



**ZEROCENTO**  
**SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE ONLUS**

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,  
GESTIONE E CONTROLLO**

Ai sensi dell'art. 6, comma 3,  
del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

*“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società  
e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11  
della legge 29 settembre 2000, n. 300”*

EMISSIONE E MODIFICHE			
<i>rev.</i>	<i>data</i>	<i>descrizione</i>	<i>Approvato</i>
0	17/02/2016	Prima emissione	CdA
1	26/05/2020	Aggiornamento	CdA

*Il Modello di Organizzazione e Gestione Controllo, compresi i relativi Allegati, è un documento riservato e di proprietà di Zerocento Cooperativa sociale ONLUS. In quanto tale non potrà essere divulgato a terzi, interamente o in parte, senza espressa autorizzazione da parte della Presidenza della Società.*

**INDICE**

<b>1. DEFINIZIONI .....</b>	<b>5</b>
<b>2. INTRODUZIONE .....</b>	<b>7</b>
<b>3. IL MODELLO .....</b>	<b>13</b>
<b>4. STRUTTURA ED ELEMENTI COSTITUTIVI DEL MODELLO .....</b>	<b>19</b>
<b>5. LE DELEGHE E I POTERI .....</b>	<b>20</b>
<b>6. CODICE ETICO .....</b>	<b>22</b>
<b>7. I SISTEMI DI GESTIONE .....</b>	<b>23</b>
<b>8. I PROCESSI AZIENDALI ANALIZZATI .....</b>	<b>24</b>
<b>9. L' ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV) .....</b>	<b>27</b>
<b>10. SISTEMA DISCIPLINARE.....</b>	<b>39</b>
<b>11. PIANO DI COMUNICAZIONE E FORMAZIONE .....</b>	<b>46</b>

## **PARTI SPECIALI**

<i>PARTE SPECIALE A</i>	REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE
<i>PARTE SPECIALE B</i>	REATI SOCIETARI E ABUSO DI MERCATO
<i>PARTE SPECIALE C</i>	REATI IN MATERIA DI RICETTAZIONE E RICICLAGGIO
<i>PARTE SPECIALE D</i>	REATI IN TEMA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO
<i>PARTE SPECIALE E</i>	REATI INFORMATICI E IN VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE
<i>PARTE SPECIALE F</i>	REATI DI CRIMINALITA' ORGANIZZATA
<i>PARTE SPECIALE G</i>	REATI AMBIENTALI
<i>PARTE SPECIALE H</i>	IMPIEGO DI LAVORO IRREGOLARE E REATI CONTRO LA PERSONALITA' INDIVIDUALE
<i>PARTE SPECIALE I</i>	ALTRI REATI

\* \* \* \*

## **ALLEGATI**

<i>ALLEGATO 1</i>	CODICE ETICO
<i>ALLEGATO 2</i>	PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO
<i>ALLEGATO 3</i>	DECRETO LEGISLATIVO 231/2001
<i>ALLEGATO 4</i>	APPENDICE NORMATIVA

## 1. DEFINIZIONI

### **Società**

Zerocento Cooperativa sociale ONLUS.

### **Decreto**

Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, dal titolo *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* a norma della legge 29 settembre 2000, n. 300, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n.140 del 19 giugno 2001 e successive modifiche e integrazioni.

### **Destinatari**

Soggetti a cui è rivolto il Modello, più precisamente Amministratori, Soci/Dipendenti, Collaboratori e Consulenti, nei limiti di quanto indicato dall’art. 5 del Decreto.

### **Enti**

Persone giuridiche (con esclusione delle società di persone) e associazioni anche prive di personalità giuridica.

### **Figure Apicali**

Soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società.

### **Figure Sottoposte**

Persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente.

**Modello**

Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

**OdV - Organismo di Vigilanza**

Organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

**P.A.**

La Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio.

**Partner**

Controparti contrattuali di Zerocento Cooperativa sociale ONLUS, sia persone fisiche che giuridiche, con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (acquisti e cessioni di beni e servizi, ecc..), ove destinati a collaborare con l'azienda nell'ambito dei "processi e delle attività sensibili".

**Processi – Attività Sensibili**

Processi e Attività di Zerocento Cooperativa sociale ONLUS nel cui ambito ricorre il rischio potenziale di una condotta illecita riconducibile ad uno dei reati previsti dal Decreto.

**Whistleblowing**

Attività di regolamentazione delle procedure per la tutela degli autori di segnalazione di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato.

## 2. INTRODUZIONE

### 2.1. La responsabilità amministrativa degli Enti

---

In ottemperanza agli obblighi previsti dalla convenzione OCSE del settembre 1997 e da altri protocolli internazionali e con attuazione della legge delega 29 settembre 2000, n. 300, il Governo ha predisposto e definito un sistema di responsabilità sanzionatoria amministrativa degli enti e delle società, emanando il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231, entrato in vigore il 4 luglio 2001, relativo alla “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”.

