CONSORZIO ZENIT SOCIALE SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE

Sede Legale in Parma (PR), Viale F. Tanara , 20/b

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Allegato 1

Codice Etico

ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

sulla "Responsabilità Amministrativa delle Imprese"

Il presente "Modello di organizzazione, gestione e controllo" (di seguito il "Modello") di Consorzio Zenit Sociale Società Cooperativa Sociale (di seguito la "Società" o "Zenit Sociale") è stato redatto in attuazione dei dettami di cui agli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231 del 2001 e ss. mm. e ii. (di seguito il "Decreto").

Esso è stato adottato dalla Società con delibera del Consiglio di Amministrazione del 24 Settembre 2021 e sarà efficacemente attuato attraverso la sua progressiva implementazione (ivi compresi gli adeguamenti che si renderanno necessari anche in conseguenza delle modifiche e novità legislative in merito) da parte del Consiglio di Amministrazione medesimo e dell'Organismo di Vigilanza.

Il "Modello" rappresenta il riferimento gestionale diretto, atto a costituire lo strumento predisposto ai fini della prevenzione degli illeciti penali previsti dal Decreto, in ossequio alla politica di etica aziendale adottata dalla Società.

INDICE

PREMESSA 3
PRINCIPI DI RIFERIMENTO 4
Onestà 4
Lealtà e fedeltà 4
Imparzialità 4
Centralità della persona e sicurezza 4
Responsabilità verso la collettività 4
MISSION E VALORI ETICI 4
DESTINATARI E AMBITO DI APPLICAZIONE 5
Obblighi per tutti i destinatari 5
Valenza del Codice Etico nei confronti dei terzi 6
Incarichi societari 6
Deleghe 7
REGOLE DI COMPORTAMENTO 7
L'attenzione per i lavoratori 7
La soddisfazione dei clienti 8
I rapporti con gli utenti 9
I rapporti con i fornitori 9
Le relazioni con la Pubblica Amministrazione 9
La tutela dell'ambiente 10
La gestione delle informazioni 10
NORME CONCLUSIVE 10

PREMESSA

Il presente Codice Etico esprime i principi, i valori, gli impegni e le responsabilità etiche posti nella conduzione delle attività aziendali dagli amministratori e dai collaboratori di Consorzio Zenit Sociale Società Cooperativa Sociale, siano essi lavoratori dipendenti o collaboratori esterni.

La decisione di adottare un Codice Etico, da parte della Società, è finalizzata a rappresentare efficacemente le scelte strategiche ed il modello di comportamento, ponendo al centro del proprio agire la trasparenza, la chiarezza e l'esplicitazione dei valori, in modo che tutti i destinatari possano riconoscersi in essi e sentirsi pienamente partecipi e responsabili.

Tutti coloro che lavorano per la Società, senza distinzioni o eccezioni (i Destinatari), sono impegnati ad osservare e a fare osservare tali principi nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità.

PRINCIPI DI RIFERIMENTO

L'assetto giuridico della Società è quello di una Società Cooperativa.

Zenit Sociale si riconosce pienamente nei valori e nei principi del movimento cooperativo.

La Società conforma, pertanto, lo svolgimento della propria azione sociale ed imprenditoriale ai principi che derivano della "Dichiarazione di identità cooperativa", approvata dall'Alleanza Cooperativa Internazionale al 31° Congresso di Manchester svoltosi nel 1995, e dalla Costituzione italiana, che pone la cooperazione come elemento fondamentale dello sviluppo economico, sociale e culturale delle persone.

La Società impronta, altresì, la propria azione ai principi di:

Onestà

L'onestà rappresenta il principio fondamentale per tutte le attività della Società, le sue iniziative, i suoi rendiconti e le sue comunicazioni e costituisce elemento essenziale della gestione aziendale.

Essa si impegna, pertanto, a rispettare tutte le leggi, i codici, le normative, i contratti di lavoro, i regolamenti interni e tutte le prassi generalmente riconosciute.

Nessun obiettivo aziendale può essere perseguito, né realizzato in violazione delle leggi.

Lealtà e fedeltà

La Società mantiene un rapporto di fiducia e di fedeltà con ciascuno dei suoi dipendenti. La dedizione e la professionalità del *management* e dei dipendenti sono valori e condizioni determinanti per conseguire gli obiettivi della Società.

Imparzialità

Nello svolgimento di tutti i rapporti interni ed esterni è vietata ogni discriminazione in base ad età, genere, stato di salute, razza, nazionalità, opinioni politiche e credenze religiose.

Centralità della persona e sicurezza

Le persone sono elemento indispensabile per l'esistenza dell'impresa. La Società promuove il rispetto dell'integrità fisica e culturale della persona e il rispetto della sfera di relazione con gli altri.

Responsabilità verso la collettività

La Società pone particolare attenzione nei confronti del proprio capitale umano, di salvaguardia della salute e di correttezza nei rapporti con i propri interlocutori, economici, sociali ed istituzionali. Tali rapporti non solo devono essere totalmente improntati al rispetto degli obblighi di legge ma, in una visione dell'attività economica finalizzata non solo al risultato d'esercizio, devono essere orientati anche al raggiungimento dello sviluppo e della crescita sociale.

MISSION E VALORI ETICI

La missione della Società è quella di offrire ai soci e ai lavoratori opportunità di occupazione stabile e dignitosa garantendo le scelte strategiche assicurando al tempo stesso alla Società una adeguata capacità di governance e di controllo strategico impegnandosi a garantire ai propri clienti dei livelli di servizio sempre più competitivi e qualificati.

Un obbiettivo fondamentale della Società è quello di fornire il proprio apporto alla crescita economica e civile delle realtà esterne di riferimento contribuendo al miglioramento continuo delle condizioni di lavoro.

Un importante obiettivo per il futuro ed un impegno costante per il presente è quello di costituire un soggetto imprenditoriale serio e riconosciuto per l'economia territoriale di appartenenza, e nazionale, costituire un punto di riferimento per il movimento cooperativo del territorio di appartenenza ed anche a livello nazionale.

In linea generale:

- erogare servizi e fornire prodotti e soluzioni applicative nel campo della gestione amministrativa e contabile della gestione paghe e dell'informatica aziendale;
- assicurare elevati livelli di qualità ed efficacia dei prodotti e delle prestazioni di servizio, in funzione del perseguimento della soddisfazione dei bisogni della clientela;
- operare in funzione della crescita professionale della piena valorizzazione e della responsabilizzazione dei propri lavoratori e collaboratori;
- orientare le diverse aree di attività, le politiche aziendali e lo svolgimento delle operazioni a principi e criteri di trasparenza, correttezza ed efficienza.

DESTINATARI E AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente Codice Etico si applica, senza alcuna eccezione, a tutti gli amministratori, soci, dipendenti, collaboratori ed a tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni con la Società ed operano per il conseguimento dei suoi obiettivi (di seguito i "destinatari").

A ogni destinatario è richiesto il rispetto del presente Codice Etico la cui accettazione potrà, ove ritenuto opportuno, essere richiesta in forma esplicita.

