

ZENIT  SOCIALE	PRESENTAZIONE CONSORZIO ZENIT SOCIALE	Gennaio 2026
---	--	--------------

Redatto da	Controllato da	Approvato da
RGSI	RGSI	CdA

Ed	Rev. 0	Rev1	Rev.2	Rev.3	Rev.4	Rev.5	Rev.6	Rev.7	Rev.8	Rev. 9
0	30/01/2018	06/08/2018	3/02/2022	15/04/2022	01/02/2023	01/02/2024	31/01/2025	31/01/2025	31/01/2026	

	PRESENTAZIONE CONSORZIO ZENIT SOCIALE	Gennaio 2026
---	--	---------------------

GENERALITÀ

Consorzio Zenit Sociale (d'ora in poi CZS) ha stabilito, documentato, attuato un sistema di gestione integrato, Qualità, Ambiente, Salute e Sicurezza negli ambienti di lavoro e Responsabilità Sociale e si impegna al Miglioramento Continuo del Sistema in linea con i requisiti di tutte le norme cogenti e volontarie applicabili.

I cardini su cui il consorzio ha impostato il Sistema di Gestione sono:

- Analisi del contesto in cui opera e delle parti interessate e che influenzano l'organizzazione;
- Analisi dei rischi e delle opportunità connesse al sistema di gestione;
- Requisiti cogenti e volontari sottoscritti.

Evidenze documentate:

Codice di comportamento CZS

Politica integrata

Riesame della Direzione

L'ORGANIZZAZIONE DI CSZ

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

"Progettazione e pianificazione di servizi nei settori socio sanitario, socio assistenziali e socio educativo, erogati dalle imprese consorziate."

Questo scopo viene raggiunto attraverso il:

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

Il Consorzio sviluppa la propria attività, attraverso la partecipazione a gare pubbliche o a chiamate private, anche attraverso il mercato del global service e project financing, principalmente in questi settori:

ambito educativo,

ambito inclusione,

ambito socio sanitario.

	PRESENTAZIONE CONSORZIO ZENIT SOCIALE	Gennaio 2026
---	--	---------------------

Evidenze documentate:

- atto costitutivo
- codice di comportamento
- regolamento
- visura camerale
- bilancio sociale
- bilancio SA8000
- organigramma
- mansionario
- sito internet

L'ATTUALE ASSETTO DEL CONSORZIO

Socie Consorziate

1	PROGES Soc. Coop. Sociale - Servizi Integrati alla Persona
2	LEONE ROSSO SOC.COOP.SOCIALE
3	SOCIETA' SERVIZI SOCIO CULTURALI COOPERATIVA SOCIALE – ONLUS
4	CAMST – COOPERATIVA ALBERGO MENSA SPETTACOLO E TURISMO SCRL
5	COOP.SOCIALE BIRICCA
6	EMC2 ONLUS S.C.S A R.L.
7	SAN GIOVANNI DI DIO SOC.COOP.SOCIALE
8	CABIRIA SOC.COOP.SOCIALE
9	LASSE SOC.COOP. SOCIALE
10	FORMULA SERVIZI ALLE PERSONE COOP. SOCIALE
11	BRUNO BUOZZI SCARL
12	PROGES TRENTO SOC. COOP SOCIALE
13	DIGILAN SOCIETA' CONSORTILE A R.L.

Soci Sovventori

CONSORZIO ZENIT
CNS SOC.COOP

	PRESENTAZIONE CONSORZIO ZENIT SOCIALE	Gennaio 2026
---	--	---------------------

LA RESPONSABILITA' SOCIALE

Alla base del Sistema di Responsabilità sociale c'è il rispetto della normativa internazionale, europea e nazionale in materia di diritti umani e diritti dei lavoratori. L'aggiornamento della normativa applicabile viene effettuato con informazioni attinte da:

- SPP
- consultazione di siti web specializzati
- Associazione di categoria
- Parti sociali

L'informazione viene diffusa attraverso l'attività di formazione e aggiornamento, la messa a punto di buone prassi e in generale di tutto il materiale utile alla conoscenza e corretta applicazione della normativa.

