



Z O E

cooperativa sociale

Bilancio Sociale 2023

1. PREMESSA/INTRODUZIONE

Introduzione

Il bilancio sociale di ZOE scs 2023 è così strutturato:

- una parte introduttiva all'interno della quale troverete una nota metodologica rispetto alle modalità che hanno guidato la redazione del documento e le modalità di diffusione del bilancio stesso;
- identità: un viaggio nella storia e nei valori identitari della nostra Cooperativa. In questa sezione il focus, oltre alla vision, mission e valori della Cooperativa, è la descrizione della governance e dei principali organi di governo. Sempre nella sezione "Identità" troverete una parte dedicata alla descrizione delle modalità di attivazione dei soci alla vita della cooperativa e la mappatura degli stakeholder rilevanti della nostra organizzazione;
- sociale, persone, obiettivi e attività: in questa parte abbiamo descritto tutte le attività caratterizzanti la nostra attività;
- situazione economico-finanziaria: qui vengono riportati i dati del bilancio di esercizio 2023;
- responsabilità sociale d'impresa: la Cooperativa in questa sezione ha fatto emergere l'impatto che essa genera sia in termini occupazionali che in termini di qualità dei servizi e ricadute degli stessi;
- innovazione: ZOE ha voluto mettere in evidenza come la pandemia ha spinto alcuni processi innovativi all'interno dell'organizzazione.
- obiettivo di miglioramento: se le parti precedenti rappresentano la rendicontazione di quanto realizzato e accaduto, l'ultima sezione è uno sguardo al futuro rispetto allo sviluppo e crescita della Cooperativa.

2. NOTA METODOLOGICA E MODALITA' DI APPROVAZIONE, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE DEL BILANCIO SOCIALE

Nota Metodologica

Non consideriamo questo bilancio sociale 2023 il raggiungimento della meta prefissata, ma solamente un avvio che vedrà i suoi frutti nella redazione dei prossimi bilanci sociali. I riferimenti metodologici che hanno guidato l'ideazione e la redazione di questa prima edizione di rendicontazione sociale sono le Linee guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del Terzo settore, pubblicate con decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 4 luglio 2019; la struttura del documento rimane fedele ai principi e alle indicazioni presenti nelle suddette linee guida.

Il Consiglio d'amministrazione, con la partecipazione di alcuni responsabili, ha redatto il presente documento da sottoporre all'approvazione dell'assemblea dei soci.

Dopo l'approvazione il Bilancio Sociale verrà depositato al Registro delle Imprese e pubblicato sul sito internet della Cooperativa.

3. INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE

Informazioni generali:

Nome dell'ente	COOPERATIVA ZOE SOC. COOPERATIVA SOCIALE
Codice fiscale	04544560487
Partita IVA	04544560487
Forma giuridica e qualificazione ai sensi del codice del Terzo settore	Cooperativa Sociale di tipo B
Indirizzo sede legale	VIA BARACCA 9 50127 FIRENZE (FI)
N° Iscrizione Albo Delle Cooperative	A138468
Telefono	055/19934184
Fax	055/19934183
Sito Web	www.coop-zoe.it
Email	info@coop-zoe.it
Pec	coop.zoe@legalmail.it
Codici Ateco	Pulizia generale (non specializzata) di edifici (81.21.00); Manutenzione parchi e giardini (81.3); Servizi di disinfestazione (81.29.1); Movimentazione merci (52.24); Trasporto merci su strada (49.41);

Aree territoriali di operatività

La Cooperativa ZOE scs ha il suo epicentro in Toscana, con attività diffuse anche in Lombardia, Liguria, Umbria, Emilia Romagna e Lazio.

Valori e finalità perseguite (missione dell'ente – come da statuto/atto costitutivo)

La Cooperativa, conformemente all'art. 1 della Legge 381/1991, non ha scopo di lucro bensì si propone come scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini.

La Cooperativa si ispira ai principi che sono alla base del movimento cooperativo mondiale ed in rapporto ad essi agisce.

Questi principi sono: la mutualità, la solidarietà, la democraticità, l'impegno, l'equilibrio delle responsabilità rispetto ai ruoli, lo spirito comunitario, il legame con il territorio, un equilibrato rapporto con lo Stato e le Istituzioni pubbliche. Secondo quanto indicato nel sesto principio dell'Alleanza Cooperativa Internazionale la Cooperativa, per poter curare nel migliore modo gli interessi dei soci e della collettività, deve cooperare attivamente, in tutti i modi possibili, con le altre cooperative, su scala locale, nazionale e internazionale.

La Cooperativa, inoltre, è retta e disciplinata secondo il principio della mutualità senza fini di speculazione privata ed ha anche per scopo quello di ottenere tramite la gestione in forma associata continuità di occupazione lavorativa e le migliori condizioni economiche, sociali e professionali per i soci lavoratori.

La Cooperativa può svolgere la propria attività anche con terzi.

A norma della legge 3 Aprile 2001 n. 142 e successive modificazioni e integrazioni, il socio lavoratore stabilisce successivamente all'instaurazione del rapporto associativo un ulteriore rapporto di lavoro, in forma subordinata o autonoma, o in qualsiasi altra forma, consentita dalla legislazione vigente, compreso il rapporto di associazione in partecipazione, con cui contribuisce comunque al raggiungimento dello scopo sociale. La Cooperativa intende realizzare i propri scopi sociali attraverso le attività di cui alla lettera b) dell'articolo 1 della legge n. 381/91 con le quali realizzare l'integrazione lavorativa di persone socialmente svantaggiate; i lavoratori persone svantaggiate, compatibilmente con il loro stato soggettivo devono essere soci della Cooperativa ai sensi dell'articolo 4 della legge 381/91.

Considerato lo scopo mutualistico, così come definito all'articolo precedente, nonché i requisiti e gli interessi dei soci come più oltre determinati, la Cooperativa ha come oggetto, in modo stabile o temporaneamente, in proprio o per conto di terzi, pubblici o privati:

- gestire servizi alla città quali manutenzione di parchi, giardini, pulizie civili ed industriali, servizi di guardiania e custodia non armata in enti sia pubblici sia privati;
- gestire attività agricole e conduzione di aziende;
- gestire laboratori artigiani;
- attivare laboratori di falegnameria, verniciatura, corniceria, montaggio infissi e simili;
- svolgere e gestire attività di muratura, idrauliche ed elettriche;
- gestire e coltivare terreni per scopi agricoli, vivaistici, allevamento di animali, allevamento ittico, apicoltura e simili;
- gestire immobili e fondi rustici per lo svolgimento di attività agrituristiche od anche per la coltivazione dei fondi medesimi;
- gestire e svolgere attività di autotrasporto per conto terzi;
- realizzare e gestire servizi di cucina e di mensa per Soci e per terzi;
- compiere attività di recupero, restauro e commercio di mobili, suppellettili ed accessori per l'arredamento, vecchi e antichi;
- attivare laboratori di ceramica, tessitura, grafica, serigrafia e simili, svolgere servizio di portierato nonché di centralino per conto di Enti Pubblici e Privati;
- assistenza specializzata a mostre, musei, manifestazioni culturali, sportive, ricreative, attività di servizi amministrativi ed elaborazione dati, attività di facchinaggio, manovalanza in genere anche con l'ausilio di mezzi meccanici;
- organizzare e/o gestire riparazioni di elettrodomestici per uso familiare;
- organizzare e/o gestire servizi e lavori di pulizia in genere e di manutenzione di immobili, uffici, stabilimenti industriali ed impianti, compresi servizi di giardinaggio;
- assumere la gestione, manutenzione, pulizia, promozione e fruizione di parchi e spiagge;