I destinatari devono informare adeguatamente i terzi circa gli obblighi imposti dal Codice Etico, esigerne il rispetto e adottare idonee iniziative in caso di mancato adempimento.

Per la piena osservanza del Codice Etico ciascun destinatario potrà rivolgersi, oltre che ai propri superiori, direttamente alle specifiche funzioni interne a ciò deputate.

Nei rapporti commerciali, le controparti devono essere informate dell'esistenza di norme di comportamento.

La Società è impegnata fattivamente a collaborare con le gli enti ispettivi, a favorire una cultura aziendale caratterizzata dalla consapevolezza di controlli esistenti e dall'orientamento all'esercizio del controllo.

Nel tempo sarà mantenuto costante l'impegno ad approfondire e aggiornare il Codice Etico al fine di adeguarlo all'evoluzione della sensibilità sociale e delle normative di rilevanza.

<u>Obblighi per tutti i destinatari</u>

Ad ogni destinatario viene chiesta la conoscenza delle norme contenute nel presente Codice Etico e delle norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della sua funzione.

In tal senso i destinatari hanno l'obbligo di:

- astenersi da comportamenti contrari a tali norme;
- rivolgersi ai propri superiori, o alle funzioni debitamente preposte, in caso di necessità di chiarimenti sulle modalità di applicazione delle stesse;
- riferire tempestivamente ai propri superiori, o alle funzioni preposte:
    - qualsiasi notizia di diretta rilevazione o riportata da altri, in merito a possibili violazioni del codice;
    - qualsiasi richiesta sia stata rivolta di violarle;
- collaborare con le strutture deputate a verificare le possibili violazioni.

Se dopo la segnalazione della notizia di una possibile violazione al proprio superiore, il destinatario ritenesse che la questione non fosse stata adeguatamente affrontata o di aver subito ritorsioni, potrà rivolgersi alle funzioni preposte.

I doveri dei destinatari importati dalla Società si possono riassumere in:

- onestà: rappresenta il principio fondamentale per tutte le attività della Società, le sue iniziative, i suoi rendiconti e le sue comunicazioni e costituisce elemento essenziale della gestione aziendale. Essa si impegna, pertanto, a rispettare tutte le leggi, i codici, le normative, i contratti di lavoro, i regolamenti interni e tutte le "buone" prassi generalmente riconosciute. Nessun obiettivo aziendale può essere perseguito, né realizzato in violazione della legge;
- lealtà e fedeltà: la Società mantiene un rapporto di fiducia e di fedeltà con ciascuno dei suoi dipendenti. La dedizione e la professionalità del management e dei dipendenti sono valori e condizioni determinanti per conseguire gli obiettivi della Società;
- imparzialità: nello svolgimento di tutti i rapporti interni ed esterni è vietata ogni discriminazione in base ad età, genere, stato di salute, razza, nazionalità, opinioni politiche e credenze religiose;
- centralità della persona e sicurezza: le persone sono elemento indispensabile per l'esistenza dell'impresa. La Società promuove il rispetto dell'integrità fisica e culturale della persona e il rispetto della sfera di relazione con gli altri;
- responsabilità verso la collettività: la Società pone particolare attenzione nei confronti del proprio capitale umano, di salvaguardia della salute e di correttezza nei rapporti con i propri interlocutori, economici, sociali ed istituzionali. Tali rapporti non solo devono essere totalmente improntati al rispetto degli obblighi di legge ma, in una visione dell'attività economica finalizzata non solo al risultato d'esercizio, devono essere orientati anche al raggiungimento dello sviluppo e della crescita sociale.

<u>Valenza del Codice Etico nei confronti dei terzi</u>

Nei confronti di terzi, tutti i destinatari, in ragione delle loro competenze, cureranno di:

- informarli adeguatamente circa gli impegni ed obblighi imposti dal Codice Etico;
- esigere il rispetto degli obblighi che riguardano direttamente la loro attività;
- adottare le opportune azioni di propria competenza nel caso di mancato adempimento da parte di terzi, dell'obbligo di conformarsi alle norme del Codice Etico.

<u>Incarichi societari</u>

Tutte le persone chiamate a ricoprire incarichi societari, all'atto dell'accettazione dell'incarico dichiarano di conoscere i documenti costitutivi il sistema di prevenzione degli illeciti, di cui al D.

Lgs. 231/2001, comprensivo del presente Codice Etico, adottati dalla Società e che uniformeranno il loro comportamento ai principi in essi riconosciuti.

Deleghe

Al legale rappresentante e ad altre figure aziendali, per l'espletamento delle loro mansioni o per lo svolgimento di specifiche attività, possono essere assegnate dal Consiglio di Amministrazione, deleghe generali o settoriali.

Le deleghe rappresentano l'assegnazione di specifici compiti e funzioni da svolgere per il perseguimento di obiettivi generali o dell'area di appartenenza.

I poteri e le competenze attribuiti attraverso deleghe devono essere definiti in modo chiaro ed essere coerenti con lo statuto della Società, con l'organizzazione vigente e con le strategie e gli obiettivi aziendali.

REGOLE DI COMPORTAMENTO

La Società orienta le proprie scelte strategiche e le proprie attività imprenditoriali al rispetto dei principi sopra indicati.

Tutte le attività della Società sono svolte nell'osservanza della legge e delle normative in vigore nei paesi in cui opera, nonché delle norme interne, in un quadro di professionalità, concorrenza leale, onestà, integrità, correttezza, trasparenza e buona fede, nel rispetto degli interessi legittimi dei propri interlocutori, clienti, soci, dipendenti, partner commerciali e finanziari e delle collettività in cui la Società è presente con le proprie attività d'impresa.

La Società rispetta le aspettative legittime dei propri interlocutori, ovvero di quei soggetti che hanno con la Società stessa relazioni e i cui interessi sono a vario titolo coinvolti nella sua attività d'impresa in modo coerente con la propria missione e con i valori che persegue.

Rientrano in tale contesto in primo luogo i lavoratori dipendenti, i collaboratori esterni, i clienti, i fornitori e i partner economici, e, in senso allargato, tutti i singoli o gruppi, nonché le organizzazioni e istituzioni, che entrano in contatto in maniera diretta o indiretta con le attività della Società per le relazioni e i rapporti che intrattengono con essa, comprese le comunità locali e nazionali e le associazioni.

L'attenzione per i lavoratori

La Società svolge le proprie attività nel pieno rispetto della legislazione vigente a tutela delle condizioni di lavoro, impegnandosi a preservare l'integrità fisica e morale della persona.

I rapporti con i dipendenti e collaboratori sono improntati ai principi di una civile convivenza e devono svolgersi nel rispetto reciproco dei diritti e della libertà delle persone.

La Società si impegna a sviluppare le capacità e le competenze dei dipendenti, affinché, nell'ambito delle prestazioni lavorative, le capacità dei singoli trovino piena espressione per la realizzazione del proprio potenziale. La Società si impegna ad offrire a tutti i lavoratori, nel completo rispetto della normativa di legge e contrattuale in materia, le medesime opportunità di lavoro, facendo in modo che tutti possano godere di un trattamento normativo e retributivo equo, basato esclusivamente su criteri di merito e di competenza, senza discriminazione alcuna.

