

BILANCIO SA8000



SA8000
ORGANIZZAZIONE
CERTIFICATA

ZENIT  SOCIALE

Sommario

1. Introduzione	4
2. Identità	5
2.1 Profilo dell'organizzazione	5
- Sedi secondarie e unità locali	5
- Attività statutarie individuate e oggetto sociale	5
- Attività svolta	6
- Principale attività svolta da statuto	6
- Reti associative	7
2.2 La nostra storia	7
2.3 Mappa degli stakeholder	7
2.4 Attività svolte nel 2024	8
2.5 Aggiudicazioni 2024	9
2.6 Obiettivi di sviluppo	9
2.7 Agenda 2030 – Obiettivi per lo sviluppo sostenibile	10
3. Il governo e le risorse umane	11
3.1 Sistema di governo	11
3.2 Collegio sindacale	12
3.3 Società di revisione	13
3.4 Organismo di vigilanza (ODV)	13
3.5 Data Protection Officer (DPO)	13
3.6 Composizione sociale	14
3.7 Assemblea dei soci	14
4. Risorse economico finanziarie e patrimoniali	15
Attivo patrimoniale, patrimonio proprio, utile di esercizio	15
Valore della produzione	15
Composizione del valore della produzione	15
Fatturato per territorio	15
5. La Responsabilità Sociale – L'adesione allo Standard SA8000	16
5.1 Campo di applicazione	16
5.2 Quadro normativo	16
5.3 Requisiti di responsabilità sociale	16
5.4 Sistema di gestione	18
5.5 Coinvolgimento interno e comunicazione	22

5.6 Individuazione e coinvolgimento delle parti interessate	23
5.7 Azioni correttive e preventive	23
5.8 Formazione e sviluppo delle capacità (Capacity Building)	23
5.9 Gestione dei fornitori e degli appaltatori	23
6. Buone Prassi	23
6.1 - Il progetto #RiParto	23
Banca del tempo	23
Buono spesa	23
6.2 Policy per la tutela di bambini, bambine e adolescenti	26

1. Introduzione al Bilancio SA8000

Cari lettori, care lettrici,

Il Consorzio Zenit Sociale, da tempo impegnato in un percorso di responsabilità etica e sociale, ha scelto volontariamente di aderire allo Standard SA8000, riconosciuto a livello internazionale.

Il presente documento rappresenta una sintesi delle azioni intraprese e dei risultati conseguiti nell'ambito dell'applicazione dello standard, offrendo una lettura trasparente e sistemica dell'impegno del Consorzio.

Il Bilancio SA8000 si propone come uno strumento di rendicontazione nei confronti degli stakeholder, utile a comprendere come Consorzio Zenit Sociale interpreta, applica e implementa il Sistema di Responsabilità Sociale.

È coerente e integrato con i principi del bilancio sociale, di cui ricalca alcuni elementi fondamentali, ponendo l'accento sulle direttrici seguite nell'attuazione dello standard.

Nel quadro della propria strategia di sostenibilità, il Consorzio ha elaborato una *Politica Integrata per la Qualità, l'Ambiente, la Salute e Sicurezza e la Responsabilità Sociale*, che viene regolarmente aggiornata. Tale politica, diffusa tramite i principali canali di comunicazione interni ed esterni, esprime in modo chiaro l'impegno del Consorzio nei confronti delle parti interessate. Gli obiettivi strategici che la orientano sono i seguenti:

- garantire il rispetto dei requisiti normativi e contrattuali in ogni fase del servizio: dalla progettazione all'erogazione, fino al monitoraggio e al miglioramento continuo;
- assicurare una gestione responsabile della sicurezza e della tutela ambientale;
- promuovere una cultura del miglioramento continuo attraverso piani strutturati e azioni mirate;
- valorizzare le persone, riconoscendole come risorsa strategica: promuovendo benessere, sviluppo professionale, responsabilizzazione, rispetto della normativa del lavoro e dei principi contenuti nella Politica SA8000 e nel *Codice di Comportamento Zenit Sociale*;
- monitorare e ridurre l'utilizzo delle risorse, in un'ottica di sostenibilità;
- mantenere elevati standard di affidabilità nei confronti della committenza;
- individuare sistematicamente rischi e opportunità, analizzandoli in particolare nei momenti di avvio di nuovi servizi o modifiche significative;
- ampliare, laddove possibile, la gamma e la qualità dei servizi offerti;
- accrescere il valore percepito dal cliente;
- migliorare progressivamente la redditività e la solidità economica del Consorzio;
- condividere tra le consorziate buone prassi per il miglioramento complessivo delle condizioni di lavoratori e lavoratrici.

Attraverso questo Bilancio, il Consorzio Zenit Sociale dà evidenza del proprio impegno nel monitorare il raggiungimento degli obiettivi, tramite indicatori collegati ai principali parametri gestionali. La rendicontazione delle attività non è solo un esercizio di trasparenza, ma uno strumento di consolidamento e crescita, che consente al Consorzio di rafforzare il proprio posizionamento nel mercato, in un'ottica di miglioramento continuo e di responsabilità condivisa.

Il Presidente
Giancarlo Anghinolfi

2. Identità

2.1 Profilo dell'organizzazione

Zenit Sociale – Società Cooperativa 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 SOCIETÀ COOPERATIVE: iscritta al numero C100455

Sezione: cooperativa a mutualità prevalente di cui all'articolo 2512 e seguenti

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: Iscritta prot.n. 12925

TERZO SETTORE data iscrizione: 21/03/2022.

