio facilities management	X				X	Rating di legalità

3.5 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 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

Ad 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 rilevino 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 Consorzio 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.

3.6 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.

3.7 Azioni correttive e preventive

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

3.8 Formazione e sviluppo delle capacità (Capacity Building)

L'organizzazione attua un percorso di sensibilizzazione del personale sulle tematiche affrontate dalla SA8000. Per il 2023 sono state effettuate sessioni formative rivolte all'inserimento di nuovo personale e per il CDA, l'attività proseguirà nel 2024.

3.9 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.