In particolare, non sono tollerate discriminazioni, violenze psicologiche o ritorsioni per ragioni di nazionalità, di credo religioso, di appartenenza politica e sindacale, di lingua e di genere.

Non sono ammesse molestie o comportamenti aventi connotazione anche sessuale che possano offendere la dignità e l'onore o turbare la sensibilità degli uomini e delle donne nell'ambiente di lavoro.

Nello svolgimento delle attività di reclutamento e selezione, la valutazione dei candidati è effettuata in base alle competenze ed alla corrispondenza dei profili rispetto a quelli attesi e ricercati con riferimento alle esigenze aziendali, nel rispetto dei principi dell'imparzialità e delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

Tutto il personale deve essere assunto con regolare contratto di lavoro, in applicazione della normativa vigente, del contratto collettivo di lavoro e dei regolamenti aziendali; non è consentita alcuna forma di lavoro irregolare.

Le informazioni richieste in sede di selezione sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psicoattitudinale ricercato, nel rispetto della sfera privata dei candidati.

La Società è pienamente consapevole dell'importanza di garantire la più completa salute e sicurezza negli ambienti di lavoro.

Per questo promuove e diffonde una cultura della sicurezza, sviluppando tra i propri Destinatari, soci, dipendenti e collaboratori la consapevolezza della gestione dei rischi, promuovendo comportamenti responsabili e mettendo in atto una serie di azioni, soprattutto preventive, per salvaguardare la salute, la sicurezza e l'incolumità di tutto il personale.

All'interno della Società sono assegnate specifiche responsabilità di gestione degli aspetti connessi alla salute e sicurezza, con l'obiettivo di applicare un sistema integrato di gestione dei rischi e della sicurezza, che comprenda adeguati momenti formativi e di comunicazione, un continuo aggiornamento delle metodologie e dei sistemi alla luce delle migliori tecnologie disponibili, un'analisi del rischio e della criticità dei processi e delle risorse da proteggere.

La soddisfazione dei clienti

Obiettivo della Società nella propria attività imprenditoriale è rappresentato dalla piena soddisfazione delle aspettative dei propri clienti, anche al fine di consolidare un rapporto ispirato ai generali valori di correttezza, onestà, efficienza, efficacia e professionalità.

La Società è attivamente impegnata nel mantenimento di elevati standard di qualità dei prodotti e dei servizi forniti, a condizioni competitive e nel rispetto di tutte le norme poste a tutela della leale concorrenza.

Tutte le offerte, i contratti e le comunicazioni devono essere chiari, semplici, completi e conformi alle normative vigenti in modo che non possa essere trascurato alcun elemento rilevante ai fini della decisione da parte del cliente.

La condotta verso i clienti è caratterizzata da correttezza, trasparenza, disponibilità, rispetto e cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità.

I rapporti con gli utenti

Nell'erogare le prestazioni, i destinatari garantiscono parità di trattamento a tutti gli utenti e si astengono da qualsiasi pratica di favore e di riconoscimento di privilegi.

È vietata qualsiasi discriminazione degli utenti in ragione dell'età, del genere della religione, dell'origine etnica o territoriale.

I rapporti con i fornitori

La Società richiede ai propri fornitori, ai propri consulenti e ai propri collaboratori il rispetto di principi etici corrispondenti ai propri, ritenendo questo aspetto di fondamentale importanza per la nascita e la continuazione di rapporti di collaborazione e dei rapporti commerciali.

I processi di selezione per i rapporti di appalto, di approvvigionamento, fornitura di beni e servizi e per le collaborazioni sono improntati alla ricerca del massimo vantaggio competitivo, alla concessione di pari opportunità per ogni fornitore, con applicazione di criteri oggettivi anche per la selezione secondo modalità dichiarate e trasparenti, alla tutela della leale concorrenza, alla lealtà e all'imparzialità.

La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni generali e particolari di contratto sono basate sulla valutazione obiettiva della qualità, del prezzo e della capacità di fornire e garantire servizi di livello adeguato, concorrenziale e di alta qualità.

Le relazioni con la Pubblica Amministrazione

Nel pieno rispetto dei ruoli e delle rispettive funzioni, la Società mantiene relazioni e rapporti con la Pubblica Amministrazione, pubblici ufficiali o soggetti incaricati di un pubblico servizio. Il dialogo e l'assunzione di impegni con le Pubbliche Amministrazioni e le Istituzioni Pubbliche è riservata esclusivamente alle funzioni aziendali preposte ed a ciò autorizzate, nel rispetto dei programmi approvati e delle procedure aziendali.

È vietato a tutti i Destinatari promettere od offrire a Pubblici Ufficiali, incaricati di Pubblico Servizio, dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione o di altre Pubbliche Istituzioni, pagamenti, beni o altre utilità per promuovere e favorire i propri interessi e/o quelli della Società e trarne vantaggio per sé e/o per la Società.

La Società inoltre vieta qualsiasi forma di regalo o altre utilità a Funzionari Pubblici o incaricati di Pubblico Servizio, anche attraverso interposta persona, tali da potere influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio a sé e/o alla Società; nel rispetto della normativa vigente, anche regolamentare, applicabile, saranno ammissibili unicamente regali o altre utilità d'uso di modico valore tali da non compromettere l'integrità e la reputazione delle parti e da ricondursi all'ambito delle normali relazioni di cortesia.

Nello svolgimento di rapporti con la Pubblica Amministrazione, la condotta dei Destinatari deve rispettare tassativamente le norme di legge e le prassi della corretta pratica commerciale.

In particolare, è vietato cercare di influenzare e/o indurre decisioni, attività o omissioni attraverso la promessa, a Pubblici Funzionari impegnati nella trattativa, di vantaggi, favori, regalie, opportunità commerciali o di lavoro personali o nei confronti di familiari.

La tutela dell'ambiente

Nella consapevolezza che l'ambiente rappresenta un aspetto chiave nello sviluppo del benessere della comunità e quindi anche un vantaggio competitivo in un mercato sempre più allargato ed esigente nel campo della qualità e dei comportamenti rispettosi dell'ambiente, la Società, nell'ambito delle proprie attività, è impegnata a rispettare la normativa in materia di tutela e protezione ambientale, promuovendo una conduzione delle proprie attività incentrata sul corretto utilizzo delle risorse, sul rispetto dell'ambiente, dello sviluppo sostenibile e dell'efficienza energetica.

La gestione delle informazioni

Nell'ambito delle proprie attività, la Società è impegnata a diffondere informazioni veritiere, complete, trasparenti e comprensibili con riferimento alle proprie attività d'impresa ed a tutelare la riservatezza dei dati e delle informazioni di cui i Destinatari possano trovarsi in possesso, in particolare nel caso in cui tali dati ed informazioni possano influenzare, se resi pubblici.

NORME CONCLUSIVE

Il presente Codice Etico è messo a disposizione in conformità alle norme applicabili ed è inoltre consultabile nei siti internet e intranet della Società.