Sedi secondarie e unità locali

- Unità locale n. PR/2

Insegna: **Casa Renato Vasini**

Indirizzo: Via Nazionale 2/A Fornovo di Taro (PR) - 43045

Attività: assistenza residenziale per anziani e disabili

- Unità locale n. PR/3

Insegna: **La Casa di Alberi**

Indirizzo: strada Alberi 76 Parma - 43124

Attività: casa residenza anziani

- Unità locale n. PR/4

Insegna: **Asilo nido Tappeto Volante**

Indirizzo: strada della formica SNC Fontanellato (PR) - 43012

Attività: gestione asilo nido

- Unità locale n. PR/5

Insegna: **CRA Lorenzo Peracchi**

Indirizzo: via XXIV Maggio 16 Fontanellato (PR) - 43012

Attività: gestione casa residenza per anziani

- Unità locale n. TO/1

Insegna: **Asilo nido Moby Dick**

Indirizzo: via Ada Negri 8 Torino - 10136

Attività: gestione asilo nido

- Unità locale n. VA/1

Insegna: **Sant'Andrea**

Indirizzo: via Andrea Buttafava 12 Cassano Magnago (VA) - 21012

Attività: gestione casa protetta

- Unità locale n. VA/2

Insegna: **RSA Corte Carlo Cova**

Indirizzo: via Trieste 1040 Caronno Pertusella (VA) - 21042

Attività: gestione residenza sanitaria assistenziale

Attività statutarie individuate e oggetto sociale

(Art. 5 D.LGS. 117/2017, art. 2 D.LGS. 112/2017 e art. 1-8 l.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 loro 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.

Zenit Sociale 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 per enti 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.

Esso, 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 propongono iniziative di attività mutualistiche, cooperativistiche, di lavoro o di servizio.

Attività svolta

Consorzio Zenit Sociale è una cooperativa che attraverso le proprie socie consorziate gestisce un'ampia gamma di servizi socio sanitari, educativi e per la salute mentale.

Alcune delle cooperative socie si occupano di servizi che prevedono di l'inserimento e reinserimento al lavoro di persone svantaggiate, in condizione di fragilità e/o patologie mentali.

Nello specifico il **Consorzio Zenit Sociale nel proprio ruolo di general contractor si occupa di:**

1

Progettazione di gare d'appalto.

2

Progettazione e gestione di strutture residenziali, semiresidenziali, riabilitative e sanitarie.

3

Progettazione e organizzazione di servizi a carattere domiciliare di tipo educativo formativo rivolto 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 servizi.

Reti associative

Il 17 novembre 2014 Consorzio Zenit Sociale 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 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 381/1991 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 l'uscita della cooperativa 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 due soci sovventori: CNS e Consorzio Zenit SC., 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 SCS. che si è concluso nel settembre 2020, attraverso il passaggio della titolarità di servizi un tempo gestiti da Consorzio Zenit SC. 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.

Dal settembre del 2021, nelle 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, 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 febbraio 2024.

Sempre nel 2023 la 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.

2.3 Mappa degli stakeholder

STAKEHOLDER

Utenti e loro famiglie

Committenza

Enti pubblici, Comuni, Comunità montane

Fornitori di beni e servizi

Istituti di credito

Lavoratori e lavoratrici

Associazioni sindacali

RELAZIONE ESISTENTE

Qualità del servizio, rispetto alla persona

Rispetto legge, servizi efficaci e efficienti

Costruzione di rapporto collaborativo produzione benessere sociale

Ricerca della qualità rispetto dei tempi di consegna e di pagamento

Costruzione di un rapporto collaborativo

Garanzia di salute, sicurezza e benessere, tutela dei propri diritti

Rispetto degli accordi contrattuali

2.4 Attività svolte nel 2024

Valle D'Aosta

Nel corso del 2024 sono state effettuate numerose valutazioni di fattibilità per partecipare al **project financing relativo alla struttura Brocherel dal Comune di Aosta**, a cui il Consorzio Zenit Sociale ha partecipato.

Agli incontri erano presenti ciclicamente i consiglieri di Leone Rosso e il presidente della consorziata che ha sede legale ad Aosta per presidiare il territorio e riportare elementi concreti circa la partecipazione alla procedura.

Lombardia

Alla **RSA Corte Cova in Caronno Pertusella (VA)** nel corso dell'anno si è lavorato per adeguare la struttura a quanto indicato nel progetto tecnico, in sede di gara, **adottando i migliorativi necessari per la salute** e la soddisfazione degli utenti, degli ospiti e degli operatori nonché **per garantire il rispetto delle norme antincendio** adeguando i dispositivi in essere e migliorando la qualità del servizio. Per questa ragione sono state **cambiate le porte tagliafuoco, aumentati i dispositivi acustici, cambiati i tendaggi ignifughi** e la **centralina antincendio**.

Analogamente anche alla **RSA Sant'Andrea** di Cassano Magnago (VA), sono stati adottati significativi e onerosi interventi manutentivi nell'ottica di migliorare i già elevati standard di sicurezza e di prevenzione incendi. L'iter di ammodernamento degli impianti si è chiuso entro il dicembre 2024.

È proseguito, anche nel 2024, il rapporto di collaborazione con l'ospedale **Humanitas di Rozzano (MI)**. Il consorzio ha garantito risposte efficaci alle richieste di **rimodulazione del servizio** da parte della committenza.