Copia del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle Cooperative Sociali è a disposizione di chiunque desideri consultarlo e nei siti delle organizzazioni sindacali; lo stesso dicasi per eventuali accordi integrativi.

Allo scopo di promuovere il rispetto dei requisiti dello standard SA8000 all'interno della propria organizzazione, da parte delle consorziate e lungo la catena di fornitura CZS ha redatto e diffuso un Codice di comportamento, la cui osservanza è inserita nella documentazione contrattuale che disciplina il rapporto con tutti i soggetti che lavorano con e per il Consorzio.

Evidenze documentate:

Codice di comportamento

Quadro normativo

CCNL

Politica integrata

Individuazione delle questioni rilevanti

CZS ha effettuato la valutazione del rischio per le diverse categorie di servizi forniti, aziende consorziate e fornitori e nelle diverse fasi della catena di fornitura.

Il rischio è stato valutato secondo la classica equazione



desumendo le informazioni da letteratura specializzata, conoscenza diretta, notizie da rete e media, segnalazioni, Non conformità, ecc.

Il concetto di probabilità può essere interpretato in maniera diversa (frequenza, dato storico, ecc.), in ambito responsabilità sociale può dipendere da vari fattori non sempre indipendenti fra di loro quali: il contesto socio culturale, l'organizzazione aziendale, ecc. Infine la gravità non può essere valutata su una scala univoca per tutti i requisiti della SA8000 e deve essere di volta in volta parametrata sul tipo di pericolo che incombe.

Trattandosi di analisi iniziale non si è ritenuto opportuno assegnare rischio 0 a nessun tipo di soggetto/attività.

Il risultato di questa analisi, condotta dal gruppo SA8000, ha portato alla conclusione che il rischio di violazione dei requisiti SA8000 nei processi di CZS è di livello medio-basso.

Da qui si è partiti per la documentazione di politica, obiettivi e di un Codice di Comportamento da sottoscrivere da parte di tutti i soggetti, Consorziate e non, che lavorano per il CZS, nonché la progettazione e implementazione del

	PRESENTAZIONE CONSORZIO ZENIT SOCIALE	Gennaio 2026
---	--	---------------------

sistema di responsabilità sociale e alla messa a punto di una serie di documenti di pianificazione, approvati in sede di riesame:

- piano di audit di Consorzio (Consorzio, fornitori e servizi)
- piano di formazione
- piano di miglioramento

Evidenze documentate:

Procedura di determinazione e valutazione dei rischi e delle opportunità

Politica integrata

Codice di Comportamento

Riesame della direzione e allegati

SISTEMA DI GESTIONE

La direzione ha nominato una RGSI, istituito il gruppo di lavoro permanente SA8000 (Social Performance Team), che conducono l'analisi dei Rischi propedeutica alla costruzione del sistema per procedere alla sua documentazione e implementazione sulla base dei risultati dell'attività di indagine iniziale. Al gruppo spettano altresì:

- il monitoraggio sul funzionamento del sistema,
- tutte le attività volte a tenere sotto controllo la conformità allo standard,
- l'attuazione dei piani di intervento e miglioramento,
- l'identificazione delle azioni volte al raggiungimento degli obiettivi posti dal sistema,
- la consultazione delle parti interessate,
- la gestione delle conformità, nonché la raccolta di informazioni e la messa a punto di tutta la documentazione necessaria per lo svolgimento delle suddette attività.