Il Codice Etico della Società fornisce a tutti i destinatari e gli interlocutori che entrano in contatto con la Società medesima informazioni di carattere generale sull'impegno della stessa nello svolgimento della propria attività e non intende sostituirsi alle disposizioni normative vigenti ed allo Statuto Sociale, ma porsi come riferimento per un aperto e leale confronto con i propri destinatari ed interlocutori.

CONSORZIO ZENIT SOCIALE SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE

Sede Legale in Parma (PR), Viale Faustino Tanara n. 20/B

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

sulla "Responsabilità Amministrativa delle Imprese"

Il presente "Modello di organizzazione, gestione e controllo" (di seguito il "Modello") di Consorzio Zenit Sociale Società Cooperativa Sociale (di seguito la "Società" o "Zenit Sociale") è stato redatto in attuazione dei dettami di cui agli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231 del 2001 e ss. mm. e ii. (di seguito il "Decreto").

Esso è stato adottato dalla Società con delibera del Consiglio di Amministrazione del 24 Settembre 2021 e sarà efficacemente attuato attraverso la sua progressiva implementazione (ivi compresi gli adeguamenti che si renderanno necessari anche in conseguenza delle modifiche e novità legislative in merito) da parte del Consiglio di Amministrazione medesimo e dell'Organismo di Vigilanza.

Il "Modello" rappresenta il riferimento gestionale diretto, atto a costituire lo strumento predisposto ai fini della prevenzione degli illeciti penali previsti dal Decreto, in ossequio alla politica di etica aziendale adottata dalla Società.

REVISIONI				
N°	**Data**	**Descrizione**	**Rif. P.S.**	**Rif. Paragr.**
1	12/2015	Stesura e redazione dell'intero MOG ex D. Lgs 231/01	Tutte	Tutti
1.1	08/2017	D. Lgs 7-8/2016 rende necessario l'aggiornamento della P.S. B – Retai informatici e diritti d'autore (Art. 24-bis e 25-novies) D. Lgs. 38/2017 rende necessario l'aggiornamento della P.S. C – Reati societari (Art. 25-ter) D. Lgs. 199/2016 Inserimento di: delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D. Lgs. n. 231/2001) – P.S. I	B, C e I Parte Generale Mappatura Rischi Allegato 4	Tutti
2	12/2018	L. 161/2017 – Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare L. 167/2017 – Razzismo e xenofobia L. 3/2018 – Reati di sicurezza D. Lgs. 21/2018 – Reati ambientali & Razzismo e xenofobia Totale rivisitazione della struttura del MOG	P.S. G P.S. L P.S. D P.S. F e L Parte Generale Mappatura Rischi	Tutti
3	12/2018	Legge 3/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020 - Reati contro la Pubblica Amministrazione- Reati Societari D.L. n. 105/2019 – Reati Informatici L. n. 157/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020- Introduzione Reati Tributari Totale rivisitazione della struttura del MOG - Aggiornamento Reati	P.S. A - C P.S. B P.S. M Parte Generale Mappatura Rischi	Tutti

Legenda:

Rif. P.S. = Riferimento Parte Speciale. Indicare quale Parte Speciale ha subito l'intervento di modifica.

Rif. Paragr. = Riferimento Paragrafo. Indicare in tale casella il Paragrafo della Parte Speciale interessata alla revisione.

INDICE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO DELL' 8 GIUGNO 2001 N° 231 5
1.1. PRINCIPIO DI LEGALITÀ 5
1.2. CRITERI OGGETTIVI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ 5
1.3. CRITERI SOGGETTIVI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ 6
1.4. TIPOLOGIA DI REATI CONTEMPLATI 6
1.5. I REATI COMMESSI ALL'ESTERO 8
1.6. LE SANZIONI 9
1.7. AZIONI DA PARTE DELLA SOCIETÀ CHE IL DECRETO CONSIDERA ESIMENTI DALLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA 9
1.8. PRESENTAZIONE DELLA SOCIETÀ 11
1.9. SCOPO 11
1.10. CAMPO DI APPLICAZIONE 12

2. STRUTTURA E ARTICOLAZIONE DEL MODELLO 12
2.1. GENERALITÀ 12
2.2. ARTICOLAZIONE E REGOLE PER L'APPROVAZIONE DEL MODELLO E SUOI AGGIORNAMENTI 13
2.3. MODELLI DI RIFERIMENTO 13
2.4. CODICE ETICO 13
2.5. STRUTTURA ORGANIZZATIVA 14
2.6. FORMAZIONE E INFORMATIVA 14
2.6.1. Personale dirigente e con poteri di rappresentanza 14
2.6.2. Altro personale 14
2.6.3. Informativa a collaboratori esterni e partner 15
2.7. SISTEMA SANZIONATORIO 15
2.8 GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE E FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE (WHISTLEBLOWER) 15
2.8.1 Presupposto normativo e generalità 15
2.8.2 Reati presupposto e Violazioni del Modello Organizzativo 16
2.8.3 Contenuto della segnalazione 16
2.8.4 Modalità di inoltro/presentazione delle segnalazioni all'Organismo di Vigilanza 16
2.8.5 Precauzioni per la tutela del segnalante 17
2.8.6 Attività di accertamento 17
2.8.7 Divieto di discriminazione del segnalante 18
2.8.8 Azione di sensibilizzazione e formazione 18
2.8.9 Le segnalazioni anonime 18

3. ORGANISMO DI VIGILANZA 18

1. IL DECRETO LEGISLATIVO DELL' 8 GIUGNO 2001 N° 231

Con il Decreto recante la "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" entrato in vigore il 4 luglio 2011, si è inteso adeguare la normativa italiana, in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alle convenzioni internazionali sottoscritte da tempo dall'Italia, in particolare:

- la convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea;
- la convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri;
- la convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Con il Decreto è stato introdotto nel nostro ordinamento, a carico delle persone giuridiche, un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale), che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha materialmente commesso determinati fatti illeciti e che mira a coinvolgere, nella punizione degli stessi, le società nel cui interesse o vantaggio i reati in discorso siano stati compiuti.

Un simile ampliamento della responsabilità a carico delle società mira ad estendere la punizione degli illeciti penali individuati nel Decreto alle società che abbiano tratto vantaggio o nel cui interesse siano stati commessi i reati. La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato nel cui luogo è stato commesso il reato.

Come risulta dalla struttura del Decreto, la responsabilità amministrativa dell'ente per la commissione di uno dei reati ivi indicati si aggiunge, e non si sostituisce, a quella della persona fisica che ne è l'autore materiale ed è a questa connessa.

La responsabilità dell'ente sussiste anche se la persona fisica autore del reato non è stato identificato e sussiste ancorché il reato medesimo sia estinto nei confronti del reo per una causa diversa dall'amnistia.

Le sanzioni amministrative a carico dell'ente si prescrivono, salvo i casi d'interruzione dovuti a prescrizione, nel termine di 5 anni dalla data di consumazione del reato.

1.1. Principio di legalità

La responsabilità dell'ente sorge nei limiti previsti dalla legge: l'ente «non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato, se la sua responsabilità, in relazione a quel fatto e le relative sanzioni, non sono espressamente previste da una legge» anteriore alla realizzazione di quel fatto (art. 2 del Decreto).

