



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231

PARTE GENERALE

2014 - APPROVATO CON DETERMINA DELL'AMMINISTRATORE UNICO ("D.A.U.") N. 41 DEL 27/05/2014
2014 - APPROVATO CON MODIFICHE CON D.A.U. N. 43 DEL 28/05/2014
2015- AGGIORNAMENTO APPROVATO CON D.A.U. N. 64 DEL 19/05/2015
2020- AGGIORNAMENTO APPROVATO CON D.A.U. N.78 DEL 22/06/2020
2022- ULTIMO AGGIORNAMENTO APPROVATO CON D.A.U. N. 206 del 30/08/2022

PARMA INFRASTRUTTURE S.P.A.
SEDE LEGALE IN PARMA (PR), L.GO TORELLO DE STRADA, 15/A, 43121
PARTITA IVA: 02346630342

INDICE

PREMESSA	5
1 IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	7
1.1 Caratteristiche fondamentali e ambito di applicazione.....	7
1.2 Il Modello 231 come forma di esonero dalla responsabilità	8
1.3 Le sanzioni comminate dal Decreto.....	10
1.4 Le Linee Guida di Confindustria	11
2 IL MODELLO DI PARMA INFRASTRUTTURE S.P.A.	13
2.1 L’assetto organizzativo e la Corporate Governance di Parma Infrastrutture S.p.A.....	13
2.2 Finalità del Modello	13
2.3 Il processo di redazione e implementazione del Modello 231	14
2.4 Le componenti del sistema di controllo preventivo	15
2.4.1 Sistema di principi etici	17
2.4.2 Sistema organizzativo	17
2.4.3 Sistema autorizzativo.....	17
2.4.4 Tracciabilità e documentabilità	17
2.5 Struttura del Modello 231	17
2.6 Destinatari del Modello	19
2.7 Modello 231 e Codice Etico	19
2.8 Modello 231 e Legge 190.....	19
2.9 Adozione e aggiornamento del Modello	20
3 ORGANISMO DI VIGILANZA	21
3.1 Identificazione dell’Organismo di Vigilanza	21
3.2 Nomina e Durata in carica	21
3.3 Requisiti di eleggibilità, cause di ineleggibilità, incompatibilità, motivi e poteri di revoca e sospensione	22
3.4 Funzioni e poteri	23
3.5 Segnalazioni e flussi informativi verso l’Organismo di Vigilanza	24
3.6 Reporting dell’Organismo di Vigilanza.....	26
4 DIFFUSIONE DEL MODELLO 231	27
5 SISTEMA DISCIPLINARE	28
5.1 Violazioni del Modello	28
5.2 Misure nei confronti dei dipendenti non dirigenti	28
5.3 Sanzioni per il personale dipendente in “distacco”	31
5.4 Misure nei confronti dei dipendenti con la qualifica di dirigente	31
5.5 Misure nei confronti dell’Amministratore Unico.....	32
5.6 Misure nei confronti dei terzi coinvolti nelle Attività e nei Processi Sensibili	32
5.7 Sanzioni ex art. 6, comma 2-bis, D.Lgs.231/2001 (c.d. Whistleblowing).....	32

DEFINIZIONI

Attività Sensibile/Processo

L'insieme di attività e operazioni aziendali organizzate al fine di perseguire un determinato scopo o gestire un determinato ambito aziendale di Parma Infrastrutture S.p.A., in aree potenzialmente a rischio di commissione di uno o più reati previsti dal Decreto, così come elencate nelle Parti Speciali del Modello, indicate anche genericamente e complessivamente come area/e a rischio.

“CCNL”

Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro.

“Codice Etico”

Codice Etico adottato con Determina dell'Amministratore Unico di Parma Infrastrutture S.p.A.

“Decreto”

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 e .s.m.i.

“Delega”

L'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti nell'ambito dell'organizzazione aziendale.

“Destinatari”

Tutti i soggetti cui è rivolto il Modello e, in particolare: tutti gli organi sociali, i dipendenti, ivi compresi i dirigenti, eventuali lavoratori in distacco operativo presso la Società, nonché tutti coloro che, coinvolti nelle attività e nei processi sensibili identificati, operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società.

“Legge 190” ovvero “Legge Anticorruzione”

Legge 6 novembre 2012, n. 190 recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione”.

“Matrice delle Attività a Rischio Reato”

Il documento contenente le attività che Parma Infrastrutture ha individuato come sensibili, nell'ambito dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e conservato a cura della Società.

“Modello 231” ovvero “Modello Organizzativo” ovvero “Modello”

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal Decreto.

“OdV”

L'Organismo di Vigilanza previsto dal Decreto.

“Organo Dirigente” ovvero “Vertice aziendale”

L'Amministratore Unico di Parma Infrastrutture S.p.A.

“Reati”

Le fattispecie di reato considerate dal Decreto 231/2001.

“Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza” ovvero “RPCT”

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione ai sensi dell'art. 1 comma 7 della Legge 190/2012

“Responsabili di Funzione”

Soggetti che occupano ruoli chiave nell'organizzazione aziendale all'interno di funzioni coinvolte nelle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio in relazione alla commissione dei reati previsti dal decreto.

“Società” o “Parma Infrastrutture”

Parma Infrastrutture S.p.A., con sede in Parma (PR), L.go Torello de Strada, 15/A, 43121

PREMESSA

Parma Infrastrutture S.p.A. (di seguito, alternativamente "Parma Infrastrutture" o la "Società") è, oggi, una società di diritto privato, nella forma della società per azioni a socio unico ed a totale partecipazione pubblica locale, essendo controllata dal Comune di Parma, per la cui volontà è stata costituita in data 24/02/2005 ai sensi della deliberazione del Consiglio Comunale n. 232/5 del 14/12/2004, e si configura quale società in house providing, ai sensi del TUSP D.Lgs. 19 agosto 2016 n. 175.

Parma Infrastrutture esercita attività connesse alla gestione e la valorizzazione del patrimonio immobiliare e del demanio stradale di proprietà del Comune di Parma, oltreché del patrimonio di proprietà della Società medesima. Infatti, ai sensi dell'art. 3 dello Statuto, *"La Società, ai sensi e per gli effetti dell'art. 113 comma 13 TUEL ha per oggetto, a fronte di un canone stabilito dalla competente Autorità di settore, la messa a disposizione del gestore del servizio, delle reti, degli impianti, nonché delle dotazioni funzionali all'espletamento dei servizi pubblici locali, di cui al comma successivo"*. Laddove, come precisato dal predetto art. 3 dello Statuto, per reti, impianti e dotazioni funzionali all'espletamento dei servizi pubblici locali, si intendono quei beni mobili ed immobili, anche trasferiti da enti locali, rappresentati da reti ed impianti utili per la captazione, adduzione e distribuzione di acqua ad usi civici, di fognatura e di depurazione delle acque reflue e, più in generale, per l'erogazione di servizi pubblici in genere.

Come attestato dal summenzionato articolo dello Statuto, la Società persegue anche lo scopo di garantire la piena efficienza degli asset del Comune di Parma attraverso programmi di miglioramento integrati e piani di manutenzione ordinaria e straordinaria di edifici ed opere per proprio conto e per conto dell'ente controllante, oltre al fine di creare ulteriore valore al patrimonio immobiliare e stradale attraverso la progettazione e la realizzazione di nuove opere pubbliche, di lavori di bonifica e di opere di urbanizzazione.

Con riferimento all'attività di gestione nonché di valorizzazione del patrimonio immobiliare del Comune di Parma, la Società concede in uso le unità immobiliari di proprietà del Comune a soggetti terzi aventi peculiari caratteristiche e finalità sociali per il territorio o ad esercenti di attività commerciali, occupandosi altresì dell'espletamento dei connessi adempimenti amministrativi per tutta la durata della concessione. La Società ha altresì immobili di proprietà, che devono essere collocati sul mercato alle migliori condizioni possibili, mediante la vendita o la concessione a soggetti terzi.

Al fine di effettuare le attività sopra citate, Parma Infrastrutture, in qualità di stazione appaltante indice, coordina ed espleta procedure di affidamento ad evidenza pubblica nelle modalità identificate dal D.Lgs. 50/2016 ("Codice dei contratti pubblici"), dalle procedure interne adottate dalla Società, ed in generale dalla normativa vigente in materia.

Parma Infrastrutture svolge anche attività di promozione, partecipazione, coordinamento e gestione di operazioni ed investimenti nel settore immobiliare e di assunzioni di partecipazioni in altre società

L'effettiva operatività della Società nel perseguimento dell'oggetto sociale viene definita periodicamente nella redazione del Piano Industriale societario, che stabilisce le linee di indirizzo strategico-operativo della Società e gli investimenti da realizzarsi nel triennio di riferimento (che viene sottoposto all'approvazione del Socio Comune di Parma).