Ai sensi dell’art. 1, comma 2, del D.Lgs. 231/2001, i soggetti destinatari della normativa sono stati individuati negli enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica, ad eccezione dello Stato, degli enti pubblici territoriali, degli altri enti pubblici non economici e degli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Secondo quanto previsto poi dall’art. 5 del D.Lgs. 231/2001 gli enti così individuati rispondono in via amministrativa della commissione dei reati, analiticamente indicati dal Legislatore nel medesimo decreto legislativo e sue successive integrazioni, qualora siano stati perpetrati, nel loro interesse o vantaggio da:

- a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’Ente (cosiddetti “soggetti apicali”);
- b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

Si sottolinea che il reato deve essere commesso dai soggetti sub a) o b) nell’interesse o a vantaggio dell’Ente stesso, conseguentemente resta esclusa la responsabilità dell’Ente qualora la persona fisica che commette il reato abbia agito nell’esclusivo interesse proprio o di terzi.

### 2.2. I reati presupposto

---

La responsabilità dell’ente è circoscritta dalla legge ad una serie determinata di reati. Originariamente prevista per i reati contro la Pubblica Amministrazione o contro il patrimonio della

Pubblica Amministrazione la responsabilità dell'Ente è stata estesa, per effetto di provvedimenti normativi successivi al D.Lgs. 231/2001, ad altre tipologie di reato. Più analiticamente i reati previsti oggi dal D.Lgs. 231/2001 sono:

- I) Art. 24 - *"Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico"*
- II) Art 24-bis – *"Delitti informatici e trattamento illecito dei dati"* (introdotto dall'art. 7 L. 18 marzo 2008, n.48 e modificato dall'articolo 1, comma 11, del decreto – legge 21 settembre 2019, n. 105)
- III) Art. 24-ter – *"Delitti di criminalità organizzata"* (introdotto dal comma 29 dell'art. 2, L. 15 luglio 2009, n. 94)
- IV) Art. 25 - *"Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione"* (come modificato dalla L. 6 novembre 2012, n. 190 e da ultimo dalla L. 9 gennaio 2019, n.3)
- V) Art. 25-bis – *"Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e strumenti di riconoscimento"* (introdotto con D.L. n.350 del 25 settembre 2002 e modificato dall'art. 15, L. 23 luglio 2009, n. 99)
- VI) Art. 25-bis.1 – *"Delitti contro l'industria e il commercio"* (introdotto con art. 15, L. 23 luglio 2009, n. 99)
- VII) Art. 25-ter – *"Reati Societari"* (introdotto con D.Lgs. n.61 del 11 aprile 2002, modificato dall'art. 39, comma 5, L. 28 dicembre 2005, n. 262, L. 6 novembre 2012, n. 190 dall'art. 12 L. 69/2015, dal D.Lgs 25 marzo 2017 n.38)
- VIII) Art. 25-quater - *"Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico"* (introdotto con L. n. 7 del 14 gennaio 2003)
- IX) Art. 25-quater.1 – *"Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili"* (introdotto dall'art. 8, L. 9 gennaio 2006, n. 7)
- X) Art. 25 quinquies – *"Delitti contro la personalità individuale"* (introdotto con L. n. 228 del 11 agosto 2003, modificato dall'art. 10, L. 6 febbraio 2006, n. 38e dall'art. 1 della L. 199/2016)
- XI) Art. 25 sexies - *"Abusi di Mercato"* (introdotto con L. n. 62 del 18 aprile 2005, art. 9 comma 3 – Legge Comunitaria 2004)



- XII) Art. 25 septies – *“Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro”* (introdotto con L. 3 agosto 2007, n. 123 e poi sostituito dall’art. 300, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81)
- XIII) Art. 25 octies – *“Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio”* (introdotto dal D.Lgs. 21 novembre 2007, n. 231 e modificato dall’art. 3 comma 3lett.B L. 186/2014)
- XIV) Art. 25-novies – *“Delitti in materia di violazione del diritto d’autore”* (introdotto dalla lettera c) del comma 7 dell’art. 15, L. 23 luglio 2009, n. 99)
- XV) Art. 25-decies – *“Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’Autorità Giudiziaria”* (introdotto dall’art. 4, comma 1, L. 3 agosto 2009, n. 116, e poi sostituito dall’art. 2, comma 1, D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121)
- XVI) Art. 25-undecies – *“Reati ambientali”* (introdotto dall’art. 2, comma 2, D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121, modificato dall’art. 8 L.68/2015 e da ultimo dal D.Lgs. 21/2018)
- XVII) Art. 25-duodecies – *“Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare”* (introdotto dall’art. 2, del D.Lgs. 16 luglio 2012, n. 109 e modificato dall’art. 30 della Legge n. 161 del 17 ottobre 2017)
- XVIII) Art. 25-terdecies – *“Reati di razzismo e xenofobia”* (introdotto dall’art. 5, comma 2 della L. 20/11/2017 n.167 e modificato dal D.Lgs. 21/2018)
- XIX) Art. 25-quaterdecies – *“Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d’azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati”* (introdotto dall’art. 5 comma 1 L. 3 maggio 2019, n. 39)
- XX) La responsabilità amministrativa di un ente sorge anche in relazione alla legge 16 marzo 2006 n. 146 (*“Ratifica della convenzione di Palermo sulla criminalità organizzata”*) che ha ampliato l’ambito di operatività del D.Lgs. 231/2001 ad una serie nuova e nutrita di reati (*Reati Transnazionali*)