1.2. Criteri oggettivi di imputazione della responsabilità

La realizzazione di uno dei reati indicati dal Decreto costituisce uno dei presupposti per l'applicabilità della disciplina dettata dal Decreto stesso.

Sussistono, inoltre, ulteriori presupposti di natura oggettiva e di natura soggettiva.

I criteri di natura oggettiva attengono alla necessità che il fatto di reato sia stato commesso «nell'interesse o a vantaggio dell'ente» e da parte di uno dei soggetti indicati dal Decreto.

Per il sorgere della responsabilità dell'ente è sufficiente che il fatto sia stato commesso nell'interesse dell'ente, ovvero per favorire l'ente, indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato conseguito.

Il criterio del vantaggio attiene, invece, al risultato che l'ente ha obiettivamente tratto dalla commissione dell'illecito, a prescindere dall'intenzione di chi l'ha commesso.

L'ente non risponde se il fatto è stato commesso da uno dei soggetti indicati dal Decreto «nell'interesse esclusivo proprio o di terzi».

Occorre inoltre che l'illecito penale sia stato realizzato da uno o più soggetti qualificati: e cioè «da 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», o da coloro che «esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo» dell'ente (soggetti in c.d. «posizione apicale»); oppure ancora «da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali» (c.d. «subalterni»).

Gli autori del reato dal quale può derivare una responsabilità amministrativa a carico dell'ente, quindi, possono essere:

- soggetti in «posizione apicale», quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore delegato, gli amministratori, il direttore generale o il direttore di uno stabilimento, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente;
- soggetti «subalterni», tipicamente i lavoratori dipendenti, ma anche soggetti esterni all'ente, ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali.

Qualora più soggetti partecipino alla commissione del reato (ipotesi di concorso di persone nel reato: art. 110 c.p.), non è necessario che il soggetto "qualificato" ponga in essere l'azione tipica, prevista dalla legge penale. È sufficiente che fornisca un contributo consapevolmente causale alla realizzazione del reato.

1.3. Criteri soggettivi di imputazione della responsabilità

Le disposizioni del Decreto escludono la responsabilità dell'ente, nel caso in cui questo - prima della commissione del reato - abbia adottato ed efficacemente attuato un «MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO» idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato. La responsabilità dell'ente, sotto questo profilo, è ricondotta alla mancata adozione ovvero al mancato rispetto di standard doverosi attinenti all'organizzazione e all'attività dell'ente: difetto riconducibile alla politica d'impresa oppure a deficit strutturali e prescrittivi nell'organizzazione aziendale.

1.4. Tipologia di reati contemplati

Nella sua prima configurazione il decreto, in attuazione dei principi espressi nella Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione, nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri" e nella "Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali",

introduce agli artt. 24 e 25 i reati di corruzione, concussione, truffa in danno allo Stato o di altro ente pubblico, truffa per il conseguimento di erogazioni pubbliche, indebita percezione di erogazioni pubbliche, malversazione, frode informatica in danno allo Stato.

Il legislatore, pur operando una scelta minimalista rispetto alla delega contenuta nella legge sopracitata, è intervenuto poi a più riprese sul tema, in relazione al rispetto di convenzioni internazionali ovvero per inserire connotazioni di *enforcement* a normativa nazionale preesistente ritenuta meritevole di particolare cogenza.

Alla data odierna i reati che fanno parte del novero dei reati presupposto del Decreto Legislativo in questione con le successive integrazioni e modifiche sono:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. 161/2017 e dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016 e dal D.L. n. 105/2019]
- Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015]
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001) [modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 3/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs. 125/2016]
- Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]
- Reati societari (Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015 e dal D.Lgs. n.38/2017]
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003]
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]
- Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016]
- Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005]
- Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF) [articolo modificato dal D.Lgs. n. 107/2018]
- 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 (Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007; modificato L. n. 3/2018]

- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonchè autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014]
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]
- Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018]
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012, modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161]
- Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018]
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019]
- Reati Tributari (Art. 25-quinquesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013) [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell´ambito della filiera degli oli vergini di oliva]
- Reati transnazionali (L. n. 146/2006) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale].

Il dettaglio dei reati contemplati nel presente Modello (inteso nel suo complesso tra Parte Generale, Parti Speciali e Mappatura dei Rischi) è nel documento Allegato 4 – Disposizioni Normative.

1.5. I reati commessi all'estero

In forza dell'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a taluni reati commessi all'estero.

I presupposti su cui si fonda tale responsabilità sono:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente (nei termini già esaminati sopra);
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (e qualora la legge preveda che il colpevole – persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso);
- se sussistono i casi e le condizioni previsti dai predetti articoli del codice penale, l'ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.6. Le sanzioni

Le sanzioni amministrative per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca di beni;
- pubblicazione della sentenza.

Per l'illecito amministrativo da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria. Il giudice determina la sanzione pecuniaria tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità della Società, nonché dell'attività svolta da questa per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. La sanzione pecuniaria è ridotta nel caso che:

- l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e la Società non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato vantaggio minimo;
- la Società abbia adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- la Società ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

In particolare, le principali sanzioni interdittive applicabili solo ad alcuni reati, concernono:

- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, nonché la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- l'interdizione dall'esercizio delle attività.

Nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti della Società viene applicata una sanzione interdittiva.

1.7. Azioni da parte della Società che il Decreto considera esimenti dalla responsabilità amministrativa

L'articolo 6 del Decreto prevede una forma specifica di esimente dalla responsabilità amministrativa qualora il reato sia stato commesso da persone che rivestono posizioni c.d. "apicali" (funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che ne esercitino, di fatto, la gestione ed il controllo) e la Società provi che:

- l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, un modello di Organizzazione e Gestione (di seguito "modello") idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati;
- abbia affidato, ad un organo interno, il cosiddetto Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'efficace osservanza del modello in questione, nonché di curarne l'aggiornamento;
- chi ha commesso il reato lo abbia fatto eludendo fraudolentemente il modello di Organizzazione e Gestione;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Il Decreto prevede inoltre che il modello di Organizzazione e Gestione debba rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare i rischi aziendali, ovvero le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati;
- escludere che un qualunque soggetto operante all'interno della Società possa giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza delle discipline aziendali e di evitare che, nella normalità dei casi, il reato possa essere causato dall'errore – dovuto anche a negligenza o imperizia – nella valutazione delle direttive aziendali;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- prevedere un sistema di controlli preventivi tali da non poter essere aggirati se non intenzionalmente;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza deputato a controllare sul funzionamento e l'osservanza del modello.