Le entrate della Società sono costituite dagli importi erogati a titolo di contributi dal Socio ed indicati nel Piano Industriale, oltreché da quanto ricevuto a titolo di canone a fronte delle diverse concessioni in essere.

La Società, in aggiunta, opera in osservanza della Legge n. 190 del 6 novembre 2012, recante le "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione". Su

sollecitazione degli organismi internazionali di cui l'Italia fa parte, con tale provvedimento normativo è stato introdotto anche nel nostro ordinamento un sistema organico di prevenzione della corruzione, basato sui due livelli (nazionale e decentrato) della Pubblica Amministrazione.

Al primo livello si colloca il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), elaborato dal Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) e approvato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), e a un secondo livello si collocano i Piani Territoriali di Prevenzione della Corruzione (PTPC) di ogni amministrazione pubblica, definiti sulla base delle indicazioni del PNA e dell'analisi dei rischi specifici di corruzione di ognuna.

Le strategie di prevenzione, che devono ispirare i suddetti piani, indicate dalle organizzazioni sovranazionali, evidenziano l'esigenza di perseguire tre obiettivi principali:

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

Sebbene l'adozione del "Modello 231" sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, la Società, in conformità alle sue politiche aziendali, al fine di rafforzare la propria Corporate Governance e con l'obiettivo di operare una prevenzione "attiva" dei reati, ha ritenuto necessario, in data 27/05/2014, adottare un Modello 231 nonché nominare un Organismo di Vigilanza.

A seguito della prima approvazione del Modello 231, la Società ha costantemente aggiornato il proprio Modello Organizzativo, di Controllo e Gestione anche alla luce delle introduzioni normative susseguitesi nel corso del tempo; in considerazione delle più recenti evoluzioni normative, la Società ha deciso di provvedere all'aggiornamento del proprio Modello 231 in ottemperanza alle nuove previsioni legislative introdotte da Decreto.

In tale contesto l'Amministratore Unico di Parma Infrastrutture S.p.A., tramite Determina del xx/xx/xxxx, ha adottato il presente "Modello di organizzazione, gestione e controllo" aggiornato con le più recenti previsioni stabilite ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231.

PARTE GENERALE

1 IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1 Caratteristiche fondamentali e ambito di applicazione

Il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, che reca la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*, entrato in vigore il 4 luglio 2001 in attuazione dell’art. 11 della Legge-Delega 29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano, conformemente a quanto previsto in ambito comunitario, la responsabilità amministrativa degli enti, ove per “enti” si intendono le società commerciali, di capitali e di persone, e le associazioni, anche prive di personalità giuridica.

I Destinatari della normativa sono quindi, ai sensi del Decreto, gli enti forniti di personalità giuridica e le società e associazioni anche prive di personalità giuridica. Sono espressamente sottratti all’ambito di validità del Decreto: lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici, nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Tale nuova forma di responsabilità, sebbene definita “amministrativa” dal Legislatore, presenta i caratteri propri della responsabilità penale, essendo rimesso al giudice penale competente l’accertamento dei reati dai quali essa è fatta derivare, ed essendo estese all’ente le medesime garanzie del processo penale.

Il Legislatore italiano si è in questo modo conformato ad una serie di provvedimenti comunitari e internazionali che richiedevano una maggiore responsabilità degli enti coinvolti nella commissione di alcuni tipi di illeciti aventi rilevanza penale.

La normativa in questione prevede una responsabilità degli enti che si aggiunge a quella delle persone fisiche che hanno materialmente realizzato l’illecito e che sorge qualora determinati reati siano commessi nell’interesse o a vantaggio dell’ente, in Italia o all’estero, da parte di:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società, o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da parte di persone che esercitano anche di fatto la gestione e il controllo (i c.d. soggetti apicali);
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti soggetti apicali.

Alla data di approvazione del presente Modello, i reati dal cui compimento è fatta derivare la responsabilità amministrativa dell’ente, sono quelli espressamente e tassativamente richiamati dal D.Lgs. 231/2001 e che appartengono alle categorie di seguito indicate:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- delitti contro l’industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- reati societari (art. 25-ter), ivi compresi i reati di corruzione tra privati e di istigazione alla corruzione tra privati;

- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- abusi di mercato (art. 25-sexies);
- omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies1);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25-decies);
- reati ambientali (art. 25-undecies);
- delitti in materia di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (25-quaterdecies);
- reati tributari (art. 25-quinquiesdecies);
- contrabbando (art. 25-sexiesdecies);
- reati transnazionali (art. 10, L. 146/2006);
- delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 septiesdecies);
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 duodecies).

1.2 Il Modello 231 come forma di esonero dalla responsabilità

Il Decreto prevede che l'ente non risponda dei reati commessi dai soggetti c.d. apicali qualora dimostri:

- di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quelli verificatisi;
 - di aver affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli e di curare il loro aggiornamento;
 - che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i suddetti Modelli di organizzazione e di gestione;
 - che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo su indicato.
-

Per i reati commessi da soggetti non in posizione apicale l'ente è responsabile solo qualora la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. In ogni caso è esclusa l'omissione degli obblighi di direzione e vigilanza se, prima della commissione del reato, l'ente ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

La mera adozione di tale documento, con delibera dell'Organo Amministrativo dell'ente, non è, tuttavia, di per sé sufficiente ad escludere detta responsabilità, essendo necessario che il modello sia efficacemente ed effettivamente attuato.

Si precisa infatti che, con riferimento all'efficacia del Modello per la prevenzione della commissione dei reati previsti dal Decreto, si richiede che esso:

- individui le attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- preveda specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- preveda obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- individui modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- introduca un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello di organizzazione, gestione e controllo.

Con riferimento all'effettiva applicazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, il Decreto richiede:

- una verifica periodica e, nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni imposte dal modello o intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente ovvero modifiche legislative, la modifica del modello di organizzazione, gestione e controllo;
- l'irrogazione di sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni imposte dal modello di organizzazione, gestione e controllo.

Il Decreto prevede che gli enti, per soddisfare le predette esigenze, possano adottare modelli di organizzazione e di gestione *“sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro trenta giorni osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”*.

In conformità a tale disposizione Parma Infrastrutture, nella predisposizione del presente Modello, si è ispirata alle linee guida emanate da Confindustria (rif. paragrafo 1.4). Occorre tuttavia ricordare che tali indicazioni rappresentano un semplice quadro di riferimento a cui ogni società è libera di ispirarsi nell'elaborazione del Modello. Ogni società dovrà, infatti, adeguare le linee guida alla realtà concreta che la caratterizza e, quindi, alle sue dimensioni ed alla specifica attività che svolge, e scegliere di conseguenza le modalità tecniche con cui procedere all'adozione del Modello.

Inoltre, con specifico riferimento alla materia della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, è doveroso ricordare che l'art. 30 del D.Lgs. 9 Aprile 2008, n. 81 e s.m.i., stabilisce che il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa degli enti di cui al Decreto, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi al sopracitato Decreto.

In particolare, il suddetto art. 30 stabilisce che, in sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e

sicurezza sul lavoro del 28 settembre 2001 ovvero al British Standard OHSAS 18001:2007, poi sostituita dalla norma UNI ISO 45001:2018, si presumono conformi ai requisiti più sopra enunciati per le parti corrispondenti.

1.3 Le sanzioni comminate dal Decreto

Il sistema sanzionatorio definito dal D.Lgs. 231/2001 prevede che, a fronte del compimento degli illeciti sopra descritti, agli enti possano essere applicate le seguenti sanzioni:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca del prezzo o del profitto del reato;
- pubblicazione della sentenza.

Le **sanzioni pecuniarie** si applicano ogniqualvolta un ente commetta uno degli illeciti previsti dal Decreto, vengono applicate per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille. Ai fini della quantificazione delle quote¹ il giudice deve tenere conto:

- della gravità del fatto;
- del grado di responsabilità dell'ente;
- dell'attività svolta dall'ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

L'importo della quota viene invece fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente. In certi casi la sanzione pecuniaria può essere anche ridotta.

Le **sanzioni interdittive** che possono essere comminate solo laddove espressamente previste e anche in via cautelare, in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste dal Decreto, qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

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

Il tipo e la durata (che può variare da tre mesi a due anni) delle sanzioni interdittive sono stabiliti dal giudice, sulla base dei criteri indicati per la commisurazione delle sanzioni pecuniarie. Il Decreto prevede, inoltre, la possibilità di applicare alcune sanzioni in via definitiva (quindi superando il limite massimo di durata di due anni – estensibili fino a sette anni ai sensi dell'art. 25, co. 5 D. Lgs. 231/2001), qualora si verificino determinati eventi considerati particolarmente gravi dal Legislatore. Se necessario, le sanzioni interdittive possono essere applicate anche congiuntamente.