Laddove in futuro il Legislatore possa prevedere altre fattispecie criminose, si renderà necessario procedere ad una integrazione del Modello.

### 2.3. Le sanzioni

---

Per ciò che concerne, l'apparato sanzionatorio posto a presidio dell'osservanza dei precetti del modello organizzativo, si prevede l'applicazione all'Ente di una sanzione amministrativa pecuniaria (espressa per quote) per ciascuna tipologia di reato espressamente indicata nel D.Lgs. 231/2001.

Per alcune fattispecie, attinenti in particolare i rapporti con la Pubblica Amministrazione e i reati in materia di sicurezza sul lavoro, sono altresì previste:

- sanzioni interdittive, quali la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o la revoca di agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi
- la confisca del prezzo o del profitto del reato;
- la pubblicazione della sentenza di condanna.

### 2.4. Motivi di esenzione dalla responsabilità delle persone giuridiche

---

La distinzione tra le due categorie di soggetti (apicali e sottoposti a direzione e vigilanza) riveste indubbia rilevanza, in quanto ne deriva una diversa graduazione di responsabilità dell'Ente coinvolto, nonché una differente previsione dell'onere della prova; infatti, nel caso di reati commessi da soggetti apicali, sussiste in capo all'Ente una presunzione di responsabilità determinata dalla circostanza che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica aziendale dell'Ente stesso e, quindi, la sua volontà ed azione esteriore.

L'art. 7 del D.Lgs. 231/2001 prevede infatti che, in caso di reato commesso dal soggetto sottoposto a direzione o vigilanza "l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza". In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

È pertanto evidente come la responsabilità dell'Ente si fondi, essenzialmente, su una "colpa di organizzazione", la quale non sussiste qualora si sia attuato un sistema organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei reati previsti, mediante l'adozione e l'efficace attuazione di modelli di

organizzazione, gestione e controllo, da predisporre anche sulla base dei codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria (art. 6, comma 3).

L'adozione del modello organizzativo rappresenta, dunque, un requisito indispensabile per invocare l'esimente di responsabilità, ma non è una condizione sufficiente.

In particolare, tenuto conto dell'estensione dei poteri delegati e del rischio di commissione dei reati, il modello deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- predisporre specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- prevedere modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di detti reati;
- prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- configurare un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.
- prevedere uno o più canali che consentano ai soggetti di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi.

Occorre, inoltre, che il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del modello organizzativo predisposto sia stato affidato ad un apposito organismo di vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

## 2.5. Fonti del modello

---

Per espressa previsione legislativa (art.6 comma 3 del D.Lgs.231/2001), i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia.

Per la predisposizione del proprio modello di organizzazione e gestione la Società Zero cento, Società Cooperativa Sociale (di seguito anche "Zero cento" o "Società" o "Ente") ha espressamente tenuto

conto, oltre che delle disposizioni del D.Lgs. 231/2001, della relazione ministeriale accompagnatoria, delle linee guida predisposte da Confindustria e delle linee guida predisposte da Legacoop Produzione e Servizi in quanto applicabili alla propria realtà.

La società ha potuto così beneficiare delle indicazioni fornite dalle Linee Guida, in particolare della metodologia e delle indicazioni progettuali in esse contenute.

### 3. IL MODELLO

#### 3.1. Principi ispiratori e finalità del Modello

---

La scelta del Consiglio di Amministrazione di Zeroconto di dotarsi di un Modello di organizzazione e di gestione si inserisce nella più ampia politica aziendale di sensibilizzazione alla gestione trasparente e corretta della Società, nel rispetto della normativa vigente e dei fondamentali principi di etica degli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale.