Il gruppo deve inoltre fornire supporto:

- nell'implementazione dello standard SA8000
- nell'applicazione delle politiche e procedure di sistema.
- nella pianificazione e svolgimento degli audit interni
- nello svolgimento di audit di parte seconda e terza
- nell'analisi delle esigenze formative e comunicative e nella definizione dei relativi documenti di pianificazione
- nella gestione delle non conformità e identificazione delle azioni di rimedio
- nella preparazione dei riesami anche con l'organizzazione di periodici incontri sulla valutazione dei risultati del sistema.
- nell'affrontare ogni altra questione relativa al sistema di Gestione Integrato qualità, ambiente, sicurezza, SA8000

I documenti di politica

CZS ha definito la politica aziendale integrata.

Il documento, affisso presso la bacheca della sede e diffuso a tutte le aziende consorziate, comprende l'impegno del consorzio a conformarsi a tutti i requisiti indicati dalla norma, alle leggi nazionali ed ai documenti internazionali e al monitoraggio delle attività e dei risultati nell'ottica del miglioramento continuo.

Riesame della Direzione e miglioramento

Il riesame è lo strumento della Direzione per poter verificare periodicamente l'adeguatezza, l'efficacia e l'appropriatezza del sistema implementato. Questo avviene aggiornando l'analisi del contesto e dei fattori di rischio, individuando indicatori significativi che possano permettere di verificare il grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati e definire nuovi traguardi. In sede di riesame si approvano i documenti di pianificazione (audit, formazione),

ZENIT  SOCIALE	PRESENTAZIONE CONSORZIO ZENIT SOCIALE	Gennaio 2026
---	--	--------------

si esaminano segnalazioni e reclami, situazioni particolari riguardanti le aziende consorziate, si decidono piani di miglioramento e si stanziavano opportune risorse per realizzarle.

CZS provvede ad effettuare il riesame del sistema di gestione con cadenza almeno annuale.

Comunicazione

Al fine di garantire l'efficacia del sistema, procedure e requisiti vengono diffusi e condivisi con tutte le cooperative del Consorzio, attraverso: comunicazioni scritte, consegna della politica, incontri periodici. L'organigramma è aggiornato al verificarsi di cambiamenti; inoltre tutto il personale del Consorzio è informato sulle modalità di trasmissione, in via tutelata e riservata, di segnalazioni e reclami. CZS si impegna a trovare rimedi e azioni correttive che siano appropriati alla natura ed alla gravità di ogni non conformità rilevata dal personale e dalle parti interessate.

I reclami vengono esaminati dal SPT, che decide poi il prosieguo delle attività da intraprendere; nei casi più gravi la gestione delle situazioni problematiche coinvolge anche il CdA.

Per CZS la comunicazione rivolta a tutti gli interlocutori esterni riveste un'importanza rilevante, ritenendo fondamentale dar dimostrazione trasparente dell'attività predisposta per il rispetto e la divulgazione dei principi di Responsabilità Sociale. Per questo nel corso del riesame della direzione si pianificano le iniziative di comunicazione esterna nei confronti di Aziende consorziate, fornitori, interlocutori istituzionali, rete cooperativa, utenti, ecc.

Evidenze documentate:

Politica

Nomine e verbali relativi al gruppo SA8000

Verbale di riesame

Procedura comunicazione

Verifiche

CZS procede ad effettuare verifiche periodiche sul rispetto dei requisiti della norma SA8000 sia all'interno della sua organizzazione che presso i cantieri e i fornitori. Il CZS si impegna a recepire le segnalazioni di non conformità e di miglioramento intervenendo tempestivamente per la loro realizzazione e a lavorare con i fornitori per la risoluzione di ogni problema riscontrato.

Le verifiche interne e sui fornitori per la SA8000 sono gestite attraverso la procedura riguardante le verifiche ispettive predisposta a cui si rimanda.

I REQUISITI DI RESPONSABILITA' SOCIALE

Di seguito le modalità organizzative e gestionali con cui CZS assicura il rispetto di ciascun punto dello standard SA8000. L'obbligo del rispetto di tali regole è esteso a tutte le aziende consorziate.