Il Giudice può disporre in luogo dell'applicazione della sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario giudiziale per un

¹ L'importo di una quota va da un minimo di € 258,22 ad un massimo di € 1.549,37) e possono variare da un minimo di € 25.822,00 ad un massimo di € 1.549.370,00.

periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

In caso di inosservanza delle sanzioni interdittive la punizione è la reclusione da sei mesi a tre anni a carico di chiunque, nello svolgimento dell'attività dell'ente cui è stata applicata la sanzione interdittiva, trasgredisca agli obblighi o ai divieti inerenti la stessa. In tale caso, nei confronti dell'ente nell'interesse o a vantaggio del quale il reato è stato commesso si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 200 a 600 quote e la confisca del profitto.

Qualora sussistano gravi indizi per ritenere la responsabilità dell'ente per un illecito dipendente da reato e vi siano fondati motivi e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole, le sanzioni interdittive di cui sopra possono anche essere applicate in via cautelare.

Oltre alle predette sanzioni, il Decreto prevede che venga sempre disposta con la sentenza di condanna la confisca del prezzo o del profitto del reato nonché la pubblicazione della sentenza di condanna in presenza di una sanzione interdittiva a spese dell'ente.

1.4 Le Linee Guida di Confindustria

Al fine di agevolare gli enti nell'attività di predisposizione di idonei modelli organizzativi, il co. 3 dell'art. 6 del D.Lgs. 231/01 prevede che le associazioni di categoria possano esercitare una funzione guida attraverso la realizzazione di appositi codici di comportamento, a supporto delle imprese nella costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo.

Le Linee Guida di Confindustria sono state approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4 dicembre 2003. Il successivo aggiornamento, pubblicato da Confindustria in data 24 maggio 2004, è stato approvato dal Ministero della Giustizia, che ha giudicato tali Linee Guida idonee al raggiungimento delle finalità previste dal Decreto. Dette Linee Guida sono state successivamente aggiornate da Confindustria a marzo 2014 e a giugno 2021 ed in ultimo approvate dal Ministero della Giustizia in data 8 giugno 2021.

Nella definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo, le Linee Guida di Confindustria prevedono le seguenti fasi progettuali:

- l'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- la predisposizione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente, attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all'interno dell'ente ed il suo grado di adeguamento alle esigenze espresse dal D. Lgs. 231/2001.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato nelle Linee Guida di Confindustria per garantire l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo sono le seguenti:

- previsione di principi etici e di regole comportamentali in un Codice Etico;
- un sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo;

- procedure manuali e/o informatiche che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite dall'ente, prevedendo, laddove opportuno, la previsione di limiti di spesa;
- sistemi di controllo integrato che, considerando tutti i rischi operativi, siano capaci di fornire una tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- informazione e comunicazione al personale, caratterizzata da capillarità, efficacia, autorevolezza, chiarezza ed adeguatamente dettagliata nonché periodicamente ripetuta, a cui si aggiunge un adeguato programma di formazione del personale, modulato in funzione dei livelli dei destinatari.

Le componenti del sistema di controllo devono essere informate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni, in ragione del quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- documentazione dei controlli.

2 IL MODELLO DI PARMA INFRASTRUTTURE S.P.A.

2.1 L'assetto organizzativo e la Corporate Governance di Parma Infrastrutture S.p.A.

Parma Infrastrutture è caratterizzata da una struttura organizzativa snella, il cui organo dirigente è rappresentato dall'Amministratore Unico, soggetto titolato a rappresentare la Società nei confronti dei terzi e del Socio Comune di Parma.

Sebbene la Società, in prima istanza, nascesse con personale in distacco nonché in comando da enti terzi (tra cui, il Comune di Parma), rappresentando i dipendenti un numero esiguo di soggetti direttamente assunti da Parma Infrastrutture, ad oggi la Società ha ampliato il proprio organico, adottando un organigramma societario ben definito in cui sono identificati i Responsabili di Funzione (aventi diretto riporto all'Amministratore Unico), oltre che i soggetti facenti parte delle rispettive Funzioni. Le Funzioni della Società sono divise in ragione delle competenze necessarie all'esperienza delle attività propedeutiche alla gestione del business.

Parma Infrastrutture ha altresì definito un organigramma della Salute e Sicurezza, identificando soggetti titolari delle responsabilità inerenti la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, tra cui un Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, Preposti alla Sicurezza, la Squadra Antincendio e Primo Soccorso nonché, per ultimo, i lavoratori hanno nominato un Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

In aggiunta, la Società ha implementato un sistema di protocolli e procedure interne finalizzate a regolamentare la propria attività, definendo flussi informativi e autorizzativi e segregando l'attività delle funzioni mediante controlli di linea di I livello, così da tutelare la Società nonché i dipendenti della stessa.

2.2 Finalità del Modello

Parma Infrastrutture è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle relative attività aziendali, a tutela della propria immagine e reputazione, delle aspettative del proprio socio e del lavoro dei propri dipendenti ed è, altresì, consapevole dell'importanza di dotarsi di un Modello, idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte del proprio Amministratore Unico, dipendenti e collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza da parte della Società.

Come anticipato, sebbene l'adozione del Modello non costituisca un obbligo imposto dal Decreto, bensì una scelta facoltativa rimessa a ciascun singolo ente, per i motivi sopra menzionati la Società ha deciso di adeguarsi alle previsioni del Decreto, avviando un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e dei presidi di controllo già adottati alle finalità previste dal Decreto e, se necessario, all'integrazione del sistema attualmente esistente.

Pertanto, attraverso l'adozione del presente Modello, la Società intende perseguire le seguenti finalità:

- vietare e impedire comportamenti illeciti, e che possano quindi integrare le fattispecie di reato di cui al Decreto;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse di Parma Infrastrutture, che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello potrà comportare l'applicazione di apposite sanzioni oppure la risoluzione del rapporto contrattuale;
- realizzare un'equilibrata ed efficiente struttura organizzativa, con particolare riguardo alla chiara attribuzione dei poteri, alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza e motivazione, ai controlli, preventivi e successivi, sugli atti e le attività, nonché alla correttezza e veridicità dell'informazione interna ed esterna;

- predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale;
- diffondere, in tutti coloro che operano in nome, per conto e nell'interesse di Parma Infrastrutture nelle "aree di attività a rischio", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni sia a carico dell'autore della violazione (sul piano civilistico, disciplinare e, in taluni casi, penale) sia a carico di Parma Infrastrutture stessa (responsabilità amministrativa ai sensi del Decreto);
- consentire alla Società, grazie ad un sistema di presidi di controllo e ad una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto.

A tale fine, il presente documento ha l'obiettivo di:

- individuare le aree o i processi di possibile rischio nell'ambito dell'attività aziendale vale a dire quelle attività in cui si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati;
- definire il sistema di normativa interna: a tale fine vengono illustrate e formalizzate in modo articolato e coerente le singoli componenti che costituiscono il Modello, individuandone gli elementi rilevanti per la prevenzione di ogni tipologia di Reato e per ogni singola Attività Sensibile; vengono esplicitati, ribaditi e/o completati i principi, le norme, le regole e le prescrizioni che devono essere rispettati per garantire l'efficacia del presente Modello nella sua finalità di prevenire i Reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- assegnare all'OdV il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di proporre l'aggiornamento.

2.3 Il processo di redazione e implementazione del Modello 231

Il Modello 231, ispirato alla metodologia prevista dalle Linee Guida di Confindustria, è stato elaborato tenendo conto della struttura e dell'attività concretamente svolta dalla Società, della natura e delle dimensioni della sua organizzazione.

La Società ha proceduto ad un'analisi preliminare del proprio contesto aziendale e successivamente ad una analisi delle aree di attività e processi che presentano profili potenziali di rischio in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto ritenuti applicabili a Parma Infrastrutture.

In particolar modo sono stati analizzati, a mero titolo esemplificativo, ancorché non esaustivo:

- la storia della Società e il contesto societario;
- il settore di appartenenza;
- l'assetto organizzativo;
- il sistema di corporate governance esistente;
- il sistema dei poteri delegati;
- i rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi;
- le modalità tipiche di conduzione del business;
- le prassi e le procedure formalizzate e diffuse all'interno della Società per lo svolgimento delle attività aziendali.

Sulla base delle analisi preliminari sono state quindi identificate le funzioni aziendali coinvolte nelle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio in relazione alla commissione dei reati indicati, nonché i soggetti appartenenti a tali funzioni che occupano ruoli chiave nell'organizzazione aziendale, c.d. *Responsabili di Funzione*, al fine di poter condurre le interviste relative alla successiva fase di indagine.