Attraverso l'adozione del Modello il Consiglio di Amministrazione intende perseguire le seguenti finalità:

- conferire alle modalità di esercizio dei poteri un assetto formalizzato, esprimendo in modo chiaro quali soggetti abbiano poteri decisionali, quali abbiano poteri gestionali, quali abbiano poteri di autorizzazione alla spesa, per quali tipologie d'attività, con quali limiti;
- evitare le eccessive concentrazioni di potere, in particolare di operazioni a rischio di reato o di illecito, in capo a singoli uffici dell'Ente o a singole persone, attuando nel concreto il principio della segregazione funzionale/contrapposizione degli interessi;
- evitare la convergenza di poteri di spesa e di poteri di controllo della stessa e distinguere tra poteri autorizzativi e poteri organizzativi e gestionali;
- prevedere la formalizzazione anche all'esterno dei poteri di rappresentanza;
- garantire che le attribuzioni di compiti siano ufficiali, chiare ed organiche, utilizzando per esse procedure formali, evitando tanto i vuoti di potere quanto le sovrapposizioni di competenze;
- assicurare verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione aziendale;
- garantire l'effettiva corrispondenza tra i modelli di rappresentazione della struttura organizzativa e le prassi concretamente attuate;
- dare priorità, per l'attuazione di decisioni che possano esporre l'Ente a responsabilità per gli illeciti amministrativi da reato, alla trasparenza nella formazione di dette decisioni e nelle attività conseguenti, con costante possibilità di controllo.

Il presente Modello – così come i successivi aggiornamenti - sono adottati dal Consiglio di Amministrazione di Zeroconto con apposita delibera.

### 3.2. Destinatari del Modello

---

Il Modello è destinato a tutti coloro che operano per e con Zerocento.

Le regole contenute nel Modello si applicano a coloro (nei limiti di quanto indicato dall'art. 5 del Decreto) che svolgono anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società, quale che sia il rapporto che li lega allo stesso. In particolare, si applicano ai soggetti preposti alle fasi dei *processi e delle attività sensibili*, siano essi Organi Sociali, Dipendenti, Collaboratori, Consulenti e Partner.

La Società comunica e diffonde il presente Modello attraverso modalità idonee ad assicurarne la conoscenza da parte di tutti i soggetti interessati.

I soggetti destinatari del Modello sono tenuti a rispettare tutte le disposizioni che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza.

La società condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle disposizioni del proprio Modello e del Codice Etico, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società ovvero con l'intenzione di procurare ad essa un vantaggio.

### 3.3. Approccio metodologico

---

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera a) del D.Lgs. 231/2001, il Modello deve in via preliminare individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati considerati dal D.Lgs. 231/2001. Le Linee Guida seguite suggeriscono, al riguardo, l'opportunità di effettuare un'approfondita indagine della complessiva organizzazione dell'Ente, ovvero una ricognizione delle aree, dei settori e degli uffici, delle relative funzioni e procedure e delle entità esterne in vario modo correlate con l'Ente stesso.

La mappatura dei settori "a rischio" richiede aggiornamenti continui nel tempo in relazione ai cambiamenti organizzativi, normativi o di mercato fronteggiati dall'Ente nel quadro della propria attività imprenditoriale, istituzionale e societaria.

Il lavoro di realizzazione del Modello si è sviluppato, quindi, in diverse fasi, improntate ai principi fondamentali della documentabilità e della verificabilità di tutte le attività così da consentire la comprensione e la ricostruzione di ogni atto e operazione realizzata nonché la coerenza con i dettami del D.Lgs. 231/2001.

### **3.3.1. Fase I: Raccolta e analisi di tutta la documentazione essenziale**

---

Innanzitutto, si è proceduto a raccogliere tutta la documentazione ufficiale disponibile presso Zerocento relativa a:

- organigramma;
- statuto;
- regolamenti;
- manuale e procedure del sistema di gestione qualità, ambiente, responsabilità sociale;
- manuale dell'organizzazione aziendale;
- mansionari aziendali;
- deleghe e procure;
- codice etico.

Tali documenti sono stati esaminati, al fine di costituire una piattaforma informativa della struttura e dell'operatività di Zerocento, nonché della ripartizione dei poteri e delle competenze.

#### **Settore di riferimento e attività di Zerocento**

Zerocento è una cooperativa nata nel 1986 come cooperativa di servizi socio-educativi ed assistenziali, trasformatasi poi in cooperativa sociale di tipo "A" dopo l'entrata in vigore della Legge 8/11/1991 n. 381 per "perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini" attraverso la gestione di servizi socio-sanitari ed educativi.

A partire dal 01/01/2018, a seguito della fusione con le cooperative sociali di inserimento lavorativo PrimaBi ed Il Pino, si trasforma in Cooperativa sociale di tipo A+B.