In concreto le Società per poter essere esonerate dalla responsabilità penale devono:

- dotarsi di un Codice Etico che statuisca principi di comportamento in relazione alle fattispecie di reato;
- definire una struttura organizzativa, in grado di garantire una chiara ed organica attribuzione dei compiti, di attuare una segregazione delle funzioni e di ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti;
- formalizzare procedure aziendali manuali ed informatiche al fine di regolamentare lo svolgimento delle attività. Una particolare efficacia preventiva è rivestita dallo strumento di controllo rappresentato dalla "segregazione dei compiti" tra coloro che svolgono fasi cruciali di un processo a rischio;
- assegnare poteri autorizzativi e di firma in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite;
- comunicare al personale in modo capillare, efficace, chiaro e dettagliato il Codice Etico, le procedure aziendali, il sistema sanzionatorio, i poteri autorizzativi e di firma, e tutti gli altri strumenti atti ad impedire la commissione di atti illeciti;
- prevedere un adeguato sistema sanzionatorio;
- costituire un Organismo di Vigilanza caratterizzato da una sostanziale autonomia e indipendenza; i cui componenti abbiano la necessaria professionalità per poter svolgere l'attività richiesta; che valuti l'adeguatezza del modello, vigili sul suo funzionamento e curi il

suo aggiornamento; che operi con continuità di azione, in stretta connessione e avvalendosi delle funzioni aziendali.

È infine previsto che, nelle società di piccole dimensioni, il compito di vigilanza possa essere svolto direttamente dall'organo dirigente.

1.8. Presentazione della Società

Il Consorzio Zenit Sociale si è costituito a marzo 2014.

I soci che si sono associati alla sua costituzione sono cooperative sociali e non sociali secondo i dettami della Legge N°381 del1991: 3 sociali di tipo B, 7 sociali di tipo A e 2 non sociali (con una composizione 70% sociale).

L'intenzione di Zenit Sociale è di rappresentare un progetto stabile di integrazione al lavoro di cooperative sociali, e di non limitarsi a creare uno strumento di mera promozione delle Consorziate aderenti.

L'anno 2014 è stato un periodo di preparazione del Consorzio. In questo anno sono state attivate tutte le iscrizioni necessarie all'avvio dell'attività, come la Certificazione di qualità ISO 9001 2008, l'iscrizione all'Albo delle cooperative e consorzi sociali e tutte le formalità che lo hanno reso pienamente operativo.

Zenit Sociale ha iniziato l'attività operativa vera e propria nel febbraio 2015 aggiudicandosi due importanti appalti: Comunità Montana dei Laghi bergamaschi la gestione dei Centri Disabili di Sovere e l'attività di cura dei Disabili seguiti dal Dipartimento delle cure mentali dell'Ausl di Parma.

Con atto del 21 dicembre 2017 vi è stato il conferimento di ramo di azienda da parte del Consorzio Zenit Soc. Coop. a Zenit Sociale.

Il Ramo d'Azienda conferito dal Consorzio Zenit è costituito dal ramo "welfare" avente a oggetto contratti di concessione con Enti pubblici per la gestione di varie strutture per servizi educativi e socioassistenziali. Le attività in capo al Ramo d'Azienda sono esercitate in forza di autorizzazioni al funzionamento, licenze e accreditamenti rilasciati al Consorzio Zenit, nel corso del tempo.

1.9. Scopo

La Società, al fine di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha ritenuto necessario adottare un modello di organizzazione, gestione e controllo in linea con le prescrizioni del decreto 231/2001.

Scopo del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo di seguito definito "Modello" è quello di descrivere le modalità operative adottate e le responsabilità attribuite a Zenit Sociale.

La Società ritiene che l'adozione di tale modello costituisca, al di là delle prescrizioni di legge, un valido strumento di sensibilizzazione e informazione di tutti i dipendenti e di tutti gli altri soggetti interessati (fornitori, consulenti, partner, ecc.).

Le finalità del Modello sono pertanto quelle di:

- prevenire e ragionevolmente limitare i possibili rischi connessi all'attività aziendale con particolare riguardo alla riduzione di eventuali condotte illegali;
- far acquisire, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Zenit Sociale nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, nel caso di violazioni alle disposizioni riportate nel Modello, in un reato passibile di sanzioni penali e amministrative non solo nei loro confronti, ma anche nei confronti della Società stessa;
- ribadire che Zenit Sociale non ammette comportamenti illeciti.

1.10. Campo di Applicazione

Le regole contenute nel Modello si applicano a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nel Società e ai dipendenti, nonché a coloro i quali, pur non appartenendo a Zenit Sociale, operano su mandato della medesima o sono legati contrattualmente alla stessa.

Zenit Sociale divulga il presente Modello attraverso modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza da parte di tutti i soggetti interessati.

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

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

2. STRUTTURA E ARTICOLAZIONE DEL MODELLO

2.1. Generalità

Il Modello predisposto da Zenit Sociale si fonda su:

- il Codice Etico, che fissa le linee di comportamento generali;
- la struttura organizzativa che definisce una chiara ed organica attribuzione dei compiti (prevedendo per quanto possibile una chiara separazione delle funzioni o in alternativa dei controlli compensativi) e permette di controllare la correttezza dei comportamenti;
- la mappatura dei processi aziendali sensibili ovvero la descrizione di quei processi nel cui ambito e nei quali, per loro natura, possono essere commessi reati;
- l'utilizzo di procedure aziendali formalizzate, tese a disciplinare le modalità operative per assumere ed attuare decisioni nelle diverse aree aziendali;
- l'adozione di un sistema di deleghe e di poteri aziendali, coerente con le responsabilità assegnate e che assicuri una chiara e trasparente rappresentazione del processo aziendale di formazione e di attuazione delle decisioni;
- la definizione di un sistema sanzionatorio per coloro che violino le regole di condotta stabilite dalla Società;
- l'attuazione di un piano di formazione del personale, in particolare del personale dirigente e dei quadri che operano in aree sensibili, e di informazione di tutti gli altri soggetti interessati;
- la costituzione di un organismo di vigilanza cui viene assegnato il compito di vigilare sull'efficacia ed il corretto funzionamento del Modello, sulla coerenza dello stesso con gli obiettivi e sul suo aggiornamento periodico.

2.2. Articolazione e regole per l'approvazione del modello e suoi aggiornamenti

Il Modello si compone delle seguenti parti (oltre alla presente):

- parte speciale A – Reati commessi nei rapporti con la pubblica amministrazione
- parte speciale B – Delitti informatici e trattamento illecito dei dati & Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
- parte speciale C – Reati societari
- parte speciale D – Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime, commessi con la violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro
- parte speciale E – Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
- parte speciale F – Reati ambientali
- parte speciale G – Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
- parte speciale H – Reato di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro e auto riciclaggio
- parte speciale I – Delitti contro la personalità individuale
- parte speciale L – Razzismo e xenofobia
- parte speciale M – Reati Tributari
- allegato 1 – Codice Etico
- allegato 2 – Sistema Sanzionatorio
- allegato 3 – Statuto Organismo di Vigilanza
- allegato 4 – Disposizioni Normative

Poiché il Modello, in conformità all'art. 6, comma 1 lettera a), deve essere un "atto di emanazione dell'organo dirigente", il Modello viene approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Spetta all'organismo di vigilanza il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello e tramite propria proposta proporne l'aggiornamento al fine di adeguarlo ai mutamenti intervenuti.

A tal proposito si precisa che nel caso in cui dovessero rendersi necessarie – per sopravvenute esigenze aziendali ovvero per adeguamenti normativi – modifiche ed integrazioni che abbiano carattere sostanziale, tali modifiche dovranno essere rimesse all'approvazione del Consiglio di Amministrazione. Laddove le modifiche riguardino aspetti che abbiano carattere formale (esempio intervenute nella struttura organizzativa) tali modifiche dovranno essere sottoposte all'approvazione del Presidente.