Marche

Il **Consorzio Marche Sud** ha continuato stabilmente l'organizzazione del lavoro di assistenza domiciliare integrata, con una presa in carico piena ed adeguata. Sono stati inoltre affidati ulteriori servizi di **"assistenza infermieristica di prossimità"** e il **"assistenza presso le comunità montane"**, che sono stati svolti con regolarità ed efficienza. Nel corso del 2024 è stato inoltre cambiato il portale gestionale di AST che ha impegnato ore di formazione per tutto il personale. Nel luglio del '24 si è **concluso il primo adempimento dettato della DGR 6/2023 con la presentazione della domanda sull'autorizzazione all'esercizio e la programmazione della fase successiva valida per l'accreditamento del servizio**.

Piemonte

È proseguita con soddisfazione l'attività piemontese del Consorzio: oltre alle consolidate attività educative al nido e scuola dell'infanzia **Moby Dick a Torino**, è stato avviato un nuovo servizio di **RSA a Castelnuovo Don Bosco (Asti)**, che vede coinvolte le consorziate Proges (Parma) e Leone Rosso (Aosta).

Emilia-Romagna

In Emilia-Romagna sono cambiate le regole del sistema welfare anziani con l'ottica di garantire una migliore sostenibilità economica della gestione e servizi più innovativi.

Le tariffe dei servizi residenziali, semi-residenziali e domiciliari erano ferme da un decennio, mentre i costi dei prodotti e delle utenze (energia elettrica e gas) hanno progressivamente registrato notevoli incrementi, dovuti all'inflazione e all'aumento delle tensioni nel contesto internazionale.

In questa ridefinizione saranno coinvolte le gestioni delle **Case Residenza Anziani di Alberi di Vigatto (Parma)** e di **Fornovo Taro (PR)**. **L'accreditamento di queste strutture si è chiuso positivamente con la circolare del Comune di Parma del 30 dicembre 2024.**

Alla **CRA Peracchi di Fontanellato (PR)** nel corso del 2024 sono state eseguite **manutenzioni al tetto della struttura**, ma è tuttora in fase di valutazione il rifacimento.

Per quanto riguarda il **Polo Scolastico di Fontanellato (PR)** sia il nido che la scuola infanzia anche nel corso del 2024 hanno richiesto **diversi interventi manutentivi di tipo edile, agli impianti elettrici e all'impianto di condizionamento oltre che relativi al verde.**

Dal 2015 le consorziate più piccole di Zenit Sociale gestiscono il **servizio sulla salute mentale** più volte rinnovato da

AUSL di Parma. Nell'estate 2024 in prossimità alla scadenza AUSL di Parma e i vari distretti territoriali di concerto hanno **prorogato ulteriormente il servizio fino al 30 giugno 2025.**

L'iter di fusione tra CODEAL e Zenit Sociale, iniziato nel 2022 non è andato a buon fine. Il CDA di Zenit Sociale dell'8 ottobre 2024, ha infatti revocato la delibera assembleare del 6 ottobre 2022 relativamente alla parte dell'approvazione del progetto di fusione per incorporazione di CODEAL. Coop. Sociale.

2.5 Aggiudicazioni 2024

Affidamento della gestione delle strutture residenziali, del servizio semiresidenziale e del servizio pasti caldi, rivolti agli anziani non autosufficienti o parzialmente autosufficienti nel comune di Aosta. La decorrenza era prevista il 15 gennaio 2024 ma è slittata di un mese. La durata dell'appalto è di anni due e rinnovabile per ulteriori anni due. Le cooperative del Consorzio che hanno partecipato alla procedura sono state: la cooperativa Leone Rosso (Aosta) e la cooperativa Proges (Parma).

I servizi si svolgono in strutture residenziali (Micro-comunità Bellevue, Micro-comunità Centro Polivalente, Micro-comunità Casa Famiglia), **strutture semi-residenziali** (Bellevue), **gestione pasti caldi per anziani a domicilio.**

Ad oggi Consorzio Zenit Sociale sta attendendo dal Comune di Aosta la firma del contratto; sono stati definiti vari aspetti tecnici e la stipulazione è ormai imminente.

Aggiudicazione della concessione per la gestione della RSA Corte Cova e del servizio consegna pasti per anziani e disabili nel comune di Caronno Pertusella (Varese).

Il 29 febbraio 2024 si è conclusa formalmente con il relativo contratto di concessione l'affidamento della gestione per ulteriori 10 anni.

2.6 Obiettivi di sviluppo

Consorzio Zenit Sociale ha l'obiettivo di favorire lo sviluppo dei territori in cui opera, insieme al proprio sviluppo economico e d'impresa, che sono indispensabili anche per rispondere alle esigenze delle Cooperative consorziate. Nel prossimo triennio il Consorzio intende consolidare l'esistente e ampliare la propria attività in aree geografiche e in nuove tipologie di servizi.

Gli ambiti di sviluppo riguardano in particolare la Valle d'Aosta, sulla base delle iniziative condivise con la partecipazione attiva delle consorziate Leone Rosso e Proges.

2.7 Agenda 2030 – Obiettivi per lo sviluppo sostenibile



L'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile è un programma d'azione per le persone, il pianeta e la prosperità sottoscritto nel settembre 2015 dai governi dei 193 paesi membri dell'ONU.

Essa ingloba 17 obiettivi per lo sviluppo sostenibile – Sustainable Development Goals, SDGs – in un grande programma d'azione per un totale di 169 'target' o traguardi. L'avvio ufficiale degli obiettivi per lo sviluppo sostenibile ha coinciso con l'inizio del 2016, guidando il mondo sulla strada da percorrere nell'arco dei prossimi 15 anni: i paesi, infatti, si sono impegnati a raggiungerli entro il 2030.