- gestire ristoranti, bar, negozi, alberghi, campeggi, circoli ricreativi, culturali ed impianti sportivi;
- promuovere e collaborare ad iniziative tese a valorizzare e proteggere il patrimonio artistico, faunistico, ecologico e naturale in situazione di abbandono;
- allestire mostre fornendo servizio di segreteria e custodia;
- organizzare e/o gestire progetti ed interventi educativi di preformazione e formazione professionale, volti al recupero ed alla riabilitazione di minori e giovani portatori di disagio sociale e/o psichico, con previsione per la cooperativa della possibilità di vendere all'esterno eventuali prodotti derivanti dallo svolgimento di tali attività;
- svolgere attività di sanificazione ambientale, ivi compresi i servizi di derattizzazione e disinfestazione; attività di servizi cimiteriali; attività di servizi ecologici e servizi di raccolta e trasporto di rifiuti urbani e assimilati differenziati e indifferenziati.

La Cooperativa potrà comunque svolgere ogni attività in qualsiasi settore produttivo ed in grado di concorrere all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.

La Cooperativa potrà partecipare a gare d'appalto indette da Enti Pubblici o Privati, direttamente o indirettamente anche in A.T.I., per lo svolgimento delle attività previste nel presente Statuto; potrà richiedere ed utilizzare le provviste disposte dalla UE, dallo Stato, dalla Regione, dagli Enti locali o organismi Pubblici o Privati interessati allo sviluppo della cooperazione.

La Cooperativa potrà svolgere qualunque altra attività connessa ed affine agli scopi sopra elencati, nonché compiere tutti gli atti e concludere tutte le operazioni contrattuali di natura immobiliare, mobiliare, industriale e finanziaria – come attività comunque non prevalente e per il migliore conseguimento dell'oggetto sociale, con esclusione assoluta della possibilità di svolgimento di attività che la legge riserva a società in possesso di determinati requisiti, appositamente autorizzate e/o iscritte in appositi albi o elenchi - necessarie o utili alla realizzazione degli scopi sociali e comunque, sia direttamente sia indirettamente attinenti ai medesimi.

Attività statutarie individuate e oggetto sociale (art. 5 DL n. 117/2017 e/o all'art. 2 DL legislativo n. 112/2017 o art. 1 l. n. 381/1991)

Le attività svolte sono quelle evidenziate nel perimetro sopra delineato.

Altre attività svolte in maniera secondaria/strumentale.

Non presenti.

Collegamenti con altri enti del Terzo settore (inserimento in reti, gruppi di imprese sociali, ...).

Reti associative (denominazione e anno di adesione):

Nell'anno 2022 si è venuta a costituire, anche con la partecipazione della nostra Cooperativa, la rete denominata "Rete Gruppo San Marco".

La nostra Cooperativa ha valutato positivamente la partecipazione a tale Rete poiché ritiene che ciò le conferisca la possibilità di accrescere la propria capacità innovativa e la propria competitività sul mercato unendosi ad altre realtà imprenditoriali che potessero risultare complementari ai settori di riferimento di ZOE stessa.

Consorzi:

Nome
COSFER TOSCANA SOC. COOP.
CONSORZIO CICLAT BOLOGNA
CICLAT TRASPORTI AMBIENTE SOC. COOP. RAVENNA

Contesto di riferimento

Per contesto si intende non solo l'ambito geografico in cui si svolge l'attività, ma anche tutti quei fenomeni e tendenze di carattere generale, che possono avere natura economica, politica e sociale e che condizionano e influenzano le scelte e i comportamenti della cooperativa.

I principali territori all'interno del quale la Cooperativa eroga i propri servizi sono la regione Toscana e alcuni territori di altre regioni (Lombardia, Lazio, Liguria e Umbria).

Negli ultimi anni l'attività della Cooperativa si è sempre più allargata oltre i confini regionali partecipando a gare sull'intero territorio nazionale.

Storia dell'organizzazione

La Cooperativa ZOE scs nasce nel 1994 dalla volontà dei soci fondatori di dare seguito e continuità operativa ai dettami della L. 381/91 per l'inserimento delle persone svantaggiate, al fine di dare una risposta concreta ai bisogni di integrazione sociale e lavorativa sul territorio della Provincia di Firenze. Ha iniziato la propria attività operativa nel 1995 attraverso l'esecuzione di servizi di Pulizia e sanificazione locali e manutenzione del verde per committenti pubblici (principalmente per il Comune di Firenze). Ha aderito subito al Consorzio misto composto da cooperative sociali e non "I Colori della Solidarietà" fondato nel 1991 sulla scorta dell'emanazione della L. 381/91, per volontà delle istituzioni locali e degli organismi di rappresentanza del mondo cooperativo (Legacoop, Confcooperative, AGC e UNCI).

Nel 2017 si fonde con altre 2 importanti realtà del mondo del sociale, quali la Cooperativa Raffaello scs e la Cooperativa San Marco scs, entrambe di Firenze, riuscendo così a rafforzare sia la sua presenza territoriale che ampliando la gamma dei servizi offerti.

La ZOE detiene le certificazioni ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001 di cui ai seguenti estremi:

Certificazioni	Ente Certificatore	N. certificato	Validità dal	A l
ISO 9001:2015	Perry Johnsons Registars Inc	C2022-02130-R1	17/06/2016	16/06/2025
ISO 14001:2015	Perry Johnsons Registars Inc	C2022-02131-R1	17/06/2016	16/06/2025
ISO 45001:2018	Perry Johnsons Registars Inc	C2022-02158-R1	17/06/2016	16/06/2025

Detiene inoltre il Rating di legalità concesso dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato con punteggio di 2 stelle ed 1+: ★★+

Detiene inoltre:

- ✓ iscrizione all'Albo provinciale autotrasportatori conto terzi al n. FI4610235;
- ✓ Albo gestori ambientali categoria 1 Classe F;
- ✓ Abilitazioni: imprese di pulizia per volume di affari fino a € 4.131.655

Date principali

- ✓ Costituzione della cooperativa: 26.01.1994
- ✓ Iscrizione Registro Imprese: 19.02.1996
- ✓ Iscrizione Albo Cooperative: 29.03.2005 al N. A138468
- ✓ Iscrizione Albo Cooperative Sociali di Tipo B Regione Toscana: 29.03.2005 al n.DD2858
- ✓ Acquisizione certificazione ISO 9001: dal 17.06.2016 ad oggi
- ✓ Acquisizione Certificazione ISO 14001: dal 17.06.2016 ad oggi
- ✓ Acquisizione Certificazione BS OHSAS 18001: dal 17.06.2016 ad oggi
- ✓ Fusione per incorporazione della società Raffaello SCS (CF: 05903020484) e della società San Marco scs (C.F: 04543730487): 20.05.2017

4. STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE

Consistenza e composizione della base sociale/associativa

Numero	Tipologia soci
421	Soci cooperatori lavoratori
1	Soci cooperatori volontari
0	Soci cooperatori fruitori
0	Soci cooperatori persone giuridiche
0	Soci sovventori e finanziatori

Sistema di governo e controllo, articolazione, responsabilità e composizione degli organi

Dati amministratori – CDA:

Nome e Cognome amministratore	Sesso	Età	Data nomina	Data prima nomina	Carica
Marco Magrini	M	55	04/02/2022	24/11/2015	Presidente
Ilaria Bargagna	F	46	04/02/2022	04/02/2022	Vicepresidente
Sara Trambusti	F	43	04/02/2022	27/06/2021	Componente
Roberta Fortini	F	43	04/02/2022	20/04/2017	Componente
Benedetta Poli	F	43	04/02/2022	20/04/2017	Componente

Descrizione tipologie componenti CdA:

Numero	Membri CdA
5	totale componenti (persone)
1	di cui maschi
4	di cui femmine
0	di cui persone svantaggiate
5	di cui persone normodotate
5	di cui soci operatori lavoratori
0	di cui soci operatori volontari
0	di cui soci operatori fruitori
0	di cui soci sovventori/finanziatori
0	di cui rappresentanti di soci operatori persone giuridiche
0	Altro

Modalità di nomina e durata carica

Elezione diretta in ambito assembleare; durata in carica 3 anni.

N. di CdA/anno + partecipazione media

Il CdA si riunisce mediamente una volta al mese alla presenza di tutti i consiglieri.

Tipologia organo di controllo

L'organo di controllo è costituito da un Collegio sindacale composto di tre membri

effettivi e di due supplenti scelti fra soggetti aventi la qualifica di dottore commercialista e di revisore legale dei conti. All'accettazione i membri del Collegio hanno dichiarato l'assenza di cause di incompatibilità di cui all'art. 2399 del c.c..

Nome e Cognome sindaci	Sesso	Età	Data nomina	Data prima nomina	Carica
Lucia FerroniPuccetti	F	56	03/06/2022	20/12/2019	Presidente
Claudio Barsottini	M	68	03/06/2022	20/12/2019	Sindaco effettivo
Franco Colzi	M	57	19/05/2023	20/12/2019	Sindaco effettivo
Niccolò Billi	M	48	03/06/2022	20/12/2019	Sindaco supplente
Lucia Monticone	F	40	20/07/2023	20/07/2023	Sindaco supplente

Modalità di nomina e durata carica

Elezione in ambito assembleare; durata in carica 3 anni.

Partecipazione dei soci e modalità (ultimi 3 anni):

Anno	Assemblea	Data	Punti OdG	% partecipazione	% deleghe
2021	Ordinaria	09.07.2021	1. Comunicazioni delPresidente; 2. Proposta di modifica al Regolamento L. 142/2001; 3. Approvazione del Bilancio chiuso al 31/12/2020 e relativi allegati; 4. Approvazione del Bilancio sociale al 31/12/2020.	14 presenti	48 delega

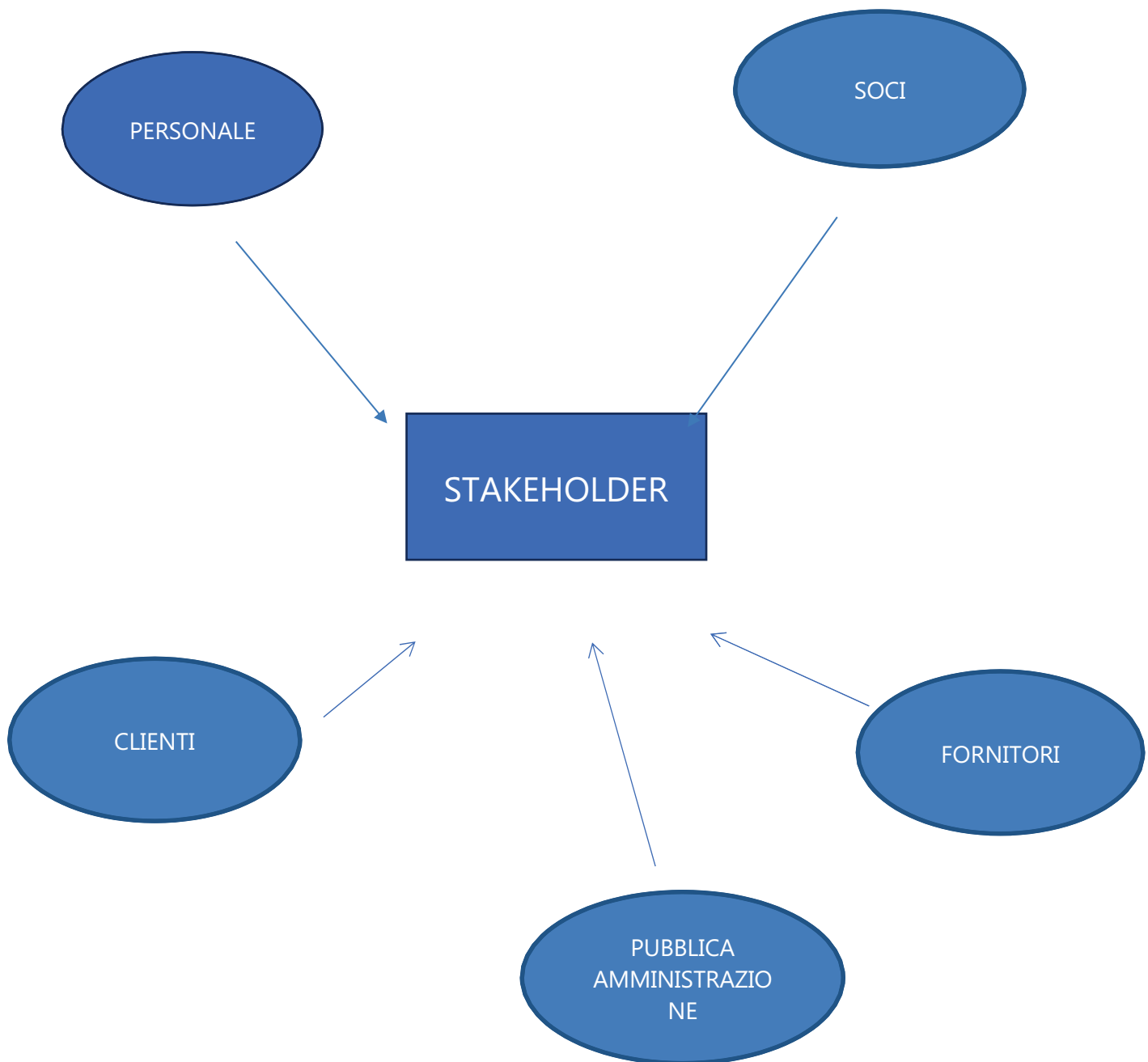
Anno	Assemblea	Data	Punti OdG	% partecipazione	% deleghe
2022	Ordinaria	04.02.2022	Rinnovo organo amministrativo	35 presenti	20 delega
2022	Ordinaria	03.06.2022	Approvazione del Bilancio chiuso al 31/12/2021 e relativi allegati; Approvazione del Bilancio sociale al 31/12/2021; Rinnovo Collegio sindacale per scaduto mandato.	33 presenti	17 delega
2023	Ordinaria	19.05.2023	Approvazione del Bilancio chiuso al 31/12/2022 e relativi allegati; Approvazione del Bilancio sociale al 31/12/2022; Sostituzione del sindaco uscente e nomina del Presidente Collegio sindacale.	60 presenti	21 delega
2023	Ordin./Straor.	20.07.2023	Proposte di modifiche Statutarie dell'attuale Statuto sociale; delibere relative; Proposte di modifica al Regolamento Interno; Revisione annuale del Ministero dello Sviluppo Economico; Nomina Sindaco supplente.	16 presenti	5 delega