Ai fini della preparazione del presente documento, la Società ha quindi proceduto, mediante interviste con i *Responsabili di Funzione* e l'analisi documentale:

- all'individuazione delle Attività e dei Processi Sensibili, ovvero le aree in cui è possibile che siano commessi i Reati ritenuti applicabili a Parma Infrastrutture e delle possibili modalità attuative degli stessi;
- all'identificazione delle modalità operative di esecuzione delle Attività e dei Processi Sensibili, dei soggetti coinvolti e del sistema di ripartizione delle responsabilità;
- l'identificazione dei rischi (cd. Matrice delle attività a rischio reato) di commissione di reato;
- all'identificazione di adeguati presidi di controllo, necessari per la prevenzione dei reati suddetti o per la mitigazione del rischio di commissione.

Nel Modello 231 sono stati quindi individuati, alla luce dei risultati delle attività contenute della Matrice delle attività a rischio reato, i principi generali di comportamento e le regole di prevenzione, che devono essere attuate per prevenire, per quanto ragionevolmente possibile, la commissione dei Reati rilevanti per la Società.

A tal fine, la Società ha tenuto conto degli strumenti di controllo e di prevenzione già esistenti, diretti a regolamentare il governo societario, quali lo Statuto, il sistema di deleghe e procure, i contratti nonché le procedure redatte dalle singole funzioni aziendali.

In particolare i risultati delle analisi condotte e descritte in precedenza riconducibili alla Matrice delle attività a rischio reato sono contenuti o richiamati nella documentazione in cui sono formalizzate le evidenze emerse dallo stesso, con particolare riferimento ai seguenti elementi:

- le Attività e i Processi Sensibili e le modalità attuative degli stessi;
- i soggetti coinvolti nelle Attività e nei Processi Sensibili;
- le esemplificazioni delle possibili modalità di commissione dei Reati nell'ambito delle Attività e dei Processi Sensibili;
- i protocolli e i sistemi di controllo specifici individuati dalla Società a presidio/mitigazione dei "rischi reato" riconducibili alle Attività e ai Processi Sensibili.

Tale documentazione costituisce presupposto del presente Modello 231 ed è custodito presso la sede della Società, rendendolo disponibile per eventuale consultazione all'Amministratore Unico, ai Sindaci, all'Organismo di Vigilanza e a chiunque sia legittimato a prenderne visione.

2.4 Le componenti del sistema di controllo preventivo

Nella predisposizione del Modello, la Società ha tenuto conto del sistema di controllo interno esistente in azienda, al fine di verificare se esso fosse idoneo a prevenire gli specifici reati previsti dal Decreto nelle aree di attività a rischio identificate.

I principi di controllo che ispirano l'architettura del sistema di controllo interno di Parma Infrastrutture, con particolare riferimento alle Attività e ai Processi Sensibili delineati dal Modello e coerentemente con le previsioni di Confindustria, sono di seguito rappresentati:

- chiara identificazione di ruoli, compiti e responsabilità dei soggetti che partecipano alla realizzazione delle attività aziendali (interni o esterni all'organizzazione);
- segregazione dei compiti tra chi esegue operativamente un'attività, chi la controlla, chi la autorizza e chi la registra (ove configurabile rispetto alla struttura e alla dimensione organizzativa);

- verificabilità e documentabilità delle operazioni ex-post: le attività rilevanti condotte (soprattutto nell'ambito delle Attività e dei Processi Sensibili) devono trovare adeguata formalizzazione, con particolare riferimento alla documentazione predisposta nell'ambito della realizzazione delle stesse. La documentazione prodotta e/o disponibile su supporto cartaceo od elettronico, deve essere archiviata in maniera ordinata e sistematica a cura delle funzioni/soggetti coinvolti;
- identificazione di controlli preventivi e verifiche ex-post, manuali e automatici: devono essere previsti dei presidi manuali e/o automatici idonei a prevenire la commissione dei Reati o a rilevare ex-post delle irregolarità che potrebbero contrastare con le finalità del presente Modello. Tali controlli sono più frequenti, articolati e sofisticati nell'ambito delle Attività e dei Processi Sensibili caratterizzati da un profilo di rischio di commissione dei Reati più elevato. In tale logica un ambito che deve essere fortemente presidiato è la gestione dell'affidamento in appalto di lavori.

In particolare, il sistema di controllo di Parma Infrastrutture interno si basa, oltre che sulle regole comportamentali previste nel presente Modello, anche sui seguenti elementi:

- il Codice Etico;
- il sistema di procedure aziendali e successive modifiche e/o integrazioni delle stesse;
- la struttura gerarchico-funzionale (definita dall'Amministratore Unico sulla base dell'evoluzione operativa ed organizzativa della Società);
- sistema di deleghe ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. 81/08, in materia di salute e sicurezza.

In qualità di ente di diritto privato assoggettato al controllo pubblico, caratterizzata da un legame con l'Amministrazione pubblica basato sulla sussistenza delle condizioni prescritte dalla giurisprudenza comunitaria del "controllo analogo" e "dell'attività prevalente", si rileva tuttavia che il concreto esercizio del sistema di controllo, come sopra declinato, da parte di Parma Infrastrutture è subordinato ai seguenti elementi:

- compiuta definizione, da parte del Socio (Comune di Parma), di chiari indirizzi strategici ed economici che consentano alla Società di definire, all'interno di tali indicazioni, il proprio piano industriale di sviluppo coerente con le disponibilità di budget di investimento e le coperture finanziarie possibili;
- attuazione da parte del Socio (Comune di Parma) di una "governance societaria" coerente con quanto definito nel Regolamento per il controllo strategico ed operativo del "Gruppo Comune di Parma".

Tali componenti del sistema di controllo (e gli strumenti organizzativi ed operativi in cui si traducono), coerentemente con i principi di controllo ispiratori sopra delineati, sono stati in particolare valutati in occasione delle attività di predisposizione della Matrice delle Attività a rischio reato e di Analisi del Sistema di Controllo Interno condotte al fine di verificarne la coerenza rispetto alle finalità di prevenzione delle condotte illecite di cui al Decreto.

Nei Paragrafi seguenti vengono descritte e dettagliate le singole componenti che costituiscono il sistema di controllo interno di Parma Infrastrutture rilevanti anche ai fini del Modello.

2.4.1 Sistema di principi etici

La Società ritiene indispensabile che i Destinatari rispettino principi etici e regole generali di comportamento nello svolgimento delle proprie attività e nella gestione dei rapporti con organi sociali, dipendenti e parti terze.

2.4.2 Sistema organizzativo

Il sistema organizzativo della Società viene definito attraverso la predisposizione dell'organigramma aziendale e l'emanazione di deleghe di funzioni, che forniscono una chiara definizione delle funzioni e delle responsabilità attribuite a ciascuna unità organizzativa locale.

2.4.3 Sistema autorizzativo

Il sistema autorizzativo si uniforma alle seguenti prescrizioni:

- sono legittimati a svolgere le attività sensibili solo i soggetti che siano stati preventivamente identificati mediante deleghe, procure, organigrammi, procedure, eventuali disposizioni organizzative o determinazioni dell'Amministratore Unico;
- sono legittimati a trattare e a relazionarsi con la Pubblica Amministrazione solo soggetti che siano stati preventivamente identificati a tale scopo mediante deleghe, procure, organigrammi, procedure, eventuali disposizioni organizzative o determinazioni dell'Amministratore Unico;
- il sistema di deleghe e poteri di firma verso l'esterno deve essere coerente con le responsabilità assegnate a ciascun soggetto e la conoscenza di tali poteri da parte dei soggetti esterni deve essere garantita da strumenti di comunicazione e di pubblicità adeguati;
- l'assegnazione e l'esercizio dei poteri nell'ambito di un processo decisionale devono essere congruenti con le posizioni di responsabilità e con la rilevanza e/o la criticità delle sottostanti operazioni economiche;
- non deve esserci identità soggettiva fra coloro che assumono o attuano le decisioni, coloro che devono darne evidenza contabile e coloro che sono tenuti a svolgere sulle stesse i controlli previsti dalla legge e dalle procedure contemplate dal sistema di controllo interno.

2.4.4 Tracciabilità e documentabilità

Le attività condotte nell'ambito delle Attività e dei Processi Sensibili trovano adeguata formalizzazione, con particolare riferimento alla documentazione predisposta nell'ambito della realizzazione delle stesse. La documentazione prodotta e/o disponibile su supporto cartaceo od elettronico, è archiviata in maniera ordinata e sistematica a cura delle funzioni coinvolte nelle attività relative alle Attività e ai Processi Sensibili sulla base di quanto previsto all'interno delle procedure o istruzioni di lavoro di dettaglio.

2.5 Struttura del Modello 231

Il presente Modello 231 si struttura in una "Parte Generale", e in tante "Parti Speciali" quante sono le "famiglie" di reato analizzate nello specifico e identificate come rilevanti per la Società, sulla base delle attività di *Risk Assessment* e delle analisi del Sistema di Controllo Interno effettuate.