Gli obiettivi per lo sviluppo danno seguito ai risultati degli obiettivi di sviluppo del millennio (Millennium Development Goals) che li hanno preceduti, e rappresentano obiettivi comuni su un insieme di questioni importanti per lo sviluppo: la lotta alla povertà, l'eliminazione della fame e il contrasto al cambiamento climatico, per citarne solo alcuni. 'Obiettivi comuni' significa che essi riguardano tutti i paesi e tutti gli individui: nessuno ne è escluso, ne deve essere lasciato indietro lungo il cammino necessario per portare il mondo sulla strada della sostenibilità.

Anche il Consorzio Zenit Sociale definisce i suoi obiettivi relativamente alle proprie attività. La scelta di aderire agli standard UNI EN ISO 9001:2015, UNI EN ISO 45001:2023, UNI EN ISO 14001:2015, SA 8000:2014 definisce chiaramente gli obiettivi di miglioramento continuo.

3. Il governo e le risorse umane

3.1 Sistema di governo

Il sistema di amministrazione e controllo adottato dal Consorzio Zenit Sociale società cooperativa sociale è di tipo tradizionale, è retto dal consiglio di amministrazione. Il CDA 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 e 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.

Amministratori	Dati anagrafici	Rappres di PGS*	Prima nomina	Ultima nomina	Durata
Giancarlo Anghinolfi presidente nominato su indicazione del socio sovventore Zenit	Nato a Montechiarugolo (PR) il 17/8/1957 CF: NGHGCR57M17F473Z Domicilio: Parma, via Colorno 63	sì	20/3/2014	12/5/2023	3 esercizi
Cesare Raffaele Renato Marques vicepresidente nominato su indicazione del socio Leone Rosso	Nato ad Aosta il 19/2/1980 CF: MRQCRR80B19A326D Domicilio: Parma, via Colorno 63	sì	6/10/2022	12/5/2023	3 esercizi
Davide Cortesi vicepresidente nominato su indicazione del socio Proges	Nato a Parma (PR) il 22/05/1971 CF: CRTDVD71E22G337P Domicilio: Parma, via Colorno, 63	sì	10/5/2017	12/5/2023	3 esercizi
Paolo Dalla Bella Consigliere nominato su indicazione del socio Socioculturale coop. sociale	Nato a Venezia il 16/5/1972 CF: DLLPLA72E16L736B Domicilio: Mira (VE), via Malpaga 26/BC	sì	20/3/2014	12/5/2023	3 esercizi
Francesca Corotti consigliera nominata su indicazione del socio Proges	Nata a Milano il 3/4/1974 CF: CRTFNC74D43F Domicilio: Parma, via Colorno, 63	sì	16/6/2021	12/5/2023	3 esercizi
Luca Corsino consigliere nominato su indicazione del socio Camst	Nato ad Adria (RO) il 22/2/1971 CF: CRSLCU71B22A059S Domicilio: Osimo (AN), via Fratelli Cervi, 18	sì	12/5/2023	12/5/2023	3 esercizi
Antonio Maretto consigliere nominato su indicazione del socio Camst	Nato a Vigonovo (VE) il 26/3/1960 CF: MRTNTN60C26L899E Domicilio: Vigonovo (VE), via Roma, 15	sì	17/5/2024	17/5/2024	Fino a scadenza attuale consiglio

*Rappresentante di persona giuridica socia

3.2 Collegio sindacale

La nomina del collegio sindacale è obbligatoria ove si verificassero i presupposti di legge di cui all'articolo 2543 del codice civile. Al di fuori di tali presupposti l'assemblea può nominare in via facoltativa il collegio sindacale. Qualora nominato dall'assemblea, il collegio sindacale 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.

L'organo vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e 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	Dati anagrafici	1 ^a nomina	ultima nomina	durata	Compenso lordo annuo
Massimo Capelli presidente del collegio sindacale	Nato a Parma il 2/8/1960 CF: CPLMSM60M02G337B Domicilio: Parma, via Riomaggiore 1	20/3/2014	12/5/2023	3 esercizi	4.500 euro
Fabrizio Pezzuto sindaco	Nato a San Pietro Vernotico (BR) il 26/5/1973 CF: PZZFRZ73E26I119J Domicilio: Parma, via Veroni 37/A	20/3/2014	12/5/2023	3 esercizi	3.000 euro
Mattia Campanini sindaco	Nato a Parma il 30/10/1977 CF: CMPMTT77R30G337E Domicilio: Parma, strada Cocconcelli,4	20/3/2014	12/5/2023	3 esercizi	3.000 euro
Serena Sacchi sindaco supplente	Nata a Parma (PR) il 09/07/1982 CF: SCCSRN82L49G337L Domicilio: Parma, via Cocconcelli, 4	14/6/2018	12/5/2023	3 esercizi	-
Luca Cabassi sindaco supplente	Nato a Parma (PR) il 11/02/1964 CF: CBSLCU64B11G337D Domicilio: Parma, via Pertini 12/A	14/6/2018	12/05/2023	3 esercizi	-

3.3 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 alla persona incaricata della revisione legale dei conti e gli eventuali criteri di adeguamento, devono 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: 9.000 euro

3.4 Organismo di vigilanza (ODV)

Il CDA di Consorzio 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 di:

LUCIANO MAZZONI BENONI

Dato atto di nomina: 12/05/2023

Durata della carica: 3 esercizi

Compenso: 2.000 euro annui lordi

3.5 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 a 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.