2.3. Modelli di riferimento

Il presente Modello è ispirato al documento "Codici di comportamento" per l'adozione di modelli di organizzazione, gestione e controllo deliberato dalla Direzione ANCST e alle "Linee guida per la costruzione di modelli di organizzazione, gestione e controllo deliberato ex D. Lgs. 231/01" approvate da Confindustria.

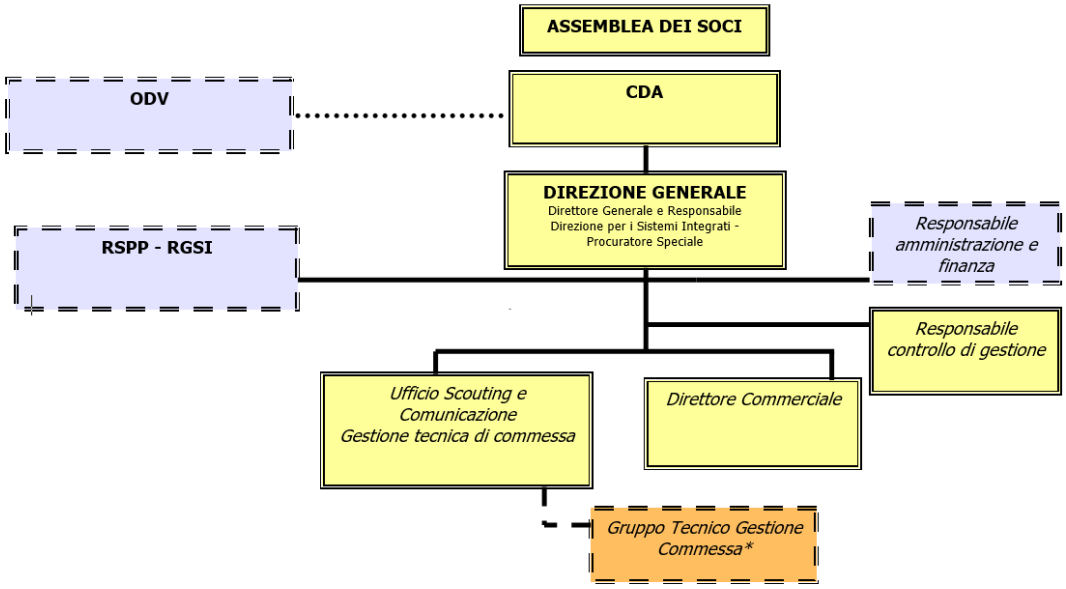
2.4. Codice Etico

Il Codice Etico è il documento elaborato ed adottato in via autonoma da Zenit Sociale per comunicare a tutti i soggetti interessati i principi di deontologia aziendale, gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali cui la Società intende uniformarsi. Se ne pretende il rispetto da parte di tutti coloro che operano in Zenit Sociale e che con essa intrattengono relazioni contrattuali.

Il Codice Etico della Società costituisce parte integrante e sostanziale del Modello.

2.5. Struttura organizzativa

La struttura organizzativa di Zenit Sociale, che costituisce parte integrante e sostanziale del Modello è riportata di seguito e rappresenta la mappa delle aree della Società e delle relative funzioni che sono attribuite ad ogni area.



2.6. Formazione e informativa

Il Sistema delle Deleghe e dei Poteri di Zenit Sociale costituisce parte integrante e sostanziale del Modello.

Il principio cui Zenit Sociale ispira la propria struttura organizzativa e la propria attività, è quello in base al quale solo i soggetti muniti di specifici e formali poteri possono assumere, in suo nome e per suo conto, obbligazioni verso terzi.

A tutti i poteri attribuiti mediante delega di poteri corrispondono esattamente mansioni e responsabilità come riportate nell'organigramma della Società.

2.6.1. Personale dirigente e con poteri di rappresentanza

La formazione del personale dirigente e del personale fornito di poteri di rappresentanza di Zenit Sociale avviene sulla base di corsi di formazione e aggiornamento e, per i neoassunti, anche di un'informativa contenuta nella lettera di assunzione.

Ai fini di un'adeguata attività di formazione, i responsabili di funzione in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza, provvedono a curare la diffusione del modello.

2.6.2. Altro personale

La formazione della restante tipologia di personale avviene sulla base di una nota informativa interna, che, per i neoassunti, verrà allegata alla lettera di assunzione.

Ai fini di una adeguata attività di formazione, i responsabili di funzione in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza, provvederanno a curare la diffusione del modello.

2.6.3. Informativa a collaboratori esterni e partner

Tutti i soggetti esterni alla Società (fornitori, consulenti, partner, ecc.) saranno opportunamente informati in merito all'adozione da parte di Zenit Sociale di un Modello e di un Codice Etico. A tal fine la Società comunica a tutti i soggetti terzi, tramite opportuni modi di comunicazione, la possibilità di visionare un estratto del Modello ed il Codice Etico.

A tali soggetti verrà inoltre chiesto il formale impegno al rispetto delle disposizioni contenute nei suddetti documenti.

2.7. Sistema sanzionatorio

La predisposizione di un efficace sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello è condizione essenziale per garantire l'effettività del modello stesso.

Al riguardo, infatti, l'articolo 6, comma 2, lettera e) e l'art. 7 comma 4, lett. B) del D. Lgs. 231/2001 prevedono che i modelli di organizzazione e gestione devono "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".

L'applicazione delle sanzioni disciplinari determinate ai sensi del Decreto prescinde dall'esito di eventuali procedimenti penali, in quanto le regole imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possano determinare.

In particolare, Zenit Sociale si avvale di un sistema sanzionatorio (di seguito il "Sistema Sanzionatorio") che:

- è diversamente strutturato a seconda dei soggetti destinatari;
- individua esattamente le sanzioni disciplinari da adottarsi nei confronti dei soggetti destinatari per il caso, da parte di questi ultimi, di violazioni, infrazioni, elusioni, imperfette o parziali applicazioni delle prescrizioni contenute nel modello, il tutto nel rispetto delle relative disposizioni dei CCNL e delle prescrizioni legislative applicabili;
- prevede una apposita procedura di irrogazione delle suddette sanzioni, individuando il soggetto preposto alla loro irrogazione e in generale a vigilare sulla osservanza, applicazione ed aggiornamento del Sistema Sanzionatorio;
- introduce idonee modalità di pubblicazione e diffusione.

Il Sistema Sanzionatorio conformemente ai principi di cui sopra, forma parte integrante e sostanziale del Modello.

2.8 Gestione delle segnalazioni di condotte illecite e forme di tutela del segnalante (Whistleblower)

2.8.1 Presupposto normativo e generalità

L'art. 2 della Legge 30 novembre 2017 n. 179 "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", ha novellato il D. Lgs. 231/01 inserendo all'art. 6 i commi 2-bis, 2-ter e 2-quater.

Al successivo art. 3 della predetta legge sono state inserite disposizioni in materia di segreto d'ufficio, segreto aziendale, professionale, scientifico e industriale.