Democraticità interna

I soci partecipano alla vita sociale in maniera normale. La democraticità interna è assicurata dalla composizione del Cda che è espressione della base sociale.

Mappatura dei principali stakeholder

Questa informazione è obbligatoria per imprese sociali non in forma di società cooperativa a mutualità prevalente, rispetto a lavoratori, utenti e altri soggetti direttamente interessati alle attività dell'impresa sociale. Per le cooperative sociali, pur non essendo obbligatoria questa informazione, si ritiene comunque di esplicitare le modalità di coinvolgimento dei principali stakeholder.



Tipologia di stakeholder:

Tipologia Stakeholder	Modalità coinvolgimento	Intensità
Personale	Avvisi informativi pubblicati sul sito web aziendale; contatto diretto con i rispettivi Responsabili del Servizio	1 e 2
Soci	Assemblea annuale dei soci lavoratori; Avvisi informativi pubblicati sul sito web aziendale; contatto diretto con i rispettivi Responsabili del Servizio	1 e 2
Finanziatori	Non presenti	6
Clienti	Contatto diretto con i rispettivi Responsabili del Servizio; contatto tramite email aziendale;	1 e 2
Fornitori	Contatto con Ufficio Acquisti; Contatto diretto con i rispettivi Responsabili del Servizio; contatto tramite email aziendale;	1 e 2
Pubblica Amministrazione	Contatto diretto con i rispettivi Responsabili del Servizio; contatto tramite email aziendale;	1, 2 e 3
Collettività	Positivo ritorno sulla collettività grazie agli inserimenti di lavoratori svantaggiati ai sensi della L. 381/91 che contribuiscono alla crescita del territorio.	6

(opzioni "Intensità": 1. informazione,
2. consultazione 3. co-progettazione 4. co-produzione
5. co-gestione 6. non presente)

Tipologia di collaborazioni

Descrizione	Tipologia soggetto	Tipo di collaborazione	Forme di collaborazione
Cosfer Toscana Soc. Coop.	Società consortile	Socio	Affidamento di servizi
Consorzio Ciclat Bologna	Società consortile	Socio	Affidamento di servizi
Ciclat Trasporti Ambiente Soc. Coop. Ravenna	Società consortile	Socio	Affidamento di servizi

Commento ai dati

La Cooperativa ZOE partecipa in alcune cooperative consortili (vedi tabella) ed è grazie a questa forma di collaborazione che riesce a sviluppare la maggior parte del proprio fatturato: nel 2023 i ricavi prodotti attraverso la collaborazione con queste cooperative di secondo grado è stato di circa 8.488.000 Euro, pari a circa il 70% dei ricavi totali.

5. PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE

Tipologie, consistenza e composizione del personale (retribuito o volontario)

Nelle tabelle che seguono si riportano tipologie, consistenza e composizione del personale che ha effettivamente operato per la Cooperativa nel 2023 con una retribuzione o a titolo volontario, comprendendo e distinguendo tutte le diverse componenti.

Occupazioni/Cessazioni:

N.	Occupazioni
421	Totale lavoratori subordinati occupati anno di riferimento
230	di cui maschi
191	di cui femmine
57	di cui under 35
227	di cui over 50

N.	Cessazioni
169	Totale cessazioni anno di riferimento
63	di cui maschi
106	di cui femmine
17	di cui under 35
35	di cui over 50

Assunzioni/Stabilizzazioni:

N.	Assunzioni
144	Nuove assunzioni anno di riferimento*
69	di cui maschi
75	di cui femmine
38	di cui under 35
58	di cui over 50

N.	Stabilizzazioni
15	Stabilizzazioni anno di riferimento*
7	di cui maschi
8	di cui femmine
4	di cui under 35
5	di cui over 50

* da disoccupato/tirocinante a occupato

* da determinato a indeterminato

Composizione del personale

Personale per inquadramento e tipologia contrattuale:

Contratti di lavoro	A tempo indeterminato	A tempo determinato
Totale	386	35
Dirigenti	0	0

Quadri	0	0
Impiegati	11	0
Operai fissi	375	33
Operai avventizi	0	0
Altro (Co.Co.Co.)		2

Composizione del personale per anzianità aziendale:

	In forza al 2022	In forza al 2023
Totale	446	421
< 6 anni	419	386
6-10 anni	18	47
11-20 anni	5	2
> 20 anni	4	4

N. dipendenti	Profili
421	Totale dipendenti
3	Responsabile di area aziendale strategica
0	Direttrice/ore aziendale
6	Coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi complessi
0	Capo ufficio / Coordinatrice/ore
0	di cui educatori
0	di cui operatori socio-sanitari (OSS)
412	operai/e
0	operatori/trici dell'inserimento lavorativo
0	autisti
0	operatori/trici agricoli
0	operatore dell'igiene ambientale
0	cuochi/e
0	camerieri/e

Di cui dipendenti svantaggiati	
---	--

101	Totale dipendenti
101	di cui Lavoratori con svantaggio certificato (n. 381/1991, ecc.)
0	di cui lavoratori con altri tipi di svantaggio non certificato (disagio sociale)

N. Tirocini e stage	
6	Totale tirocini e stage
6	di cui tirocini e stage
0	di cui volontari in Servizio Civile

Tipologia lavoratori con svantaggio certificato e non:

N. totale	Tipologia svantaggio	di cui dipendenti	di cui in tirocinio/stage
101	Totale persone con svantaggio	101	0
0	persone con disabilità fisica e/o sensoriale L 381/91	0	0
0	persone con disabilità psichica L381/91	0	0
0	persone con dipendenze L 381/91	0	0
0	persone minori in età lavorativa insituazioni di difficoltà familiare L 381/91	0	0
0	persone detenute e in misure alternative L 381/91	0	0
0	persone con disagio sociale (non certificati) o molto svantaggiate ai sensi del regolamento comunitario 651/2014, non già presenti nell'elenco	0	0