3.6 Composizione 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.

socio	n° azioni	valore nominale	capitale versato
Proges società cooperativa sociale	1510	151.000 euro	151.000 euro
Kaleidoscopio società cooperativa sociale	100	10.000 euro	10.000 euro
Leone Rosso società cooperativa sociale	100	10.000 euro	10.000 euro
Società Socioculturale cooperative sociale	100	10.000 euro	10.000 euro
Camst – cooperativa SCRL	420	42.000 euro	42.000 euro
Biricca cooperative sociale	100	10.000 euro	10.000 euro
Emc2 ONLUS SCSARL	100	10.000 euro	10.000 euro
San Giovanni di Dio società cooperativa sociale	100	10.000 euro	10.000 euro
Cabiria società cooperativa sociale	50	5.000 euro	5.000 euro
Lasse società cooperativa sociale	50	5.000 euro	5.000 euro
Bruno Buoizzi cooperativa di produzione e lavoro	100	10.000 euro	10.000 euro
Formula Servizi alle Persone soc. coop. soc. onlus	100	10.000 euro	10.000 euro
Proges Trento società cooperativa sociale	100	10.000 euro	2.500 euro
Digilan società consortile ARL	100	10.000 euro	2.500 euro
TOTALE	2930	303.000 euro	288.000 euro

3.7 Assemblea dei soci

Le assemblee sono ordinarie e straordinarie ai sensi di legge. La loro convocazione è deliberata dal CDA.

L'Assemblea ordinaria ha luogo almeno una volta all'anno entro i centoventi giorni successivi alla chiusura dell'esercizio sociale o alle condizioni previste dall'art. 2364, comma 2, cod. civ., entro centottanta giorni dalla stessa data, ed eventualmente, entro il mese di dicembre per l'approvazione del bilancio preventivo. L'assemblea si riunisce inoltre quante altre volte il consiglio di amministrazione lo creda necessario o ne sia fatta richiesta per iscritto, con indicazione delle materie da trattare, dal collegio sindacale o da almeno un decimo dei soci. In questi ultimi casi la convocazione deve aver luogo entro trenta giorni dalla data della richiesta.

4. Risorse economico finanziarie e patrimoniali

Attivo patrimoniale, patrimonio proprio, utile di esercizio

FATTURATO	25.201.957euro
ATTIVO PATRIMONIALE	10.334.629 euro
PATRIMONIO PROPRIO	565.046 euro
UTILE DI ESERCIZIO	96.236,88 euro

Valore della produzione

RICAVI DA PA	15.104.529 euro
RICAVI DA AZIENDE NO PROFIT	1.822.612 euro
RICAVI DA PERSONE FISICHE	8.398.399 euro
TOTALE	25.325.539 euro

Composizione valore della produzione

Fatturato per servizio (ex attività di interesse generale ex art. 2 del D.LGS 112/2017)

INTERVENTI E PRESTAZIONI SANITARIE	23.547.811 euro
EDUCAZIONE ISTRUZIONE FORMAZIONE	1.777.729 euro
TOTALE	25.325.539 euro

Fatturato per territorio

PARMA	10.487.955 euro
TORINO	353.803 euro
VARESE	5.527.222 euro
MILANO	599.828 euro
ASCOLI PICENO	3.727.192 euro
AOSTA	2.597.629 euro
ASTI	1.908.328 euro
TOTALE	25.201.957 euro

5 La responsabilità sociale – L'adesione allo Standard SA8000

5.1 Campo di applicazione

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

5.2 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 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

5.3 Requisiti di responsabilità sociale

Costituiscono requisiti di responsabilità sociale i seguenti punti:

- lavoro infantile
- lavoro forzato o obbligato
- salute e sicurezza
- libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva
- discriminazione
- pratiche disciplinari

- orario di lavoro
- retribuzione
- 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

Consorzio Zenit Sociale 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.

Il consorzio si è dotato 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 riscontrata la criticità ha l'obbligo di inoltrare immediata comunicazione al SPT.

Salute e sicurezza

Consorzio Zenit Sociale 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 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

Consorzio Zenit Sociale, 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.

5.4 Sistema di gestione

Politica

L'organizzazione di è dotata di una "politica integrata qualità, ambiente, sicurezza e responsabilità sociale".

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:

- rappresentanti dei lavoratori SA8000;
- 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.

Dal 2025, anche i fornitori esterni al consorzio, saranno oggetto di una specifica analisi dei rischi.

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. 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.

Dal 2025 verrà elaborato un programma triennale di audit ai fornitori esterni al consorzio, sulla base delle loro caratteristiche di rischio.

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.

Essendo entrate due nuove socie nel Consorzio, si è ritenuto comunque opportuno includerle nel campionamento.

Ore di straordinario

Per il monitoraggio di questo punto il Consorzio Zenit Sociale 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 o nuove associate che utilizzano banca ore
- numero di socie attive o nuove associate che utilizzano altri strumenti (descrizione).

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 85% del totale.

Il numero di organizzazioni che utilizza anche altri strumenti per la tenuta sotto controllo di questo aspetto è il 55% del totale, in aumento rispetto allo scorso anno. Sono due 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 si prevede la raccolta delle buone pratiche utilizzate dalle consorziate per metterle a disposizione di tutte in ottica di condivisione e consolidamento delle stesse con il prossimo Bilancio SA8000.