Nella **Parte Generale** sono riportati brevemente i contenuti del Decreto, viene rappresentata la metodologia utilizzata per sviluppare e aggiornare il Modello 231, vengono illustrate le finalità e la natura del Modello 231 stesso, identificati i destinatari e descritte le modalità di intervento e modifiche del Modello 231, sono definiti l'Organismo di Vigilanza, le funzioni e i poteri ad esso attribuiti e delineato i relativi flussi informativi, sono

riportati la struttura del Modello 231 e il Sistema Disciplinare adottato dalla Società, nonché le componenti del sistema di controllo preventivo.

Le **Parti Speciali**, di seguito elencate, sono state predisposte con riferimento alle specifiche categorie di reato a cui Parma Infrastrutture viene ritenuta potenzialmente esposta sulla base delle risultanze della Matrice delle Attività a rischio reato. Nelle Parti Speciali sono individuate le Attività e i Processi Sensibili, il Sistema di Controllo Interno e principi di condotta/comportamento (c.d. Protocolli) previsti dalla Società onde prevenire il rischio di commissione dei reati richiamati dal Decreto.

Ciascuna Parte Speciale è dedicata ad una categoria di reato contemplata nelle attività di *Risk Assessment* condotte ed è articolata nelle seguenti sezioni:

- elencazione dei reati ascrivibili alla categoria oggetto della Parte Speciale e identificati rilevanti per la Società;
- previsione di principi generali di condotta e comportamento;
- previsione di principi specifici riferiti alle Attività e ai Processi Sensibili o a gruppi omogenei di Processi Sensibili.

Ciascuna Parte Speciale ha quindi lo scopo di:

- fornire ai Destinatari delle spiegazioni e/o esemplificazioni concrete relative al sistema di organizzazione, gestione e controllo di Parma Infrastrutture, alle Attività e ai Processi Sensibili e ai reati configurabili;
- indicare ai Destinatari i principi di comportamento, le regole di condotta generali e le prescrizioni specifiche a cui devono attenersi nell'esecuzione delle proprie attività;
- fornire all'OdV e alle altre funzioni aziendali/soggetti esterni coinvolti uno strumento per poter svolgere le proprie attività di controllo, monitoraggio e verifica operativa dell'attuazione del presente Modello.

Sulla base delle risultanze delle attività di *Risk Assessment* condotte, i reati potenzialmente configurabili nella realtà di Parma Infrastrutture sono stati suddivisi nelle seguenti tipologie per le quali sono state dunque coerentemente predisposte le corrispondenti Parti Speciali:

- Parte Speciale A: "Reati contro la Pubblica Amministrazione"
- Parte Speciale B: "Delitti informatici e trattamento illecito dei dati".
- Parte Speciale C: "Reati di criminalità organizzata e reati transnazionali".
- Parte Speciale D: "Reati Societari".
- Parte Speciale E: "Reati contro la personalità individuale".
- Parte Speciale F: "Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro".
- Parte Speciale G: "Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni ed utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio".
- Parte Speciale H: "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autoirità Giudiziaria".

- Parte Speciale I: “Reati ambientali”.
- Parte Speciale J: “Reati tributari”.

2.6 Destinatari del Modello

Le disposizioni del presente Modello sono vincolanti per l'Amministratore e per tutti coloro che rivestono, in Parma Infrastrutture o in una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione ovvero gestione e controllo, anche di fatto, per i dipendenti (intendendosi il personale della Società, ivi inclusi i dirigenti).

Si precisa che il presente Modello 231 è indirizzato verso quanti operano su mandato o per conto della Società, nonché a coloro i quali, pur non essendo funzionalmente legati alla Società agiscono sotto la direzione o vigilanza dell'Amministratore Unico.

2.7 Modello 231 e Codice Etico

La Società ha adottato il Codice Etico, approvato con delibera dell'Amministratore Unico, che contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità di Parma Infrastrutture. Il Codice Etico indica inoltre norme di correttezza, trasparenza e buona amministrazione a cui si deve uniformare il comportamento dei Destinatari del Codice Etico; gli stessi sono identificati come tutti coloro che, all'interno di Parma Infrastrutture, rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione, tutti i dipendenti senza alcuna eccezione, i collaboratori, e chiunque altro intrattenga con essa rapporti, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, ovvero operi per perseguire gli obiettivi della Società, quali ad esempio clienti, fornitori, consulenti, istituzioni ed enti pubblici.

Il Modello 231, le cui previsioni sono in ogni caso coerenti e conformi ai principi del Codice Etico, risponde più specificamente alle esigenze espresse dal Decreto ed è, pertanto, finalizzato a prevenire la commissione delle fattispecie di reato ricomprese nell'ambito di operatività del D. Lgs. 231/2001.

In particolare il Codice Etico afferma comunque principi idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al D. Lgs. 231/2001, acquisendo pertanto rilevanza anche ai fini del presente Modello 231 e costituendo un elemento ad esso complementare.

2.8 Modello 231 e Legge 190

La Legge 190/2012 richiede, agli Enti pubblici ed alle società di diritto privato assoggettate al controllo pubblico, una serie di obblighi ed adempimenti, nonché definizione di norme di prevenzione e contrasto dei fenomeni di corruzione e disposizioni in materia di trasparenza dell'attività amministrativa (ai sensi del D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”).

Parma Infrastrutture, in riferimento agli obblighi di Anticorruzione previsti dalla Legge 190, a cui è assoggettata in qualità di ente di diritto privato in controllo pubblico:

- ha attuato un piano di anticorruzione. Più in particolare, la Società, ha definito il proprio Piano di prevenzione della corruzione (includendo in esso, anche la valutazione dell'ambito di rischio potenziale anche dei reati previsti dalla Legge 190 di c.d. “corruzione passiva”). Prevedendo altresì, la trasmissione di tale documento all'Amministrazione pubblica vigilante, nonché alla pubblicazione sul sito istituzionale;
- ha designato un Responsabile della Prevenzione della Corruzione (art. 1, comma 7, della Legge 190);

- ha adottato tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione (quali ad titolo esemplificativo ma non esaustivo, l'attuazione di procedure per selezionare e formare i dipendenti destinati a operare in settori esposti alla corruzione; nonché la previsione di meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione).

In riferimento agli obblighi previsti dal D.Lgs. 33/2013 in materia di Trasparenza e Pubblicità si rileva che Parma Infrastrutture, in qualità di ente di diritto privato in controllo pubblico, è assoggettabile ai soli obblighi di trasparenza, limitatamente alle attività svolte di interesse pubblico, declinati alla lettera T+P dell'Allegato 1) Sezione "amministrazione trasparente" - elenco degli obblighi di pubblicazione vigenti Errata corrige (settembre 2013) alla Delibera n. 50 dell'ANAC 'Linee Guida per l'aggiornamento del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2014-2016'.

2.9 Adozione e aggiornamento del Modello

Il Decreto prevede che sia l'Organo Dirigente ad adottare il Modello, rimettendo ad ogni ente il compito di individuare al proprio interno l'organo cui affidare tale compito.

In coerenza con quanto indicato dalla Linee Guida di Confindustria, Parma Infrastrutture ha individuato nella figura dell'Amministratore Unico l'Organo Dirigente deputato all'adozione del Modello.

Il compito di vigilare sull'efficace attuazione del Modello, nonché al relativo aggiornamento è affidato, secondo quanto previsto dal Decreto, all'Organismo di Vigilanza.

Conseguentemente, essendo il presente documento un "atto di emanazione dell'Organo Dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6 co. 1 lett. a) del Decreto) le successive modifiche ed integrazioni dello stesso sono rimesse all'approvazione con Determinazione dell'Amministratore Unico.

Fra le modifiche di carattere sostanziale rientrano, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- inserimento nel presente documento di ulteriori Parti Speciali;
- soppressione di alcune parti del presente documento;
- modifica dei compiti dell'Organismo di Vigilanza;
- individuazione di una composizione dell'Organismo di Vigilanza diversa da quella attualmente prevista;
- aggiornamento/modifica/integrazione dei principi di controllo e delle regole comportamentali.

Non sono soggette ad approvazione mediante Determinazione dell'Amministratore Unico eventuali modifiche a protocolli/policy interne richiamate dal Modello.

In ogni caso il Modello deve essere tempestivamente modificato ed integrato dall'Organo Amministrativo, anche su proposta e previa consultazione dell'Organismo di Vigilanza, quando siano intervenute:

- variazioni e elusioni delle prescrizioni in esso contenute che ne abbiano evidenziato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- significative modificazioni all'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività di impresa;
- modifiche normative.

Le modifiche, gli aggiornamenti e le integrazioni dovranno essere prontamente comunicate all'Organismo di Vigilanza.