Volontari

N. volontari	Tipologia Volontari
1	Totale volontari

Attività di formazione e valorizzazione realizzate

Formazione professionale:

Ore totali	Tema formativo	N. partecipanti	Ore formazione pro-capite	Obbligatoria/non obbligatoria	Costi sostenuti
8	Lavori in altezza – uso delle imbragature di sicurezza	2	4,00	No	

Formazione salute e sicurezza:

Ore totali	Tema formativo	N. partecipanti	Ore formazione pro-capite	Obbligatoria/non obbligatoria	Costi sostenuti
partecipanti	Ore formazione pro-capite	Obbligatoria/non obbligatoria	Costi sostenuti		
576	Formazione generale	144	4,00	Si	
576	Formazione specifica	144	4,00	Si	

Contratto di lavoro applicato ai lavoratori

Tipologie contrattuali e flessibilità:

N.	Tempo indeterminato	Full-time	Part-time
386	Totale dipendenti indeterminato	156	230
206	di cui maschi	106	100
180	di cui femmine	50	130

N.	Tempo determinato	Full-time	Part-time
35	Totale dipendenti determinato	9	26
24	di cui maschi	9	15
11	di cui femmine	0	11

N.	Stagionali /occasionali
0	Totale lav. stagionali/occasionali
0	di cui maschi
0	di cui femmine

N.	Autonomi
0	Totale lav. autonomi
0	di cui maschi
0	di cui femmine

Natura delle attività svolte dai volontari

Controllo di gestione

Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità di carica e modalità e importi dei rimborsi ai volontari “emolumenti, compensi o corrispettivi a qualsiasi titolo attribuiti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, ai dirigenti nonché agli associati”

	Tipologia compenso	Totale Annuo Lordo
Membri Cda	3. Indennità di carica	4.500,00 €
Organi di controllo	5. Emolumenti	13.000,00 €
Dirigenti		0,00
Associati		0,00

(opzioni “tipologia compenso”: 1.non definito; 2.retribuzione;

3.Indennità di carica; 4.Rimborsi; 5.Emolumenti; 6.altro)

Rapporto tra retribuzione annua lorda massima e minima dei lavoratori dipendenti della Cooperativa

Lordo mensile – full time – livello F2 € 3.068,93 (mensile) x 13 mensilità = € 39.896

Lordo mensile – full time – livello A1 € 1.266,24 (mensile) x 13 mensilità = € 16.461

Il rapporto tra retribuzione annua lorda massima e minima dei lavoratori dipendenti è 2,42.

6. OBIETTIVI E ATTIVITÀ

Di seguito vengono fornite informazioni qualitative e quantitative sulle azioni realizzate nelle diverse aree di attività, sui beneficiari diretti e indiretti, sugli output risultanti dalle attività realizzate e, per quanto possibile, sugli effetti di conseguenza prodotti sui principali portatori di interessi.

Innanzitutto dobbiamo sottolineare che la Cooperativa ZOE scs è fra le poche realtà del territorio ad aver conseguito la certificazione ISO 9001: 2015 e ISO 14001:2015 per l'attività di inserimento lavorativo di personale svantaggiato. Ciò significa che il percorso di inserimento lavorativo di ciascuna persona svantaggiata inserita viene seguito in maniera attenta e secondo procedure oramai standardizzate che ci permettono di ridurre i margini di errore anche in questo tipo di attività. Le azioni che vengono attuate vanno dalle azioni di scouting – anche tramite confronto e coinvolgimento dei Servizi Pubblici territoriali competenti compresi i servizi del Collocamento Mirato – alle successive azioni relative alle fasi di inserimento lavorativo vero e proprio che abbiamo standardizzato nel modo seguente:

- FASE DI ANALISI – 2 FASE DI PRIMA ACCOGLIENZA – 3 FASE DI INSERIMENTO – 4 FASE DI VERIFICA

Fase di analisi. La prima fase di analisi è caratterizzata dall'analisi del caso, fatta dall'Equipe Inserimenti di ZOE assieme al Servizio pubblico. Con il servizio pubblico vengono quindi scambiate le informazioni necessarie ad una puntuale e precisa individuazione delle problematiche, finalizzata all'individuazione del migliore percorso operativo possibile.

Fase di prima accoglienza. Il primo contatto con la cooperativa avviene sempre in presenza del Servizio che ha in carico la persona, in modo da legittimare e dare un "peso" importante al percorso lavorativo che così viene intrapreso. In tale contesto, è importante che siano presenti, oltre al referente del servizio pubblico, il Tutor Aziendale, che rappresenterà da questo momento in avanti il diretto riferimento per la persona nell'ambito lavorativo, il Presidente della Cooperativa, il direttore Risorse Umane, il Supervisore di Area, il Responsabile di commessa. In tale fase è necessario presentare alla persona la realtà in cui egli sta entrando, spiegandogli le gerarchie, i riferimenti, le modalità di funzionamento. E' necessario inoltre soffermarsi sul compito che egli è chiamato a svolgere, spiegando modalità, tempi, orari, luoghi.

Fase di inserimento. Il Tutor assieme all'educatore cureranno nei dettagli il percorso delle prime giornate lavorative, fungendo da "cuscinetto" e da mediatori per tutti quegli aspetti che potrebbero rappresentare delle criticità per il nuovo inserito; dopo la prima fase di avvio, di durata standardizzabile in un mese circa, il percorso viene seguito dall'educatore professionale, tramite visite periodiche alle persone nel contesto lavorativo. La cooperativa come metodo di inserimento utilizza quello delle

squadre miste, dove ad un lavoratore svantaggiato viene sempre affiancato almeno un lavoratore ordinario. Questa strategia permette di far acquisire al soggetto in difficoltà la professionalità necessaria, e la stabilità personale indispensabile per ritrovare la completa capacità lavorativa. Inoltre, così facendo la Cooperativa ha sempre una visione chiara della situazione potendo anche intervenire subito laddove vi fossero dei problemi.