Ferie godute/maturate

Per il monitoraggio di questo punto il Consorzio Zenit Sociale 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 o nuove associate che adottano una procedura/indicazione interna sulla gestione dello smaltimento ferie.

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 77% del totale.

PIANO DI MIGLIORAMENTO

Per quanto riguarda il primo indicatore si procederà con il mantenimento, Per quanto riguarda l'utilizzo di strumenti di monitoraggio si prevede la raccolta delle buone pratiche utilizzate dalle consorziate per metterle a disposizione di tutte in ottica di condivisione e consolidamento delle stesse con il prossimo Bilancio SA8000.

Procedure disciplinari

Per il monitoraggio di questo punto il Consorzio Zenit Sociale 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%

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 Consorzio Zenit Sociale stabilisce come indicatore:

- il controllo a campione tre 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 + quota annuale di TFR - pari circa ad una mensilità*)/12

*Il coefficiente convenzionalmente utilizzato è 13,5

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 e nuovo CCNL Comunicazione- piccola e media industria.

Trattamenti integrativi

Per il monitoraggio di questo punto il Consorzio Zenit Sociale stabilisce il seguente indicatore:

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

2024

Il numero di organizzazioni che ha previsto un trattamento integrativo che eccede l'obbligo di legge è il 69%

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.

Lavoratori minori

Per il monitoraggio di questo punto il Consorzio Zenit Sociale stabilisce come indicatore:

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

2024

Il numero di organizzazioni che ha adottato una procedura per la prevenzione del lavoro minorile e di rimedio per lo stesso è il 50% 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 ha realizzato e diffuso 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.

Prevenzione degli episodi di discriminazione e relativo piano di rimedio

Per il monitoraggio di questo punto il Consorzio Zenit Sociale effettua il controllo a campione di 3 socie non certificate SA8000, attraverso la verifica di un cedolino paghe che la retribuzione sia uguale tra persone di genere diverso e tra persone con disabilità. La scelta dovrà ricadere su un cedolino di un lavoratore e una lavoratrice appartenenti alla categoria economica più diffusa.

2024

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 per le tre organizzazioni campionate.

PIANO DI MIGLIORAMENTO

Mantenimento e monitoraggio delle organizzazioni certificate a fronte della PdR 125 Parità di genere,

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%

2024

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 Consorzio Zenit Sociale stabilisce il seguente indicatore:

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

Valore di riferimento 100%.

2023

Il numero di cooperative socie che ha redatto il bilancio Sociale annuale è pari al 100%.

PIANO DI MIGLIORAMENTO

Mantenimento

Monitoraggio diretto del consorzio e piano di miglioramento

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

Per il monitoraggio di questo punto il Consorzio Zenit Sociale stabilisce il seguente indicatore:

- Numero di segnalazioni SA8000 nel corso dell'anno.

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 Consorzio Zenit Sociale 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 Consorzio Zenit Sociale stabilisce di auditare tutte le socie attive almeno una volta nell'arco del triennio 24/26

- Il programma di audit è stato rispettato
-

PIANO DI MIGLIORAMENTO

Mantenimento

5.5 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:

- comunicazione di Consorzio Zenit Sociale verso i suoi interlocutori: mappatura delle parti interessate;
- 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;
- 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 integrata del SGI 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 Consorzio Zenit Sociale

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.

5.6 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.

5.7 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.

5.8 Formazione e sviluppo delle capacità (Capacity Building)

L'organizzazione attua un percorso di sensibilizzazione del personale sulle tematiche affrontate dalla SA8000. Per il 2024 sono state effettuate sessioni formative rivolte a due strutture, inoltre tutto il personale della consorziata Pro.Ges.Trento ha effettuato già la formazione.

Per il 2025 l'attività proseguirà rivolgendo particolare attenzione ai nuovi ingressi del consorzio.

5.9 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.

Nel 2025 verrà redatto il programma di audit per i fornitori non consorziati che prenderà avvio nella seconda metà dell'anno.

6. Buone prassi

La condivisione delle buone prassi rappresenta un elemento importante per promuovere il miglioramento continuo, la qualità dei servizi e il rispetto dei principi di responsabilità sociale, in linea con la norma SA8000. Attraverso lo scambio di esperienze, soluzioni organizzative efficaci e approcci innovativi, le consorziate possono rafforzare reciprocamente le proprie capacità, prevenire criticità e valorizzare le competenze interne. Questo processo può contribuire alla coesione tra le consorziate, alla crescita professionale dei lavoratori e delle lavoratrici e al benessere delle persone coinvolte nei servizi, contribuendo a costruire un sistema cooperativo più equo, trasparente e sostenibile.

6.1 - Il progetto #RiParto

Le cooperative, aderenti al consorzio, **Proges, Kaleidoscopio e Leone Rosso** hanno deciso di partecipare insieme al **bando #RiParto**. Il bando è un'iniziativa promossa dal Dipartimento per le politiche della famiglia della Presidenza del Consiglio dei Ministri, con l'obiettivo di sostenere il ritorno al lavoro delle lavoratrici madri dopo il parto o l'adozione. Questo progetto si inserisce nella strategia più ampia di promozione della genitorialità e del work-life balance, in linea con gli obiettivi del "Family Act" e della Strategia per la parità di genere.