3 ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di soddisfare le funzioni stabilite dal Decreto, l'Organismo deve possedere i seguenti requisiti:

- **autonomia ed indipendenza:** come anche precisato dalle Linee Guida di Confindustria, la posizione dell'Organismo nell'Ente *“deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente dell'Ente”* (ivi compreso l'Organo Dirigente). L'Organismo deve pertanto essere inserito come unità di staff in una posizione gerarchica (la più elevata possibile) con la previsione di un riporto al massimo vertice operativo aziendale. Non solo, al fine di garantirne la necessaria autonomia di iniziativa ed indipendenza, *“è indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello”*;
- **professionalità:** tale requisito si riferisce alle competenze tecniche specialistiche di cui deve essere dotato l'Organismo per poter svolgere l'attività che la norma gli attribuisce. In particolare, i componenti dell'Organismo devono avere conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per compiere l'attività ispettiva, consulenziale di analisi del sistema di controllo e di tipo giuridico (in particolare nel settore penalistico e societario), come chiaramente specificato nelle Linee Guida di Confindustria;
- **continuità di azione:** per garantire l'efficace attuazione del Modello organizzativo, è necessaria la presenza di una struttura dedicata all'attività di vigilanza.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'Organo Dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto responsabile ultimo del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

A ulteriore garanzia di autonomia ed in coerenza con quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria, nel contesto delle procedure di formazione del *budget* aziendale, l'Organo Dirigente dovrà approvare, su base annuale, una dotazione di risorse finanziarie, proposta dall'Organismo di Vigilanza, della quale l'OdV potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

3.2 Nomina e Durata in carica

L'Amministratore Unico ha nominato un Organismo di Vigilanza monocratico a lui funzionalmente riportante e non legato alle strutture operative da alcun vincolo gerarchico, al fine di garantire la sua piena autonomia ed indipendenza nell'espletamento delle funzioni.

All'Organismo di Vigilanza è affidato l'incarico per la durata di 1 anno dal conferimento dell'incarico medesimo, con possibilità di proroga per ulteriori 2 anni, , è in ogni caso rieleggibile, ed è scelto tra soggetti in possesso di un profilo etico e professionale di indiscutibile valore.

Possono essere incaricati di ricoprire la funzione di Organismo di Vigilanza dipendenti della Società e professionisti esterni. Questi ultimi non debbono avere con la Società rapporti tali da integrare ipotesi di conflitto di interessi.

L'Amministratore Unico, prima di ogni nuova nomina, verifica la sussistenza dei requisiti espressamente richiesti dal Decreto in capo al soggetto che ricopre la funzione di Organismo di Vigilanza, nonché degli altri requisiti citati nel presente capitolo.

3.3 Requisiti di eleggibilità, cause di ineleggibilità, incompatibilità, motivi e poteri di revoca e sospensione

La nomina dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei seguenti requisiti soggettivi dell'onorabilità, integrità, rispettabilità e professionalità, nonché all'assenza delle seguenti cause di ineleggibilità e incompatibilità con la nomina stessa:

- esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con l'Amministratore Unico, con soggetti apicali in genere, con Sindaci della Società e con i Revisori incaricati dalla società di revisione;
- sussistenza di conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo di Organismo di Vigilanza;
- prestazione di fidejussione o di altra garanzia in favore dell'Amministratore Unico (o del coniuge di questo), ovvero avere con questi ultimi rapporti - estranei all'incarico conferito - di credito o debito;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- esercizio di funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale OdV – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- per quanto di sua conoscenza, qualifica di componente OdV in seno a società nei cui confronti siano state applicate anche con provvedimento non definitivo, le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto, per illeciti commessi durante la sua carica;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina di Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso organismo;
- esistenza di sentenza di condanna anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal Decreto;
- esistenza di condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- esistenza di condanna, con sentenza passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento) in Italia o all'estero, per reati diversi da quelli richiamati nel Decreto, che incidono sulla moralità professionale.

La revoca dalla carica di Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tale carica ad altro soggetto potranno avvenire soltanto per giusta causa, anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa della Società, mediante un'apposita determina dell'Amministratore Unico.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico dell'Organismo di Vigilanza potrà intendersi, a titolo esemplificativo e non tassativo:

- la perdita dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità, rispettabilità e professionalità sussistenti in sede di nomina;
- il sopraggiungere di un motivo di incompatibilità, nonché l'omessa comunicazione all'Amministratore Unico di un conflitto di interessi, anche potenziale, che impedisca il mantenimento del ruolo di Organismo stesso;

- l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei propri compiti e in generale "l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza; secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza;
- la mendace dichiarazione circa l'insussistenza dei motivi di incompatibilità sopra descritti;
- la sentenza di condanna della Società, passata in giudicato, ovvero una sentenza di c.d. patteggiamento, ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza.

Se il soggetto che ricopre la funzione di Organismo di Vigilanza ha un rapporto di lavoro subordinato con la Società decade automaticamente dall'incarico, in caso di cessazione di detto rapporto e indipendentemente dalla causa di interruzione dello stesso. Qualora la revoca avvenga senza giusta causa, il soggetto revocato avrà diritto di richiedere di essere immediatamente reintegrato in carica.

L'Amministratore Unico può deliberare la sospensione dalla funzione di Organismo di Vigilanza nel caso in cui il soggetto sia raggiunto da avviso di garanzia per uno dei reati di cui al Decreto, fatta salva la sua completa reintegrazione in caso di mancato rinvio a giudizio. È fatto obbligo per il soggetto che ricopre la funzione di Organismo di Vigilanza di comunicare all'Amministratore Unico di essere destinatario di un avviso di garanzia.

Il soggetto che ricopre la funzione può recedere in ogni momento dall'incarico con preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicarsi all'Amministratore Unico con raccomandata A.R.; l'Amministratore Unico provvede a nominare il nuovo Organismo di Vigilanza entro 60 giorni dalla data di cessazione.

3.4 Funzioni e poteri

L'OdV è completamente autonomo nell'esplicazione dei suoi compiti e le sue determinazioni sono insindacabili. In particolare all'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti:

- vigilare sulla diffusione all'interno della Società della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza del Modello;
- vigilare sulla validità ed adeguatezza del Modello, con particolare riferimento ai comportamenti riscontrati in ambito aziendale;
- vigilare sull'attuazione e sull'osservanza del Modello nell'ambito delle aree di attività potenzialmente a rischio di reato;
- segnalare all'Amministratore Unico della Società l'opportunità di aggiornare il Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

Per un efficace svolgimento delle predette funzioni, all'OdV sono affidati i seguenti compiti e poteri:

- verificare periodicamente la matrice delle aree a rischio al fine di garantire l'adeguamento ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale;
- verificare periodicamente l'effettiva applicazione delle procedure aziendali di controllo nelle aree di attività a rischio e sulla loro efficacia;

- effettuare periodicamente verifiche su operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle Attività e dei Processi Sensibili;
- svolgere o provvedere a far eseguire accertamenti sulla veridicità e fondatezza delle segnalazioni ricevute, predisporre una relazione sulla attività svolta e proporre all Società l'eventuale applicazione di provvedimenti disciplinari;
- coordinarsi con i responsabili delle funzioni aziendali al fine di promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza (anche in riferimento nello specifico all'organizzazione di corsi di formazione) e della comprensione dei principi del Modello e per assicurare la predisposizione della documentazione organizzativa interna necessaria al funzionamento dello stesso, contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
- verificare l'effettivo svolgimento delle iniziative di informazione e formazione sul Modello, nonché il contenuto e sulla qualità del relativo di programma;
- segnalare immediatamente all'Amministratore Unico eventuali violazioni del Modello, ritenute fondate, da parte di figure apicali della stessa;
- segnalare immediatamente al Collegio Sindacale eventuali violazioni del Modello da parte dell'Amministratore Unico, laddove ritenute fondate.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza avrà facoltà di:

- emanare disposizioni e ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'OdV stesso;
- accedere ad ogni e qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'OdV ai sensi del Decreto;
- richiedere alle diverse strutture aziendali le informazioni ritenute necessarie per l'assolvimento dei propri compiti, in modo che sia assicurata la tempestiva rilevazione di eventuali violazioni del Modello;
- effettuare verifiche periodiche sulla base di un proprio piano di attività o anche interventi non programmati in detto piano, ritenuti necessari all'espletamento dei propri compiti.

Nello svolgimento dei compiti che gli competono, l'OdV avrà comunque la facoltà di ricorrere al supporto di collaboratori esterni all'OdV stesso che di volta in volta si rendesse utile coinvolgere per il perseguimento dei fini specificati.

L'Organismo di Vigilanza provvede a disciplinare in autonomia le regole per il proprio funzionamento in un apposito Regolamento di funzionamento (Regolamento dell'Organismo di Vigilanza), in particolare definendo le modalità operative per l'espletamento delle funzioni ad esso rimesse. Tale regolamento è trasmesso all'Amministratore Unico per presa d'atto.

3.5 Segnalazioni e flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

I Destinatari del Modello sono tenuti a collaborare per una piena ed efficace attuazione del Modello, fornendo all'Organismo le informazioni necessarie affinché possa svolgere la propria funzione di vigilanza sulle attività a rischio individuate.