Zeroconto opera principalmente nel territorio della provincia di Ravenna, in quanto il presidio del proprio territorio di riferimento – inteso come costante attenzione ai bisogni della propria comunità – è sempre stato un obiettivo strategico e fondante.

### **3.3.2. Fase II: identificazione delle attività a rischio**

---

Si è proceduto all'individuazione e analisi di tutta l'attività di Zeroconto specificamente intesa a verificare sia i precisi contenuti, le concrete modalità operative, la ripartizione delle competenze, sia la possibilità che si realizzino le fattispecie di reato indicate dal D.Lgs. 231/2001.

Le aree a rischio di commissione di reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 sono state dunque identificate e condivise mediante interviste condotte da più soggetti, con diverse e specifiche competenze, al fine di consentire un esame congiunto di quanto esposto dagli intervistati, individuati nei soggetti con le responsabilità e comunque le migliori conoscenze dell'operatività di ciascun singolo settore di attività. Il metodo utilizzato è stato quello del "Control and Risk Assessment" (Valutazione di Controlli e Rischi guidata): al responsabile di ciascun processo indicato come sensibile è stato chiesto di valutare la frequenza e la probabilità con la quale potrebbero venire commessi, nell'esercizio delle attività, illeciti dipendenti da reato.

Le aree di attività a rischio di commissione reati sono state individuati nei seguenti processi:

- Processo commerciale/produttivo;
- Processo di approvvigionamento;
- Processo amministrativo;
- Processo di gestione delle risorse umane;
- Processo di gestione salute e sicurezza;
- Processo gestione sistemi informativi;
- Processo di gestione ambientale.

Il dettaglio dei processi analizzati all'interno delle singole aree, per tipologia di reato, è riportato nelle singole Parti speciali.



### 3.3.3. Fase III: Identificazione e analisi degli attuali presidi al rischio

---

Nel corso delle interviste ai soggetti responsabili dei processi identificati a rischio si è richiesto di illustrare le prassi operative e i concreti controlli esistenti idonei a presidiare il rischio individuato; sulla base di dette valutazioni si è determinato il livello di criticità, in termini di profilo del rischio effettivo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, nell'ambito di ciascun processo.

### 3.3.4. Fase IV: Gap Analysis

---

La situazione di rischio e dei relativi presidi è stata confrontata con le esigenze e i requisiti imposti dal D.Lgs. 231/2001 al fine di individuare le carenze del sistema esistente. Si è provveduto, quindi, a valutare congiuntamente al soggetto responsabile del processo a rischio non sufficientemente presidiato, gli interventi che più efficacemente risultassero idonei a prevenire in concreto le identificate ipotesi di rischio, tenendo conto anche dell'esistenza di regole e prassi operative.

### 3.3.5. Fase V: Definizione dei protocolli

---

Per ciascuna unità operativa in cui un'ipotesi di rischio sia stata ravvisata come sussistente, si è provveduto alla verifica della coerenza dei protocolli esistenti ed, ove necessario, si è identificata la necessità di definire un protocollo di decisione contenente la disciplina che il soggetto avente la responsabilità operativa ha concorso ad illustrare come la più idonea a governare il profilo di rischio individuato.

**I protocolli sono ispirati alla regola di rendere documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, in modo da risalire alla motivazione che ha guidato la decisione.**

Tali protocolli, per gli ambiti di attività valutati a rischio, devono stabilire specifiche procedure di controllo interno, quali la separazione tra le funzioni, la partecipazione di più soggetti alla medesima attività decisionale e specifici obblighi di autorizzazione e di documentazione, in modo da costituire un valido strumento per prevenire la commissione di reati. Pertanto, si è stabilito di definire prassi/comportamenti idonee a consentire alla Società di contrastare la commissione di reati, anche mediante l'attribuzione di poteri autorizzativi congruenti con i compiti e le responsabilità assegnate.

Ciascuno di siffatti protocolli di decisione è formalmente recepito dall'unità operativa di riferimento, rendendo quindi ufficiali ed obbligatorie le regole di condotta ivi contenute nei confronti di tutti coloro che si trovino a compiere l'attività nell'ambito della quale è stato individuato un rischio.

### **3.4. Adozione del Modello**

---

Con riferimento a quanto previsto dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione nell'adottare il suddetto Modello, ha individuato il proprio Organismo di Vigilanza affidandogli l'incarico e il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di promuoverne l'aggiornamento.

### **3.5. Modifiche e integrazioni del Modello**

---

Posto che il Decreto rimanda alla responsabilità dell'organo dirigente (art. 6 comma 1 lett. a del Decreto) il compito di adottare ed efficacemente attuare il Modello, anche le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del Modello stesso sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di Zeroconto.