Il bando #RiParto mira a finanziare progetti di welfare aziendale che offrono incentivi per il rientro al lavoro, formazione per accompagnare le madri nel loro percorso professionale e strumenti integrati per risolvere le sfide comuni alle lavoratrici, come l'armonizzazione dei tempi di lavoro e di cura familiare. **La finalità del progetto è sostenere le imprese nello sviluppo di soluzioni innovative per migliorare l'equilibrio tra vita e lavoro, favorendo così la natalità e l'empowerment femminile.**

Queste tre consorziate che collaborano tra loro quotidianamente, sia nella progettazione ed erogazione di servizi,



sia sul versante del welfare promuovono azioni di welfare e conciliazione a sostegno delle proprie lavoratrici. Le tre cooperative condividono strumenti e mezzi attraverso i quali concorrere all'aumento del benessere di dipendenti e famiglie e della loro vita dentro e fuori il contesto di lavoro.

La partecipazione congiunta al progetto è pensata per avviare una serie di azioni e sperimentazioni mediante la condivisione di buone prassi, l'estensione delle misure al più alto numero possibile di territori, con la finalità di pervenire a misure stabili e organiche, che

facciano parte della politica di welfare delle imprese.

Di seguito sono descritte le azioni previste.

Banca del tempo

Cooperative coinvolte: Proges, Kaleidoscopio e Leone Rosso

Beneficiarie: lavoratrici al rientro dalla maternità con figli da 0 a 3 anni

Descrizione: la misura mette a disposizione delle dipendenti madri che abbiano esaurito la propria dotazione di ferie o permessi un pacchetto di ore aggiuntive – 18 ore a persona di ferie e/o permessi retribuiti. L'azione è una sperimentazione che prevede, in ottica di sostenibilità futura al termine della durata del progetto, la promozione di una campagna di solidarietà tra i soci e le socie per poter continuare l'iniziativa.

Buono spesa

Cooperative coinvolte: Proges e Kaleidoscopio

Beneficiarie: lavoratrici al rientro dalla maternità con figli da 0 a 3 anni

Descrizione: L'azione prevede una misura di sostegno al reddito, per le lavoratrici mamme rientrate dalla maternità, e con figli in una età compresa tra 0/3 anni, che consiste nell'erogazione di un "Buono Spesa" del valore di 100 euro da utilizzare online o nei negozi convenzionati come da elenco sotto riportato.

Iniziative di formazione e aggiornamento

Cooperative coinvolte: Proges, Kaleidoscopio e Leone Rosso

Beneficiarie: tutte le lavoratrici a rientro dalla maternità nell'arco di 24 mesi.

Descrizione: l'attività è rivolta alle lavoratrici che rientrano al lavoro dopo la maternità e/o il congedo parentale.

L'obiettivo è fornire un sistema integrato di azioni che agevolino la fase di rientro a lavoro.

Nel dettaglio:

- STRATEGIE DI AFFIANCAMENTO E ACCOGLIENZA A RIENTRO: è prevista l'accoglienza e l'affiancamento delle lavoratrici che rientrano dal congedo di maternità, mediante della durata di 10/12 mesi, in ragione dei ruoli professionali ricoperti, classificati come a rischio, attraverso un percorso di affiancamento e formazione al ruolo di 8 ore.
- AZIONI PILLOLE VIDEO DI EMPOWERMENT: le beneficiarie potranno fruire di pillole video su temi riguardanti la maternità.

Counseling

Cooperative coinvolte: Proges, Kaleidoscopio e Leone Rosso

Beneficiarie: lavoratrici in maternità

Descrizione: è prevista un'azione di Counseling per tutte le lavoratrici a casa in maternità ma che non sono ancora rientrate al lavoro e che vorranno usufruire dell'opportunità. Le imprese metteranno a disposizione risorse professionali esperte per 4 ore medie a persona di Counseling in modalità online, per garantire la massima fruibilità e flessibilità alle beneficiarie. Verranno esplorati i temi della genitorialità, del ri-orientamento personale e lavorativo dopo l'esperienza dalla maternità, oltre a sostegno, potenziamento e sviluppo delle potenzialità individuali.

Un posto al nido

Cooperative coinvolte: Proges e Kaleidoscopio

Beneficiarie: lavoratrici con figli da 0 a 3 anni.

Descrizione: Il progetto di welfare di rete "Un posto al nido" è già attivo fra Proges e Kaleidoscopio, e prevede la retta calmierata, con sconto a carico delle aziende, per la frequenza dei figli dei soci dei nidi privati gestiti dalle due cooperative. Il servizio è attivo dal 2021 sui territori di Parma, Brescia e Torino. Tramite il progetto le cooperative intendono implementare il servizio sul territorio di Reggio, ove sono ubicati numerosi servizi e lavoratrici. L'azione prevede un contributo sulla retta di frequenza mensile di 250 euro per 10 mesi.

Servizio di maternage

Cooperative coinvolte: Proges e Kaleidoscopio

Beneficiarie: lavoratrici con bambini 0-12 mesi

Descrizione: attivazione di spazi Maternage in alcuni dei servizi educativi 0/3 anni nelle diverse regioni italiane: i maternage sono spazi dedicati ai neogenitori nei primi 12 mesi di vita del bambino, in cui confrontarsi, giocare, stare insieme e vivere i primi mesi di vita in una situazione di socialità con altri genitori. Sono spazi che offrono supporto alle famiglie, opportunità di apprendimento ai bambini e favoriscono la nascita di nuove reti relazionali, rafforzano il senso di comunità.