In particolare i flussi informativi sono classificabili come segue:

- **su base periodica**, le informazioni, dati, notizie e documenti che costituiscano deroghe e/o eccezioni rispetto alla procedure aziendali, previamente identificati dall'Organismo di Vigilanza e da quest'ultimo formalmente richiesti alle singole Direzioni/Funzioni (c.d. flussi informativi), secondo le modalità e le tempistiche definite dall'Organismo medesimo;

- **nell'ambito delle attività di verifica dell'Organismo di Vigilanza**, ogni informazione, dato, notizia e documento ritenuto utile e/o necessario per lo svolgimento di dette verifiche, previamente identificati dall'Organismo e formalmente richiesti alle singole Direzioni/Funzioni;
- **su base occasionale**, ogni altra informazione, di qualsivoglia natura, attinente l'attuazione del Modello e/o del Codice Etico nelle aree di attività a rischio-reato, nonché il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano essere utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo (c.d. segnalazioni).

L'Organismo di Vigilanza si interfaccia costantemente con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, nello svolgimento delle proprie attività di verifica e monitoraggio, circa la regolare attuazione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza; in aggiunta, è previsto un flusso informativo specifico, ad evento, mediante il quale il RPCT informa l'OdV circa eventuali segnalazioni ricevute in materia di corruzione. È altresì previsto un incontro annuale tra OdV e RPCT così da poter evidenziare i risultati delle proprie attività di verifica che abbiano potenziale rilevanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Le segnalazioni, anche in ossequio alla L. 179/2017 recante *“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) possono essere effettuate attraverso tre distinti canali e con le seguenti modalità:

- posta cartacea all'indirizzo: **Organismo di Vigilanza di Parma Infrastrutture S.p.A.
c.a. Organismo di Vigilanza
Largo Torello de Strada 15/A, Parma (PR)**
- posta elettronica all'indirizzo: **whistleblowing.pr.infrastrutture@gmail.com**.

Tali canali sono resi noti ai destinatari del Modello e ai quali potranno essere inviate le eventuali segnalazioni e il cui accesso è riservato al solo Organismo.

Le modalità di trasmissione delle segnalazioni sono volte a garantire la massima riservatezza dei segnalanti anche al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi ovvero qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei loro confronti.

La Società garantisce la tutela dei segnalanti contro qualsiasi forma, diretta o indiretta, di ritorsione, discriminazione o penalizzazione (applicazione di misure sanzionatorie, demansionamento, licenziamento, trasferimento o sottoposizione ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Al contempo la Società si riserva ogni azione contro chiunque effettui in mala fede segnalazioni non veritiere.

La Società assicura in tutti i casi la riservatezza e l'anonimato del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Non verranno prese in considerazione segnalazioni prive di qualsiasi elemento sostanziale a loro supporto, eccessivamente vaghe o poco circostanziate ovvero di evidente contenuto diffamatorio o calunnioso. Una volta accertata la fondatezza della segnalazione, l'Organismo:

- per le violazioni poste in essere dal personale dipendente, ne dà immediata comunicazione per iscritto al Servizio Amministrazione per l'avvio delle conseguenti azioni disciplinari;
- per violazioni del Modello e/o del Codice Etico, ritenute fondate, da parte dell'Amministratore Unico della Società, ne dà immediata comunicazione al Socio Unico e al Collegio Sindacale;

- per violazioni del Modello e/o del Codice Etico, ritenute fondate, da parte di figure apicali della Società, ne dà immediata comunicazione all'Amministratore Unico.

Tutte le informazioni, la documentazione, ivi compresa la reportistica prevista dal Modello, e le segnalazioni raccolte dall'Organismo di Vigilanza e allo stesso pervenute nell'espletamento dei propri compiti istituzionali devono essere custodite dall'Organismo in un apposito archivio istituito presso la sede della Società, nel rispetto delle disposizioni normative in tema di trattamento dei dati personali.

3.6 Reporting dell'Organismo di Vigilanza

Come sopra già anticipato, al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente con l'Amministratore Unico della Società.

Segnatamente, l'Organismo di Vigilanza riferisce lo stato di fatto sull'attuazione del Modello e gli esiti dell'attività di vigilanza svolta con le seguenti modalità:

- su base annuale, nei confronti dell' Amministratore Unico, attraverso una relazione scritta, nella quale vengano illustrate le attività di monitoraggio svolte dall'Organismo stesso, le criticità emerse e gli eventuali interventi correttivi o migliorativi opportuni per l'implementazione del Modello. L'Organismo informa altresì del contenuto di detto rapporto scritto il Collegio Sindacale;
- su base annuale nei confronti del Collegio Sindacale, in relazione a presunte violazioni poste in essere dai vertici aziendali o dall'Amministratore Unico, potendo ricevere dal Collegio Sindacale.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento sia dall'Amministratore Unico che dal Collegio Sindacale e, a sua volta, l'OdV ha facoltà di richiedere la convocazione dei predetti soggetti per questioni inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello o in relazione a situazioni specifiche. A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, nonché al fine di un completo e corretto esercizio dei propri compiti, l'Organismo ha inoltre facoltà di richiedere chiarimenti o informazioni direttamente ai soggetti aventi le principali responsabilità operative.

L'Organismo di Vigilanza segnala infine tempestivamente al Responsabile della Prevenzione della Corruzione eventuali segnalazioni pervenute all'indirizzo e-mail dell'Organismo di Vigilanza, laddove inerenti reati ed aree potenzialmente sensibili ai sensi della Legge 190.

L'attività di reporting sopra indicata sarà documentata attraverso verbali e conservata agli atti dell'Organismo, nel rispetto del principio di riservatezza dei dati ed informazioni ivi contenuti, nonché delle disposizioni normative in tema di trattamento di dati personali. La documentazione in oggetto dovrà essere conservata e protetta a cura dell'Organismo di Vigilanza, il quale potrà determinare le relative modalità mediante apposite previsioni contenute nel proprio Regolamento.

Tutte le informazioni, segnalazioni, rapporti e altri documenti raccolti e/o predisposti in applicazione del presente Modello sono conservati dall'OdV in un apposito archivio (informatico e/o cartaceo), gestito dall'OdV, per un periodo di 10 anni. A tale archivio possono accedere solo l'Organismo di Vigilanza ed il Segretario.

4 DIFFUSIONE DEL MODELLO 231

La Società, consapevole dell'importanza che gli aspetti formativi e informativi assumono in una prospettiva di prevenzione, definisce un programma di comunicazione e formazione volto a garantire la divulgazione a tutti i Destinatari dei principali contenuti del Decreto e degli obblighi dallo stesso derivanti, nonché delle prescrizioni previste dal Modello 231.

Le attività di informazione e formazione nei confronti del personale sono organizzate prevedendo diversi livelli di approfondimento in ragione del differente grado di coinvolgimento del personale nelle attività a rischio-reato. In ogni caso, l'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza del D.Lgs. 231/2001 e le prescrizioni del Modello 231, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di divulgazione in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui gli stessi operano e del fatto che gli stessi rivestano o meno funzioni di rappresentanza e gestione della Società.

La partecipazione alle suddette attività formative da parte dei soggetti individuati deve essere ritenuta obbligatoria: conseguentemente, la mancata partecipazione potrà essere sanzionata ai sensi del Sistema Disciplinare della Società.

L'attività di formazione coinvolge tutto il personale in forza, nonché tutte le risorse che in futuro saranno inserite nell'organizzazione aziendale. A tale proposito, le relative attività formative dovranno essere previste e concretamente effettuate sia al momento dell'assunzione, sia in occasione di eventuali mutamenti di mansioni, nonché a seguito di aggiornamenti e/o modifiche del Modello.

Con riguardo alla diffusione del Modello nel contesto aziendale Parma Infrastrutture si impegna a:

- inviare una comunicazione a tutto il personale avente ad oggetto l'avvenuta adozione del presente Modello;
- pubblicare il Modello sulla intranet aziendale e/o su qualsiasi altro strumento di comunicazione ritenuto idoneo;
- organizzare attività formative dirette a diffondere la conoscenza del D.Lgs. 231/2001 e delle prescrizioni del Modello, nonché pianificare sessioni di formazione per il personale in occasione di aggiornamenti e/o modifiche del Modello, nelle modalità ritenute più idonee.

La documentazione relativa alle attività di informazione e formazione sarà conservata a cura della Società e resa disponibile per la relativa consultazione dell'Organismo di Vigilanza e di chiunque sia legittimato a prenderne visione.

5 SISTEMA DISCIPLINARE

Il Decreto prevede che sia predisposto un “*sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello*” sia per i soggetti in posizione apicale sia per i soggetti sottoposti ad altrui direzione e vigilanza.

L’esistenza di un sistema di sanzioni applicabili in caso di mancato rispetto delle regole di condotta, delle prescrizioni e delle procedure interne previste dal Modello 231 è, infatti, indispensabile per garantire l’effettività del Modello stesso.