Le fasi di verifica degli obiettivi concordati. Si tratta di verifiche non sulla produttività lavorativa bensì sul rispetto dei programmi concordati col singolo lavoratore. Naturalmente per le persone ormai alla fine del proprio percorso personale, le verifiche saranno a maggiore distanza (ad es. semestrali), fino a non essere più necessarie per i soggetti completamente reinseriti o ad essere molto frequenti per coloro che stanno iniziando il programma. Le fasi di verifica sono gestite dall'equipe in maniera congiunta, proprio perché si debbono poter contemperare tutti gli aspetti inerenti al reinserimento. Gli incontri di verifica si svolgono sotto la forma del colloquio, durano circa 1 ora e si tengono in una location dedicata (non il luogo di lavoro). Gli incontri sono volti a sollecitare il confronto con la persona inserita rispetto ai vari contesti vissuti in ambito lavorativo/formativo e a capire quali apprendimenti si stanno conseguendo, anche tramite apposite griglie di valutazione oggettive, come di seguito rappresentato:

		0	2	4	6	8	10
Grado di socializzazione	Relazione	Evita la comunicazione	Fatica a fornire informazioni anche su richiesta	Fornisce informazioni su richiesta	Chiede solament e informazioni	Comuni case sollecitato	Interagisce in maniera adeguata
Entrata nella dimensione lavorativa	Rispetto delle regole	Non percepisce le regole e non ha regole proprie	Sceglie proprie regole di comportamento	Conosce le regole ma fatica a rispettarle	Alterna momenti di trasgressione a momenti di rispetto	Accetta e rispetta passivamente le regole	Gestisce consapevolmente il rapporto con le regole
	Consapevolezza della condizione di lavoratore	Non percepisce il contesto lavorativo	Comprende il sistema lavorativo ma se ne estranea consapevolmente	Mantiene con discontinuità l'impegno lavorativo	Comprende il sistema dei compiti e dei ruoli e delle priorità opportune	È consapevole del vincolo o risorsa del contesto lavorativo	Gestisce con responsabilità la propria conduzione lavorativa

Apprendimento dei compiti	Esecuzione	Non esegue compiti elementari	Esegue compiti elementari	Esegue ed impara compiti elementari	Esegue compiti complessi diversamente	Esegue con qualità e flessibilità	Esegue con competenza a più compiti Complessi
			con limitazione	i a più sequenze	nte articolati	compiti diversi	
	Controllo del risultato	Non percepisce l'esecuzione e l'ideadi controllo	Esegue senza il controllo del risultato	Verifica con notevoli margini di errore	Individua la causa	Individua gli errori e le cause	Esegue compiti con competenza e controllo del risultato
Professionalità	Uso di strumenti e tecnologie	Usa strumenti elementari	Usa strumenti elementari adottandoli con criterio in sequenze successive	Usa macchinari attrezzati su indicazione degli operatori	Usa gli strumenti ma non cura la manutenzione	Usa, corregge e adegua le attrezzature e gli strumenti	Usa con proprietà gli strumenti e le tecnologie previste
	Conoscenza di tecniche e metodi	Non possiede conoscenze specifiche	Non conosce ma chiede con adeguatezza	Ha appreso i cicli di lavoro elementari che richiedono particolari conoscenze	Ha appreso il ciclo di lavoro ma non lo conosce le tecnologie e i metodi	Conosce la materia prima, il prodotto e i materiali ma non li utilizza	Possiede ed utilizza piena conoscenza dei metodi e delle tecnologie di lavoro
Autonomia	Tempo di controllo	Un qualsiasi controllo non influisce in modo sensibile sull'attività	Richiede un controllo costante	Richiede un controllo alla fine delle sequenze elementari	Richiede un controllo a fine lavorazione o fine giornata	Si organizza il lavoro e richiede un controllo a fine lavorazione	Opera con autonomia su programmi e strumenti

Dimensioni di valore e obiettivi di impatto

Di seguito vengono compilati gli obiettivi di impatto rilevanti rispetto all'attività della Cooperativa.

Sviluppo economico del territorio, capacità di generare valore aggiunto economico, attivazione di risorse economiche "comunitarie" e aumento del reddito medio disponibile della ricchezza netta media pro capite:

Non presente.

Governance democratica ed inclusiva, creazione di governance multistakeholder (stakeholder engagement) e aumento della presenza di donne/giovani/altre categorie negli organi decisionali (% di donne/giovani/altre categorie) in posizione apicale negli organi decisionali sul totale dei componenti):

Si sottolinea che, come da informazioni fornite in precedenza, il CdA è composto da n. 5 membri, di cui 4 donne; una di esse ricopre il ruolo di Vice Presidente del CdA, nomina effettuata nel febbraio 2022 per la durata di 3 esercizi.

Le stesse donne rappresentano peraltro anche la parte più giovane del Cda: l'età media dei 4 componenti femminili è di 42,7 anni.

Partecipazione e inclusione dei lavoratori, coinvolgimento dei lavoratori, crescita professionale dei lavoratori e aumento del livello di benessere personale dei lavoratori oppure riduzione dell'incidenza di occupati sovra istruiti (% di occupati che possiedono un titolo di studio superiore a quello maggiormente posseduto per svolgere quella professione sul totale degli occupati):

Il lavoro svolto dalla Cooperativa tende a creare una rete territoriale capace di accogliere, tutelare e proteggere gli individui maggiormente esposti. Al fine di creare un ambiente protettivo ma allo stesso tempo stimolante e in un certo qual modo sfidante, si deve poter effettuare un lavoro importante con i protagonisti del territorio di riferimento. Le organizzazioni che si vanno a coinvolgere appartengono sostanzialmente a 2 livelli: - Livello istituzionale - Privato sociale. Il primo livello si rapporta con Enti quali la Regione, la provincia, il Comune, la Lega delle Cooperative/Confcooperative, l'ASL, i Servizi Sociali del Comune. La costruzione di una rete istituzionale permette di creare i presupposti affinché ciascuna persona venga messa in grado di ricevere il migliore supporto offerto al momento dal welfare nazionale/regionale/locale.

Parallelamente, viene costruita una rete territoriale non istituzionale che si renda attiva per una reale crescita personale dell'individuo, attraverso lo sviluppo umano e sociale. Le associazioni di volontariato giocano in questo contesto un ruolo piuttosto importante in quanto permettono l'espressione delle proprie capacità/potenzialità in maniera assolutamente libera e acritica, accettando contributi – in termini operativi – di qualsiasi natura. Partecipare al lavoro di un'associazione di volontariato crea una relazione duale di dare/avere all'interno della quale il volontario contribuisce con il proprio apporto in

termini di contributo/lavoro e riceve un ritorno in termini di appartenenza, socializzazione, crescita di autostima: in altri termini una crescita umana complessiva che si autoalimenta all'interno del gruppo al quale appartiene.

Resilienza occupazionale, capacità di generare occupazione, capacità di mantenere occupazione e aumento del tasso di occupazione 20-64 anni del territorio di riferimento oppure % di trasformazioni nel corso di un anno da lavori instabili a lavori stabili / % di occupati in lavori instabili al tempo t0 (dipendenti con lavoro a termine + collaboratori) che a un anno di distanza svolgono un lavoro stabile (dipendenti a tempo indeterminato) sul totale degli occupati in lavori instabili al tempo t0):

Non presente.

Cambiamenti sui beneficiari diretti e indiretti, benessere dei lavoratori svantaggiati e riduzione dello svantaggio e crescita personale delle persone svantaggiate: Il percorso di inserimento deve essere pedissequamente seguito e monitorato al fine di ottenere benefici e miglioramenti. La crescita umana e sociale è difficilmente misurabile, se non da un approccio diretto e vicino alla persona che viene seguita. L'unica testimonianza può essere la fidelizzazione dei lavoratori verso l'azienda, che testimoniano il sentirsi a proprio agio con le varie figure professionali che la caratterizzano, la volontà di rimanere all'interno della nostra realtà e l'attaccamento alla cooperativa stessa.