Le norme introdotte si pongono l'obiettivo di fare emergere comportamenti irregolari, illeciti e delittuosi rilevanti ai fini della applicazione dei Modelli ex D. Lgs. 231/01.

Ciò richiede strumenti che incentivino la propensione alla segnalazione, tutelando da ritorsioni il soggetto che fa la segnalazione e indicando quali destinatari delle segnalazioni dei soggetti posti in posizione di terzietà.

Le precauzioni per tutelare il Segnalante ("Whistleblower") devono comprendere sia la garanzia di anonimato sia il divieto ed il contrasto di ogni forma di discriminazione.

Tali garanzie tuttavia non sussistono qualora la segnalazione sia fatta falsamente con dolo o colpa grave, nel qual caso il segnalante potrà essere sottoposto a procedimento disciplinare, essere perseguito penalmente per calunnia e diffamazione, nonché essere chiamato a risarcire i danni ex art. 2043 c.c..

I soggetti preposti a ricevere le segnalazioni di illeciti sono, alternativamente:

- l'autorità giudiziaria;
- gli organi di polizia (P.S., C.C.);
- il proprio superiore gerarchico;
- l'Organismo di Vigilanza.

2.8.2 Reati presupposto e Violazioni del Modello Organizzativo

I comportamenti che formano oggetto delle segnalazioni sono tutti quelli che consistono in violazioni del Modello Organizzativo e del Codice Etico, delle procedure interne, nonché tutti i reati presupposto contemplati dal D. Lgs. 231/01 ed elencati nel presente documento.

2.8.3 Contenuto della segnalazione

La segnalazione deve essere circostanziata e deve contenere elementi di fatto precisi e concordanti.

In particolare, dovrà contenere:

- generalità del segnalante, dati di contatto, profilo ed inquadramento;
- descrizione esaustiva, indicando i soggetti coinvolti;
- se noti, indicazione dei nomi di eventuali testimoni;
- luogo, data e ora dei fatti denunciati;
- ogni altra informazione che si ritenga necessaria.

2.8.4 Modalità di inoltro/presentazione delle segnalazioni all'Organismo di Vigilanza

Potranno essere utilizzate alternativamente o cumulativamente i seguenti canali di comunicazione:

- trasmissione attraverso posta elettronica all'indirizzo dell'Organismo di Vigilanza: odv@zenitsociale.it È opportuno, al fine di mantenere un elevato livello di anonimato, di non utilizzare l'indirizzo di posta elettronica aziendale, quanto semmai un indirizzo di posta elettronica privato.
  L'utilizzo di tale canale di comunicazione fa sì che l'identità del segnalante sia nota solo ai membri dell'Organismo di Vigilanza.
- trasmissione di segnalazione cartacea o su supporto informatico attraverso la consegna a mani ad un componente dell'Organismo di Vigilanza, previo appuntamento.

Zenit Sociale ha sviluppato uno specifico canale di segnalazione, che prevede l'utilizzo di una piattaforma autonoma ed indipendente al fine di garantire la massima tutela e riservatezza dell'autore e dell'oggetto delle segnalazioni.
La piattaforma permette a dipendenti, collaboratori, consulenti, fornitori e ogni altro soggetto che abbia rapporti con la società di inviare, eventualmente anche in forma anonima, segnalazioni su violazioni di norme di leggi, procedure e politiche aziendali.
La piattaforma risponde alla normativa in materia (legge n. 179 del 30 novembre 2017), che prevede l'obbligo per le società di dotarsi di un portale esterno alla società per la raccolta di segnalazioni relative a comportamenti che costituiscano reati o violazioni del Codice Etico, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs.231/01.
Le segnalazioni vengono inviate all'organismo di vigilanza della società, che provvederà alla relativa gestione. In tutte le fasi è garantita la riservatezza delle informazioni e la tutela dell'identità del segnalante e delle altre persone coinvolte.

2.8.5 Precauzioni per la tutela del segnalante

L'identità del segnalante deve essere protetta in ogni contesto.

Coloro che ricevono o sono comunque coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti alla riservatezza della informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve altre forme di responsabilità previste dalla legge.

2.8.6 Attività di accertamento

Ricevuta la segnalazione, questa deve essere gestita dall'Organismo di Vigilanza.

Tale Organo, nell'ambito dei propri rispettivi compiti, nel rispetto della massima riservatezza e del principio di imparzialità, potrà effettuare ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione orale del Segnalante e di altre persone (indicate dal Segnalante) in grado di riferire sugli episodi rappresentati. Tali audizioni potranno eventualmente avvenire in un luogo protetto, anche al di fuori dei locali dell'ente, al fine di garantire la massima riservatezza.

La segnalazione (che, allo scopo, subirà un processo di anonimizzazione e sarà oscurata in corrispondenza dei dati identificativi del Segnalante) potrà essere trasmessa, a cura dei membri dell'Organismo di Vigilanza, ad altri soggetti interessati per consentire le valutazioni del caso e la formulazione di proposte in ordine alle iniziative da intraprendersi.

Qualora la segnalazione risulti priva di fondamento, saranno valutate azioni di responsabilità disciplinare, civile e/o penale nei confronti del Segnalante, salvo che questi non produca ulteriori elementi a supporto della denuncia.

Qualora, invece, all'esito delle opportune verifiche, la segnalazione risulti fondata, l'Organismo di Vigilanza, in relazione alla natura della violazione, provvederà:

- ad informare la Direzione dell'ente per le azioni che, nel caso concreto, si rendessero necessarie a tutela dell'ente medesimo;
- a comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile della struttura organizzativa di afferenza dell'autore della violazione rilevata per l'adozione dei provvedimenti di propria competenza, incluso l'esercizio dell'azione disciplinare;

- il responsabile dell'Ufficio disciplinare, se del caso, potrà attivare d'ufficio il relativo procedimento disciplinare, previa comunicazione al Responsabile della struttura organizzativa di afferenza dell'autore della violazione;
- a presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria competente, nelle fattispecie più gravi, e se sussistono i presupposti di legge;
- ad adottare o a proporre di adottare, se la competenza è di altri soggetti o organi, tutti i necessari provvedimenti amministrativi per il pieno ripristino della legalità.

2.8.7 Divieto di discriminazione del segnalante

Nei confronti del Segnalante non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

2.8.8 Azione di sensibilizzazione e formazione

L'Ente promuove un'efficace azione di sensibilizzazione, comunicazione e formazione sui diritti e sugli obblighi relativi alla segnalazione di illecito.

2.8.9 Le segnalazioni anonime

Le segnalazioni anonime verranno prese in considerazione nel caso in cui da esse emergano fatti adeguatamente circostanziati che è possibile relazionare a situazioni e contesti determinati.

3. ORGANISMO DI VIGILANZA

In ottemperanza a quanto previsto all'art. 6, comma 1, lettera b, del Decreto, che prevede che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di proporne il relativo aggiornamento, sia affidato ad un organismo della Società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, denominato Organismo di Vigilanza, la Società ha provveduto all'identificazione e nomina di tale Organismo.