Ogni altro cambiamento o integrazione di carattere specifico che non modifichi la sostanza del modello ma ne integri o migliori l'efficienza potrà essere di competenza dell'Organismo di Vigilanza e troverà spazio nelle comunicazioni continuative con il Presidente nelle relazioni periodiche rivolte al Consiglio di Amministrazione.

#### 4. STRUTTURA ED ELEMENTI COSTITUTIVI DEL MODELLO

Il presente Modello si compone di una Parte Generale, che contiene i principi e le regole generali del Modello, e di una Parte Speciale strutturata in tante sezioni quanti sono i reati ritenuti riferibili, in termini di rischio ipotetico, ad una realtà quale Zerozero in funzione della sua struttura organizzativa e dell'attività svolta.

In particolare, la Parte Generale descrive il quadro normativo, le fonti ed i principi ispiratori del Modello, i principi etici e le regole di condotta per i destinatari del Modello, la struttura e la composizione dell'Organismo di Vigilanza, i poteri e le funzioni a esso attribuite, il sistema disciplinare previsto per le violazioni del Modello, gli obblighi di comunicazione e la diffusione del Modello, sia verso l'esterno che internamente, e la formazione del personale sui suoi contenuti.

La Parte Speciale, invece, strutturata in moduli, ognuno per ogni tipologia di reato individuata, oltre a contenere una descrizione delle fattispecie di reato previste dal Decreto, individua le attività sensibili e definisce i principi generali e specifici di riferimento e le regole di comportamento finalizzate alla gestione dei controlli delle attività sensibili.

Il Modello si completa con gli allegati che ne costituiscono parte integrante:

- Allegato 01: Codice Etico
- Allegato 02: Principi generali di comportamento
- Allegato 03: Decreto 231/2001
- Allegato 04: Appendice normativa

## 5. LE DELEGHE E I POTERI

### 5.1. Principi generali

---

Il sistema di deleghe e procure è strutturato sulla base delle prescrizioni di legge e delle Linee Guida per la costruzione di Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01, dettate da Confindustria.

Le Linee Guida di Confindustria individuano nel Consiglio di Amministrazione della Società l'organo preposto a conferire ed approvare formalmente le deleghe ed i poteri di firma; dall'altro, impongono che tali poteri siano assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese.

Esse, inoltre, prescrivono l'obbligo per le società di istituire un flusso informativo istituzionalizzato, nei confronti di tutti gli enti o soggetti aziendali a qualsiasi titolo interessati, al fine di garantire la tempestiva comunicazione dei poteri e dei relativi cambiamenti. I poteri così conferiti devono quindi essere periodicamente aggiornati in funzione dei cambiamenti organizzativi intervenuti nella struttura della Società.

**OMISSIS**

**OMISSIS**

## 6. CODICE ETICO

La Società ha deciso di adottare un Codice Etico, che costituisce parte integrante del presente Modello 231, quale strumento di responsabilità sociale che enuncia i principi, i valori, gli impegni, nonché le regole di condotta che devono rispettare e assumere tutti gli attori di Zerocento.

Il Codice Etico si compone di quattro parti principali:

Parte I – Preambolo: che contiene, oltre alla premessa, la definizione della mission e della vision di Zerocento, l'identificazione dei portatori di interesse, l'ambito di applicazione del Codice Etico e obblighi dei destinatari;

Parte II – Principi etici di riferimento: che enuncia i principi fondamentali su cui si basa il Codice Etico;

Parte III – Norme e standard di comportamento: sia in termini di obblighi di Zerocento nei confronti dei propri portatori di interesse, che, se rilevante, dei doveri di questi ultimi verso la Società, oltre che dei principi di comportamento per la prevenzione degli illeciti;

Parte IV – Procedure di attuazione e di controllo: sulle modalità di comunicazione, messa in atto e controllo per la verifica del rispetto del Codice Etico.

## 7. I SISTEMI DI GESTIONE

Zeroconto, possiede la certificazione del sistema di gestione per la qualità aziendale UNI EN ISO 9001 ed UNI 11034 "Servizi all'infanzia. Requisiti del servizio".

Nel 2010 ha raggiunto anche la certificazione del sistema di gestione ambientali ai sensi della norma UNI EN ISO 14001.

A gennaio 2015, nell'ottica del miglioramento continuo e dell'affermazione dei principi della responsabilità sociale d'impresa, Zeroconto ha adottato e certificato un sistema di responsabilità sociale basato sulla norma internazionale SA 8000.