Cambiamenti sui beneficiari diretti e indiretti, miglioramento/mantenimento qualità della vita (beneficiari diretti/utenti) e aumento del livello di benessere personale degli utenti oppure aumento della % di persone soddisfatte per la propria vita (soddisfazione per la propria vita: percentuale di persone di 14 anni e più che hanno espresso un punteggio di soddisfazione per la vita tra 8 e 10 sul totale delle persone di 14 anni e più):

Non presente.

Cambiamenti sui beneficiari diretti e indiretti, miglioramento qualità della vita (familiari) e riduzione dell'indice di asimmetria del lavoro familiare (tempo dedicato al lavoro familiare dalla donna di 25-44 anni sul totale del tempo dedicato al lavoro familiare da entrambi i partner per 100):

Non presente.

Qualità e accessibilità ai servizi, accessibilità dell'offerta, qualità ed efficacia dei servizi ecostruzione di un sistema di offerta integrato:

Non presente.

Relazioni con la comunità e sviluppo territoriale, attivazione di processi di community building e aumento della partecipazione sociale (% di persone di 14 anni

e più che negli ultimi 12 mesi hanno svolto almeno una attività di partecipazione sociale sul totale delle persone di 14 anni e più):

Non presente.

Relazioni con la comunità e sviluppo territoriale, trasparenza nei confronti della comunità e aumento della fiducia generalizzata (% di persone di 14 anni e più che ritiene che gran parte della gente sia degna di fiducia sul totale delle persone di 14 anni e più):

Non presente.

Relazioni con la comunità e sviluppo territoriale, sviluppo e promozione del territorio e aumento della consistenza del tessuto urbano storico (% di edifici in ottimo o buono stato di conservazione sul totale degli edifici abitati costruiti prima del 1919) oppure riduzione dell'insoddisfazione per il paesaggio del luogo di vita (% di persone di 14 anni e più che dichiarano che il paesaggio del luogo di vita è affetto da evidente degrado sul totale delle persone di 14 anni e più):

Non presente.

Sviluppo imprenditoriale e di processi innovativi, creatività e innovazione e aumento del tasso di innovazione di prodotto/servizio del sistema produttivo (% di imprese che hanno introdotto innovazioni di prodotto-servizio nell'arco di un triennio sul totale delle imprese con almeno 10 addetti):

Non presente.

Sviluppo imprenditoriale e di processi innovativi, propensione imprenditoriale e aumento dell'incidenza dei lavoratori della conoscenza sull'occupazione (% di occupati con istruzione universitaria (iscid 5, 6, 7 e 8) in professioni scientifico-tecnologiche (isco 2-3) sul totale degli occupati):

Non presente.

Conseguenze sulle politiche pubbliche, risparmio per la p.a. e aumento delle risorse di natura pubblica da riallocare:

Non presente.

Conseguenze sulle politiche pubbliche, rapporti con istituzioni pubbliche e aumento e stabilizzazione dei processi di co-programmazione e co-progettazione:

Non presente.

Sostenibilità ambientale, attività di conservazione e tutela dell'ambiente e aumento del conferimento dei rifiuti urbani in discarica (% di rifiuti urbani conferiti in discarica sul totale dei rifiuti urbani raccolti):

Non presente.

Sostenibilità ambientale, promozione di comportamenti responsabili da un punto di vista ambientale e aumento del livello di soddisfazione per la situazione ambientale (% di persone di 14 anni e più molto o abbastanza soddisfatte della situazione ambientale (aria, acqua, rumore) della zona in cui vivono sul totale delle persone di 14 anni e più):

Non presente.

Sviluppo tecnologico, utilizzo di ict, competenze ict e aumento dell'efficacia e dell'efficienza del sistema attraverso l'utilizzo di tecnologie:

Non presente.

Output attività:

Ad oggi la Zoe inserisce n. **101** persone svantaggiate, nei servizi che offre di pulizia, facchinaggio, manutenzione del verde e legatura, sciogliture e confezionamento di minuterie metalliche. Il territorio che copre la Cooperativa con gli inserimenti è quello della Regione Toscana, la Liguria, il Lazio, l'Umbria e la Lombardia. Su ciascun territorio collabora con i Servizi Pubblici Competenti (Servizio Sociale, Sert, Collocamento mirato), allo scopo di coordinare l'inserimento di persone di cui all'art 4 L. 381/91. Il numero di tirocinanti presenti nel 2023 è di n. 6 persone. Anche in questo caso, vi è una stretta collaborazione con i Servizi Competenti per l'individuazione dei target e dei soggetti avviabili ad un percorso formativo di tirocinio nel settore indicato. Nella maggior parte dei casi, i tirocini si risolvono in una successiva assunzione, prima a tempo determinato poi a tempo indeterminato, contribuendo in modo fattivo e sostanziale alla risoluzione di molte problematiche economiche e sociali, sia delle persone che del territorio di riferimento.

Possesso di certificazioni di organizzazione, di gestione, di qualità (se pertinenti)

La ZOE detiene le certificazioni ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001 di cui ai seguenti estremi:

Certificazio ne	Ente Certificatore	N. certificato	Validità dal	A l
ISO 9001:2015	Perry Johnsons Registars Inc	C2022-02130- R1	17/06/2016	16/06/2025
ISO 14001:2015	Perry Johnsons Registars Inc	C2022-02131- R1	17/06/2016	16/06/2025
ISO 45001:2018	Perry Johnsons Registars Inc	C2022-02158- R1	17/06/2016	16/06/2025

Detiene inoltre il Rating di legalità concesso dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato con punteggio di 2 stelle ed 1+: ★★+

Esplicitare il livello di raggiungimento degli obiettivi di gestione individuati, gli eventuali fattori risultati rilevanti per il raggiungimento (o il mancato

raggiungimento) degli obiettivi programmati

A livello periodico, il personale preposto si occupa di effettuare delle verifiche sui risultati conseguiti a livello psico sociale dalle persone inserite al lavoro. Le valutazioni vengono effettuate sulla base di una griglia di valutazione standard finalizzata alla valutazione degli avanzamenti del periodo. La griglia di valutazione utilizzata è quella riportata in precedenza alla presente relazione. Di seguito riportiamo i risultati conseguiti dal gruppo di lavoro presso la ZOE.

- Grado di socializzazione: tutti gli inseriti hanno raggiunto l'obiettivo più alto quindi "interagiscono in maniera adeguata".
- Entrata nella dimensione lavorativa: 39 persone accettano passivamente le regole, mentre le altre gestiscono consapevolmente il loro rapporto con le regole.
- Apprendimento dei compiti: 29 persone eseguono compiti elementari con limitazione, 33 persone eseguono anche compiti complessi e gli altri eseguono compiti complessi con qualità.
- Professionalità: 28 persone usano solo strumenti elementari, 34 persone usano macchinari e attrezzi su indicazione degli operatori, gli altri possiedono piena conoscenza dei metodi e delle tecnologie di lavoro.
- Autonomia: 21 persone hanno necessità di un controllo a fine giornata o a fine lavorazione, 31 persone si organizzano il lavoro e richiedono un controllo a fine lavorazione, gli altri operano con autonomia su programmi e strumenti.