1. Lavoro infantile

Il personale è sempre di età non inferiore a 18 anni. L'età dei neoassunti, si tratti di personale con contratto a tempo indeterminato, determinato o qualsiasi altra forma contrattuale, è verificata tramite carta di identità, codice fiscale e/o passaporto o altro documento idoneo a dare evidenza della data di nascita. L'ufficio personale non trattiene in nessun caso l'originale del documento, ma solo una copia.

Eventuali giovani lavoratori presenti presso CZS o azienda consorziata in virtù di progetti di alternanza scuola lavoro, stage, ecc. sono soggetti al rispetto delle norme stabilite a loro tutela, e a tutti i requisiti ulteriori contenuti nella convenzione o altro documento che regola la loro permanenza in azienda. In ogni caso CZS si è dotato di una procedura per la gestione di eventuali problematiche relative alla minore età dei lavoratori, e alla pianificazione di azioni di rimedio.

ZENIT  SOCIALE	PRESENTAZIONE CONSORZIO ZENIT SOCIALE	Gennaio 2026
---	--	--------------

2. Lavoro obbligato

Il lavoro straordinario svolto da tutto il personale del CZS è volontario; nessuno è vittima di minacce o altre intimidazioni che lo costringano in qualunque modo a prestare la propria attività per l'azienda, quali deposito di documenti e/o deposito di somme di denaro.

Ciascuno è libero di lasciare il posto di lavoro in qualsiasi momento e non esistono servizi di sicurezza o guardiania che impediscano al personale di muoversi liberamente.

Il personale di CZS al momento dell'inserimento in azienda viene informato sulle modalità per la cessazione del rapporto lavorativo, riceve e sottoscrive per accettazione tutta la documentazione prevista dalla legislazione e dalle prassi aziendali.

CZS non concede prestiti al proprio personale. Può tuttavia concedere, su richiesta dei lavoratori e secondo necessità particolari, anticipi sul proprio TFR maturato nei termini di legge. L'ammontare dell'anticipo è evidenziato in busta paga.

3. Salute e sicurezza

La questione della sicurezza è stata posta con forza al centro dell'attenzione dell'attività di organizzazione del lavoro, al fine di garantire a tutto il personale delle aziende aderenti al consorzio un luogo di lavoro sicuro e salubre. Per questo motivo la Direzione ha implementato lo standard UNI ISO 45001:2018 alla cui documentazione si rimanda per ogni approfondimento.

4. Libertà di associazione e Diritto alla contrattazione Collettiva

L'azienda rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva. Viene applicato il C.C.N.L. delle cooperative sociali ed ogni altra norma in materia di diritti sindacali.

Pur non esistendo rappresentanze sindacali elette a norma della legislazione italiana (l. 300/70) i lavoratori possono liberamente riunirsi e decidere chi delegare alla contrattazione con la Direzione della cooperativa. Spazi aziendali appositi sono stati adibiti alle comunicazioni sindacali ed utilizzati per lo svolgimento delle riunioni sindacali che i rappresentanti dei lavoratori convocano quando ritenute necessarie. La stessa libertà viene riconosciuta al personale delle aziende aderenti al Consorzio.

5. Discriminazione

CZS e tutte le aziende che ne fanno parte garantiscono pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammettono alcuna forma di discriminazione.

- Il nuovo personale è assunto sulla base di parametri oggettivi in termini di formazione, esperienze e abilità in relazione alle funzioni da ricoprire.
- Il lavoro è remunerato secondo le indicazioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale applicabile e in eventuali accordi integrativi.
- L'accesso alla formazione è garantito tenendo conto delle necessità aziendali. Per tutti i lavoratori, indipendentemente dalle mansioni loro attribuite, sono organizzati corsi di formazione sui temi salute e sicurezza, ambiente e responsabilità sociale.
- Non vi è alcuna interferenza con la libertà di ciascun lavoratore di seguire i propri principi.
- L'integrità dei lavoratori è salvaguardata e non sono ammessi comportamenti offensivi della loro sfera personale.