## 8. I PROCESSI AZIENDALI ANALIZZATI

Processo commerciale/erogazione del servizio

---

**OMISSIS**

Processo di approvvigionamento

---



Processo di gestione delle risorse umane

---

Processo amministrativo

---

**OMISSIS**

Processo di gestione salute e sicurezza sul lavoro

---

Processo di gestione ambientale

---

Processo di gestione dei sistemi informativi

---

**OMISSIS**

## 9. L' ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)

### Scopo ed ambito di applicazione

---

È istituito presso Zerocento. un Organismo di Vigilanza (di seguito anche OdV) come funzione dotata di tutti i poteri necessari per assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello organizzativo, in linea con quanto previsto dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 ed eventuali successive modifiche.

### Il disposto normativo

---

L'art. 6, c. 1, del D.Lgs. 231/2001 dispone che l'Ente non risponde dell'illecito se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed attuato un Modello di organizzazione idoneo;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza di detto Modello e di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

La legge 183/2011 (Legge di stabilità 2012) ha disposto l'inserimento di un ulteriore comma all'articolo 6 del D.lgs. 231/01 il quale prevede, con decorrenza 1 gennaio 2012, la possibilità che, nelle società di capitali, le funzioni dell'Organismo di Vigilanza possano essere svolte dal Collegio Sindacale della Società.

La previsione normativa di un "organismo dell'Ente", unitamente alle considerazioni espresse, sul punto nella relazione illustrativa al D.Lgs. 231/2001, fanno ritenere che esso non possa essere identificato con un soggetto esterno all'Ente medesimo. Tale previsione non implica che i soggetti individuati come componenti dell'Organismo di Vigilanza debbano necessariamente essere tutti esterni o tutti interni alla Società. Tale scelta dipende, tra l'altro, dalle possibilità date dall'organizzazione aziendale e dalla sua previsione di figure di staff alla direzione aziendale che più si adattano come caratteristiche a quelle previste per l'essere componente dell'ODV.

**OMISSIS**

**OMISSIS**

**OMISSIS**

**OMISSIS**

**OMISSIS**



**OMISSIS**

**OMISSIS**

### Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

---

Tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, il D.Lgs. 231/2001 enuncia anche l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'OdV.

I flussi informativi hanno ad oggetto tutte le informazioni e tutti i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'OdV, secondo quanto previsto dai protocolli e da ciascuna parte che concorre a costituire il Modello.



**OMISSIS**

Con riferimento al punto iii) si evidenzia infatti che la legge 179/2017 "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*" (c.d. **whistleblowing**)" ha introdotto obblighi in capo all'Ente ed all'Organismo di Vigilanza che devono - per la propria parte - garantire la massima riservatezza dell'identità del soggetto segnalante in tutte le fasi della gestione della segnalazione.

Al fine di garantire un ambiente di lavoro in cui i dipendenti – o persone in posizione comparabile – possano segnalare comportamenti illegittimi posti in essere all'interno dell'azienda promuovendo

una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti correnti, la Società predispone adeguate procedure e modalità di comunicazione pubblicate e diffuse anche per il tramite del proprio sito internet.

In particolare, in linea con le prescrizioni legislative, predispone un **sistema di whistleblowing** che prevede per il Segnalante una delle seguenti modalità:

- **Tramite posta elettronica:** inoltrando la Segnalazione da un proprio *account* di posta elettronica al seguente indirizzo *e-mail*: [segnalazioni.zerocento@gmail.com](mailto:segnalazioni.zerocento@gmail.com)
- **Mediante servizio postale:** in tal caso, a garanzia della riservatezza del Segnalante, la busta dovrà essere chiusa e indirizzata all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza di Zerocento cooperativa sociale ONLUS, viale delle Ceramiche 43, 48018 Faenza (RA) con la dicitura **"riservata personale"**.

L'OdV, mantenendo l'assoluto riserbo sull'identità del segnalante, provvederà a svolgere le necessarie verifiche sulla fondatezza della segnalazione nonché ogni attività di verifica ritenuta opportuna e ove ravvisi l'effettiva violazione delle disposizioni previste, indirizza la pratica ai competenti organi aziendali per i provvedimenti decisionali ritenuti opportuni.

L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante in tutte le fasi e in ogni contesto successivo alla segnalazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone eventualmente accusate erroneamente e/o in mala fede.

Inoltre, in conformità a quanto previsto dal combinato disposto dell'Art. 6 comma 2-*bis*, lettera c) del Decreto 231 e dell'art. 2 della Legge 179:

- è fatto divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del Segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione;
- sono previste specifiche sanzioni per chi viola le misure di tutela del Segnalante;
- l'adozione di misure discriminatorie nei confronti del Segnalante può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal Segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo;

- il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del Segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Rimane in capo al segnalante la responsabilità penale e disciplinare nell'ipotesi di **segnalazione calunniosa o diffamatoria**, ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del Codice Civile.