Elementi/fattori che possono compromettere il raggiungimento dei fini istituzionali e procedure poste in essere per prevenire tali situazioni

Gli elementi che possono compromettere il buon andamento dell'inserimento sono molteplici e diversificati, dipendendo soprattutto dal contesto extra lavorativo in cui l'individuo si trova. Purtroppo però spesso tali fattori non sono da noi gestibili, in quanto esulano dalla nostra sfera di azione. Quindi, le procedure attuate per prevenire possibili criticità sono quelle del monitoraggio dell'andamento dell'inserimento, effettuato tramite la GRIGLIA DI VALUTAZIONE DELLE CAPACITA' PSICO SOCIALI vista in precedenza. Tale monitoraggio viene svolto frequentemente all'inizio dell'inserimento (ogni 15 giorni) per poi diradarsi via via che la persona si inserisce nel contesto lavorativo. Ciò ci permette di intervenire prontamente allorquando si denoti una situazione di peggioramento delle capacità sociali e professionali.

7. SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

Provenienza delle risorse economiche con separata indicazione dei contributi pubblici e privati. Ricavi e provenienti:

	2023	2022	2021
Ricavi da Enti Pubblici per gestione servizi sociali, socio-sanitari e socio-educativi	-	-	-
Ricavi da Enti Pubblici per gestione di altre tipologie di servizi (manutenzione verde, pulizie, ...)	1.920.881,00	1.874.294,00	1.683.178,00
Ricavi da Privati-Cittadini inclusa quota cofinanziamento	-	-	-
Ricavi da Privati-Imprese	1.886.715,00	1.840.957,00	1.653.240,00
Ricavi da Privati-Non Profit	-	-	-
Ricavi da Consorzi e/o altre Cooperative	8.488.047,00	8.282.186,00	7.437.678,00
Ricavi da altri	-	-	-
Contributi pubblici	-	-	-
Contributi privati	-	-	-

Patrimonio:

	2023	2022	2021
Capitale sociale	138.470,00	138.340,00	133.990,00
Totale riserve	378.116,00	229.167,00	116.277,00
Utile/perdita dell'esercizio	48.233,00	153.558,00	109.377,00
Totale Patrimonio netto	564.819,00	521.065,00	359.644,00

Conto economico:

	2023	2022	2021
Risultato Netto di Esercizio	48.233,000	153.558,000	109.377,00
Eventuali ristorni a Conto Economico	-	-	-
Valore del risultato di gestione (A-B) bilancio CEE	229.410,00	245.715,00	226.746,35

Valore della produzione:

	2023	2022	2021
Valore della produzione (Voce Totale A.del conto economico bilancio CEE)	12.454.754,00	12.104.208,00	10.854.909,00

Costo del lavoro:

	2023	2022	2021
Costo del lavoro (Totale voce B.9 Conto Economico Bilancio CEE)	8.495.243,00	8.675.667,00	8.427.101,00
Costo del lavoro (compreso nella voce B.7 Conto Economico Bilancio CE)	103.850,00	183.563,00	-
Peso su totale valore di produzione	69%	73%	78%

Capacità di diversificare i committenti**Fonti delle entrate 2023:**

2023	Enti pubblici	Enti privati	Totale
Vendita merci	-	-	-
Prestazioni di servizio	1.920.881,00	10.374.762,00	-
Lavorazione conto terzi	-	-	-
Rette utenti	-	-	-
Altri ricavi	-	-	-
Contributi e offerte	-	-	-
Grants e progettazione	-	-	-
Altro	-	-	-

Incidenza pubblico/privato sul valore della produzione 2023:

	2023	
Incidenza fonti pubbliche	1.920.881,00	16%
Incidenza fonti private	10.374.762,00	84%

8. ALTRE INFORMAZIONI NON FINANZIARIE

Indicazioni su contenziosi/controversie in corso che sono rilevanti ai fini della rendicontazione sociale

NO

Altri aspetti di natura sociale, la parità di genere, il rispetto dei diritti umani, la lotta contro la corruzione ecc.

NO

Informazioni sulle riunioni degli organi deputati alla gestione e all'approvazione del bilancio, numero dei partecipanti

Le riunioni del Cda si tengono di media una volta al mese alla presenza dell'intero Cda.

Principali questioni trattate e decisioni adottate nel corso delle riunioni

Assunzione e cessazione Soci – nuove commesse – strategie di mercato

La Cooperativa ha adottato il modello della L. 231/2001?

Il modello L. 231/01 è attualmente in corso di adozione.

La COOPERATIVA/impresa sociale ha acquisito il Rating di legalità?

La Cooperativa ha acquisito il Rating di legalità con punteggio di 2 stelle ed 1+: ★★+

La COOPERATIVA/impresa sociale ha acquisito certificazioni di qualità dei prodotti/processi?

La Cooperativa ha acquisito le seguenti certificazioni di qualità:

La ZOE detiene le certificazioni ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001 di cui ai seguenti estremi:

Certificazioni	Ente Certificatore	N. certificato	Validità dal	A l
ISO 9001:2015	Perry Johnsons Registars Inc	C2022-02130-R1	17/06/2016	16/06/2025
ISO 14001:2015	Perry Johnsons Registars Inc	C2022-02131-R1	17/06/2016	16/06/2025
ISO 45001:2018	Perry Johnsons Registars Inc	C2022-02158-R1	17/06/2016	16/06/2025

9. MONITORAGGIO SVOLTO DALL'ORGANO DI CONTROLLO SUL BILANCIO SOCIALE (modalità di effettuazione degli esiti)

Per quanto attiene al monitoraggio posto in essere dall'organo di controllo e agli esiti dello stesso mediante la relazione dell'organo di controllo, occorre specificare che, per le cooperative sociali (e per le cooperative in genere), l'art. 6 – punto 8 – lett a) del D.M. 4/7/2019 - "Linee guida del bilancio sociale per gli ETS" - prevede l'esclusione delle cooperative sociali dal disposto dell'art. 10 del D.Lgs. 112/2017, in quanto esse, in materia di organo di controllo interno e di suo monitoraggio, sono disciplinate dalle proprie norme codicistiche, in qualità di società cooperative.

Sul punto, la norma del D.M. 04/07/2019 ricalca l'orientamento già espresso dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali prot. 2491 del 22 febbraio 2018 e la successiva Nota del 31 gennaio 2019, che ha ritenuto non applicabili alle cooperative sociali le disposizioni di cui all'articolo del 10 del d.lgs. n.112/2017, in tema di organi di controllo interno, con la conseguenza che nelle cooperative l'organo di controllo non è tenuto al monitoraggio sul bilancio sociale).

Se ne deve concludere che al presente Bilancio sociale non vada allegata l'attestazione dei sindaci di conformità del bilancio.

Il sottoscritto Marco Magrini, nato a Firenze il 24/05/1968 dichiara, che il presente documento è copia per immagine dell'originale cartaceo a seguito di avvenuto raffronto tra la stessa e il documento originale (art. 22 del D.lgs. 82/2005).