Sedi di attivazione in via di definizione

Servizio di Home Visiting

Cooperative coinvolte: Proges e Kaleidoscopio

Beneficiarie: lavoratrici neomamme in maternità

Descrizione: L'attività si inserisce nelle azioni di "presa in carico" e sostegno alla lavoratrice in maternità, per supportarla nel periodo della gravidanza e nella gestione dei primi 12 mesi, un periodo complesso della vita del bambino e della mamma. Il servizio prevede un monte ore complessivo di 10 ore educative a domicilio (5 incontri a persona) gestite da figure educative dei servizi educativi delle cooperative e da una "doula", una figura professionale che si occupa di offrire sostegno concreto ed emotivo alla donna e alla famiglia prima e dopo la nascita del proprio bambino.

Sedi di attivazione in via di definizione

Scontistica servizi estivi

Cooperative coinvolte: Proges e Kaleidoscopio

Beneficiarie: lavoratrici con figli da 0 – 10 anni.

Descrizione: L'azione prevede un contributo sulla retta di frequenza dei centri estivi pari a 200€ a lavoratore. Il contributo viene erogato a rimborso delle spese sostenute, presentando l'iscrizione e la ricevuta di pagamento.

Estensione copertura SMA

Cooperative coinvolte: Proges e Kaleidoscopio e Leone Rosso

Beneficiarie: tutte le lavoratrici a rientro dalla maternità nell'arco di 24 mesi

Descrizione: L'azione estende la copertura SMA ai figli delle neomamme fino al compimento del secondo anno di vita del bambino. Il pacchetto sanitario prevede un massimale di copertura annua di 900 euro e comprende visite specialistiche e diagnostiche sia a rimborso totale dei ticket sia a rimborso parziale nei centri privati a livello nazionale.

Psicologo aziendale

Cooperative coinvolte: Proges e Kaleidoscopio e Leone Rosso

Beneficiarie: tutte le lavoratrici a rientro dalla maternità con figli da 0 a 3 anni

Descrizione: L'azione vuole offrire sostegno psicologico alle lavoratrici a rientro dalla maternità, distinta e successiva a livello temporale rispetto all'azione di counseling. I temi che verranno affrontati riguardano la

gestione dei cambiamenti personali che si accompagnano alla nascita e alla gestione di un figlio, quali la depressione post partum, la ristrutturazione delle gerarchie valoriali, la ridefinizione dell'identità personale e professionale, l'autostima, la costruzione della figura parentale. La modalità individuata è tramite appuntamenti individuali su piattaforma online, per permettere la massima flessibilità di fruizione alle destinatarie.

6.2 Policy per la tutela di bambini, bambine e adolescenti

Sensibilizzare, prevenire e tutelare i minori da ogni rischio di abuso, maltrattamento e sfruttamento: è questo l'obiettivo della **Child Safeguarding Policy** elaborata da Proges nel 2024.

Si tratta della prima policy aziendale adottata da una cooperativa sociale in Italia, e nasce nell'ambito di Essere All'Altezza, il progetto selezionato da Impresa Sociale Con i Bambini nell'alveo del Fondo per il contrasto alle povertà educative nelle aree interne dell'Appennino parmense, che vede capofila Proges con il coinvolgimento delle amministrazioni pubbliche e di altri soggetti di Terzo Settore.

Il documento si delinea come uno strumento guida per tutti gli operatori del terzo settore, dato il suo carattere universale.

Una bussola di pratiche e comportamenti per tutelare tutti i soggetti coinvolti: dai minori al personale lavoratore, passando per l'organizzazione stessa, che è meno esposta a rischi e minacce per la sua reputazione. Secondo questo obiettivo, il documento prevede dettagliatamente l'identificazione di chiare responsabilità e aspettative per tutto lo staff, la codificazione e l'implementazione delle procedure da applicare – dalla selezione e formazione del personale al monitoraggio – oltre alla revisione periodica delle misure di tutela.

Oltre alla prevenzione concreta dei rischi reali per i minori, obiettivo cardine della Child Safeguarding Policy è la sensibilizzazione: Proges si impegna infatti affinché tutto il personale, così come le comunità e i bambini, siano pienamente coscienti di un problema delicato e complesso come quello dell'abuso all'infanzia. Per questo motivo, la policy verrà applicata a tutti i progetti seguiti dalla Cooperativa, che opera in 12 regioni italiane e con i suoi servizi raggiunge ogni anno oltre 11.000 famiglie, e verrà condivisa con tutti i fornitori, al fine di promuovere un'azione di sistema e partecipata.

La Child Safeguarding Policy (CSP) riunisce i dispositivi e gli accorgimenti di salvaguardia, internazionalmente vagliati, tesi a proteggere ogni bambino/a e ragazzo/a beneficiario di cura e azione educativa dai rischi di abuso, di sfruttamento e maltrattamento e anche da quelli di mancata protezione e di condotta inappropriata da parte degli operatori. È un codice teso a far bene e sorvegliare con competenza, per tutti ma soprattutto per la prima infanzia (0-6 anni) ogni relazione educativa nel prioritario interesse dei minori e in quello delle famiglie e anche degli operatori stessi.

Con l'adozione della CSP, l'Organizzazione si impegna a sensibilizzare dipendenti e collaboratori, inclusi i volontari, i partner, i fornitori, stakeholder, gli enti appaltanti e le comunità in cui opera; si impegna a formare il nuovo personale e ad aggiornare tutto il personale in forza; e infine si impegna a diffondere la Policy presso le comunità e tutte le persone con cui viene in contatto.

Consorzio Zenit Sociale
Via Colorno, 63 – 43122 Parma
Tel 0521 600280/281
email zenitsociale@zenitsociale.it · PEC zenitsociale@legalmail.it · www.zenitsociale.it



ZENIT  SOCIALE