**OMISSIS**

### **Raccolta e conservazione delle informazioni**

---

Ogni informazione, segnalazione, reportistica previsti nel Modello sono conservati dall'OdV in un apposito archivio informatico e/o cartaceo. I dati e le informazioni conservate nell'archivio sono messi a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza solo previa autorizzazione dell'Organismo stesso.

## 10.SISTEMA DISCIPLINARE

### 10.1. Principi generali

---

Ai fini della valutazione dell'efficacia e dell'idoneità del Modello a prevenire i reati indicati dal D.Lgs. 231/2001, è necessario che il Modello individui e sanzioni i comportamenti che possono favorire la commissione di reati. Ciò in quanto l'art. 6, comma, 2 D.Lgs. 231/2001, nell'elencare gli elementi che si devono rinvenire all'interno dei modelli predisposti dall'impresa, alla lettera e) espressamente prevede che l'impresa ha l'onere di "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal modello".

Zerocento prevede una graduazione delle sanzioni applicabili, in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati.

Si è pertanto creato un sistema disciplinare che, innanzitutto, sanziona tutte le infrazioni al modello, dalla più grave alla più lieve, mediante un sistema di gradualità della sanzione e che, secondariamente, rispetti il principio della proporzionalità tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

In virtù dei principi esposti, il potere disciplinare di cui al D.Lgs. 231/2001 è esercitato secondo le procedure e le modalità previste dal vigente sistema disciplinare.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esistenza e dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto la violazione oggetto della contestazione non è il reato, ma la mancata osservanza del Modello di prevenzione che la Società si è liberamente data.

In tal senso, la sanzione disciplinare deve essere caratterizzata da principi di tempestività e immediatezza.

Quanto alla tipologia delle sanzioni irrogabili, in via preliminare va precisato che, nel caso di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e/o da normative speciali, di legge o di contratto, dove applicabili, caratterizzato, oltre che dal principio di tipicità delle violazioni, anche dal principio di tipicità delle sanzioni.

Ogni responsabile di settore, nonché le figure incaricate del coordinamento di gruppi di lavoratori e, in ogni caso, ogni lavoratore chiamato a svolgere, anche temporaneamente, un ruolo gerarchicamente superiore in relazione alle responsabilità affidategli, deve far rispettare, controllandone l'applicazione, le norme del presente Modello e agire secondo le procedure aziendali in caso di trasgressione delle stesse.

Le regole che seguono integrano e non sostituiscono le norme di legge e le clausole della pattuizione collettiva in tema di sanzioni disciplinari.

The word 'OMISSIS' is centered on the page. It is flanked by two long, thin diagonal lines that extend from the top-left and bottom-right corners towards the center, creating a large 'X' shape that frames the text.



**OMISSIS**

**OMISSIS**

**OMISSIS**

**OMISSIS**

#### **Misure nei confronti di collaboratori esterni e Partner**

Ogni comportamento dei Collaboratori esterni o dei Partner di Zerocento in contrasto con le procedure interne previste nel presente Modello e che risulti idoneo e diretto in modo non equivoco alla commissione di uno qualsiasi dei reati contemplati dal Decreto, e dunque tale da comportare il rischio oggettivo della comminazione a carico della Società delle sanzioni previste dal medesimo Decreto, sarà ritenuto un grave inadempimento delle obbligazioni contrattualmente assunte e costituirà causa di risoluzione del contratto in essere tra Zerocento ed il/i Collaboratore/i o Partner responsabile/i.

Tale ipotesi dovrà essere espressamente ed adeguatamente disciplinata da apposita clausola risolutiva espressa del contratto concernente ogni singolo rapporto commerciale o di collaborazione, al fine di terminare il relativo rapporto contrattuale, fatto salvo, in ogni caso, il diritto di Zerocento di pretendere il risarcimento dei danni, ove da tale comportamento derivi concreto nocumento alla Società (a titolo meramente esemplificativo, ma non esaustivo, costituisce danno risarcibile una sanzione, da parte dell'Autorità Giudiziaria a carico di Zerocento, a causa di un fatto illecito commesso da Collaboratori esterni o Partner della stessa).

Ogni rapporto contrattuale o di collaborazione, pertanto, dovrà essere adeguatamente documentato e rispondere ai requisiti sopra esposti.

**OMISSIS**

## 11. PIANO DI COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

Per garantire l'efficacia del Modello, Zerocento si pone l'obiettivo di assicurare la corretta conoscenza da parte di tutti i Destinatari, anche in funzione del loro diverso livello di coinvolgimento nei processi sensibili.

Si riportano di seguito le attività individuate per una corretta ed esaustiva comunicazione del Modello a dipendenti e collaboratori di Zerocento e per la loro formazione.

A large, thin black diagonal line crosses the page from the top-left to the bottom-right, passing through the word "OMISSIS".

**OMISSIS**

**OMISSIS**