	PRESENTAZIONE CONSORZIO ZENIT SOCIALE	Gennaio 2026
---	--	---------------------

6. Pratiche disciplinari

CZS si astiene dal ricorrere o dare sostegno all'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, violenza verbale e in generale ad ogni forma di mancanza di rispetto.

I provvedimenti disciplinari adottati dal CZS sono descritti e regolamentati dal CCNL ed hanno sempre carattere di gradualità, a partire dal richiamo verbale. Le aziende aderenti al CZS fanno comunque un uso limitato dei procedimenti disciplinari, che si riducono per lo più a richiami verbali o scritti. Le sanzioni pecuniarie seguono rigorosamente quanto previsto dalla normativa italiana.

7. Orario di Lavoro

L'orario di lavoro svolto dai dipendenti del CZS rispetta quanto stabilito dal contratto e dalle prassi aziendali sui recuperi e la flessibilità.

È previsto il lavoro agile.

8. Retribuzione

Tutti i lavoratori del CZS sono retribuiti facendo riferimento alle tabelle contrattuali previste dal contratto collettivo applicato e da eventuali accordi integrativi.

Le retribuzioni vengono erogate mensilmente attraverso bonifico bancario entro un termine variabile, ma mai pregiudizievole per il lavoratore.

La retribuzione dello straordinario avviene nel rispetto delle tabelle contrattuali. Gli uffici delle consorziate sono disponibili a dare informazioni al personale sulle voci della busta paga.

Nel rispetto della normativa del lavoro e della norma SA 8000 in CZS non si utilizza lavoro nero né forme contrattuali improprie per garantirsi risparmi e discrezionalità; non vengono applicati in modo improprio contratti e forme di lavoro volti ad aumentare flessibilità e discrezionalità.

CZS, inoltre, non stipula accordi con fornitori che prevedono l'utilizzo di lavoro nero o utilizzano in modo improprio gli strumenti di flessibilità.

9. Gestione dei fornitori

CZS ha messo a punto un'analisi del rischio di violazione della norma SA8000 lungo la sua catena di fornitura.

La categoria più rilevante di fornitori è rappresentata dai Soci, che rivestono la peculiare doppia funzione di essere fornitori strategici ma anche "proprietari" dell'azienda. Gli interventi sulla base sociale riguardano:

- valutazione del rischio legato ad ogni singola azienda consorziata
- formazione/informazione della direzione in occasione di momenti assembleari e tramite bilancio Sociale e periodico aziendale
- Messa a punto e richiesta di preventiva sottoscrizione di Codice di comportamento, regolamento e documenti contrattuali contenenti esplicito riferimento alla normativa SA8000
- Raccolta e diffusione di buone prassi di Responsabilità Sociale
- Individuazione congiunta di azioni e programmi di miglioramento

Lo stesso percorso, commisurato al rischio e alla possibilità di azione, è attuato nei confronti dei fornitori non soci. Per quanto riguarda le attività di monitoraggio dei fornitori, si rinvia alla procedura specifica.

Evidenze documentate:

Politica integrata

Codice di comportamento

Bilancio sociale e Bilancio SA 8000

	PRESENTAZIONE CONSORZIO ZENIT SOCIALE	Gennaio 2026
---	--	---------------------

Procedura di rimedio lavoro minorile

DVR e altra documentazione del Sistema di gestione per la Salute e Sicurezza

CCNL e contratti integrativi

Buste paga

Documentazione informativa in materia di SA8000

Lettere e documentazione relativa a sanzioni disciplinari e licenziamenti

Registrazioni di orari e straordinari

Procedura di comunicazione

Procedura di determinazione e valutazione dei rischi e delle opportunità

Segnalazioni e reclami

Documenti di Pianificazione (formazione, audit interni e presso aziende consorziate, azioni di miglioramento).

PO.08.SA8000 Determinazione e valutazione rischi SA8000.

CONSORZIO ZENIT SOCIALE
 Soc. Coop. Sociale
IL PRESIDENTE
Francesco Altieri