L’applicazione delle sanzioni disciplinari prescindono dall’irrogazione di una condanna penale nei confronti del dipendente, del dirigente o del soggetto apicale o dall’instaurarsi di un procedimento penale e finanche dalla commissione di un reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

5.1 Violazioni del Modello

L’applicazione delle sanzioni disciplinari dovrà essere ispirata al principio di proporzionalità e gradualità ed in particolare nell’individuazione della sanzione correlata si tiene conto degli aspetti oggettivi e soggettivi del comportamento rilevante.

Costituiscono violazioni del Modello 231 :

- comportamenti che integrino le fattispecie di reato contemplate nel Decreto;
- comportamenti che, sebbene non configurino una delle fattispecie di reato contemplate nel Decreto, siano diretti in modo univoco alla loro commissione;
- comportamenti non conformi alle procedure richiamate nel Modello e al Codice Etico;
- comportamenti non conformi alle disposizioni previste nei principi generali di condotta e comportamento e nei principi specifici elencati nelle Parti Speciali del presente Modello;
- comportamenti non collaborativi nei confronti dell’OdV, consistenti, a titolo esemplificativo e non esaustivo, nel rifiuto di fornire le informazioni o la documentazione richiesta dall’OdV al fine di ottenere le informazioni ritenute necessarie per l’assolvimento dei propri compiti, nella mancata partecipazione senza giustificato motivo alle visite ispettive programmate dall’OdV, nella mancata partecipazione agli incontri di formazione.

Le condotte rilevanti assumono, inoltre, maggiore o minore gravità in relazione alle circostanze in cui è stato commesso il fatto ed ai seguenti aspetti soggettivi:

- commissione di più violazioni con il medesimo comportamento;
- recidiva del soggetto agente;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica del soggetto cui è riferibile il comportamento contestato;
- condivisione di responsabilità con altri soggetti concorrenti nella violazione della procedura.

Il procedimento sanzionatorio è in ogni caso rimesso alla Funzione e/o agli Organi Societari competenti.

5.2 Misure nei confronti dei dipendenti non dirigenti

La violazione delle singole regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti non dirigenti costituisce illecito disciplinare in conformità al CCNL applicato dalla Società.

In particolare si evidenzia che, in ordine alle sanzioni applicabili al personale dipendente non dirigente, il presente sistema sanzionatorio trova la sua fonte primaria di regolamentazione nel R.D. 148/1931 agli artt. 37 e ss. e nel CCNL anzidetto.

L'inosservanza - da parte del personale dipendente - delle disposizioni del Modello 231 e/o del Codice Etico, e di tutta la documentazione che di esso forma parte, costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 cod. civ. e illecito disciplinare.

Più in particolare, l'adozione, da parte di un dipendente della Società, di un comportamento qualificabile, in base a quanto indicato al comma precedente, come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo del lavoratore di eseguire con la massima diligenza i compiti allo stesso affidati, attenendosi alle direttive della Società, così come previsto dal vigente CCNL applicabile.

Alla notizia di violazione del Modello 231, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica. Una volta accertata la violazione, sarà irrogata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa.

Al fine di evidenziare i criteri di correlazione tra le violazioni e i provvedimenti disciplinari si precisa che:

- incorre nei provvedimenti disciplinari conservativi il dipendente che:
 - violi le disposizioni contenute nel Modello 231 e in tutta la documentazione che di esso forma parte, o adotti, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello stesso, dovendosi ravvisare in tale comportamento una mancata esecuzione degli ordini impartiti dalla Società;
- incorre, invece, nei provvedimenti disciplinari risolutivi il dipendente che:
 - adotti, nello svolgimento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle disposizioni contenute nel Modello, e nella documentazione che di esso forma parte, dovendosi ravvisare in tale comportamento una mancanza di disciplina e di diligenza nel compimento dei propri obblighi contrattuali talmente grave da ledere la fiducia della Società nei confronti del dipendente stesso;
 - adotti, nello svolgimento delle attività riconducibili alle aree a rischio, un comportamento che si ponga palesemente in contrasto con le disposizioni contenute nel Modello e nella documentazione che di esso forma parte, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001, costituendo tale comportamento un atto che provoca alla Società grave nocumento morale e materiale che non consente la prosecuzione del rapporto, neppure in via temporanea.

La Società non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza il rispetto delle procedure e delle prescrizioni previste nel R.D. 148/1931, dalla L. 300/1970 e nel CCNL applicabile per le singole fattispecie.

I principi di correlazione e proporzionalità tra la violazione commessa e la sanzione irrogata sono garantiti dal rispetto dei seguenti criteri:

- gravità della violazione commessa;
- mansione, ruolo, responsabilità e autonomia del dipendente;

- prevedibilità dell'evento;
- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia (dolo o colpa);
- comportamento complessivo dell'autore della violazione, con riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari nei termini previsti dal CCNL;
- altre particolari circostanze che caratterizzano la violazione.

Al personale dipendente possono essere comminate le sanzioni previste dal CCNL applicabile, che a titolo esemplificativo, sono di seguito riportate:

1) rimprovero verbale per le mancanze lievi: a seguito di violazione colposa, per la prima volta, delle disposizioni del Codice Etico, delle Parti Speciali e comunque in generale del Modello, senza che queste infrazioni assumano rilevanza esterna. Tali mancanze lievi non rientrano nelle misure successive;

2) ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;

3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della retribuzione normale: a seguito di comportamento colposo e/o negligente che, per il livello di responsabilità, proprio del responsabile della violazione, od in presenza di circostanze aggravanti, che risulti in grado di minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Codice Etico e del Modello. In particolare, si incorre nella multa:

- per mancanza di diligenza dimostrata dalla scarsa conoscenza delle norme contenute nel Codice Etico e nel Modello e delle norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della propria funzione;
- per mancato coordinamento con i propri superiori o con le funzioni deputate alla salvaguardia e al rispetto delle norme del Codice Etico e del Modello;
- per comportamenti non conformi a tali norme e ai protocolli disposti dal Codice Etico e dal Modello;
- per mancata tempestiva comunicazione ai superiori o alle funzioni deputate alla salvaguardia e al rispetto delle norme del Codice e del Modello di qualsiasi notizia di diretta o indiretta rilevazione, in merito a qualsiasi possibile violazione dei documenti sopra menzionati;

4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10:

- per recidiva nei comportamenti di cui al punto precedente;
- per violazioni procedurali di gravità tale da esporre la Società a responsabilità nei confronti dei terzi, come:
 - l'adozione di condotte attive e volontarie di inosservanza del dettato del Codice Etico e del Modello consistenti, ad esempio, nel redigere report e documenti, nel rilasciare dichiarazioni contenenti trascrizioni di informazioni o dati falsi, attestazioni di fatti non veri, sottoscrizioni di false dichiarazioni o nell'alterare o distruggere relazioni e documenti;
 - la volontaria mancata comunicazione al superiore o alla funzione deputata alla salvaguardia e al rispetto delle norme del Codice Etico e del Modello di ogni situazione che possa costituire o determinare una violazione dei suddetti documenti;
 - la divulgazione inopportuna o intempestiva di dati da cui potrebbero derivare:
 - danni agli interessi aziendali;
 - mancato rispetto dei protocolli di controllo previsti nel Modello;

6) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge: nei casi di comportamento non conforme alle disposizioni contenute nel Modello, e nella documentazione che di esso forma parte, dovendosi ravvisare in tale comportamento una mancanza di disciplina e di diligenza nel compimento dei propri obblighi contrattuali talmente grave da ledere la fiducia della Società nei confronti

del dipendente stesso nonché di comportamento che costituisca un atto che provoca alla Società grave nocumento morale e materiale che non consente la prosecuzione del rapporto, neppure in via temporanea (ossia palesemente in contrasto con le disposizioni contenute nel Modello e nella documentazione che di esso forma parte, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001).

L'esistenza di un sistema sanzionatorio connesso al mancato rispetto delle disposizioni contenute nel Modello, e nella documentazione che di esso forma parte, deve essere necessariamente portato a conoscenza del personale dipendente attraverso i mezzi ritenuti più idonei dalla Società.

È inoltre fatta salva facoltà della Società di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere.

5.3 Sanzioni per il personale dipendente in "distacco"

In relazione al personale dipendente in "distacco" da altri enti giuridici, si evidenzia che l'applicabilità delle sanzioni descritte al paragrafo precedente (5.2) è esclusivamente riservata all'Ente Distaccante, ovvero il detentore dell'accordo contrattuale con la persona soggetta a sanzione, come previsto dal Capo II del D.Lgs. 276/2003.

Resta onere dell'Amministratore Unico di Parma Infrastrutture comunicare all'Ente Distaccante accertate violazioni del Modello e del Codice Etico da parte del personale in "distacco". Sarà cura dell'Ente Distaccante dare evidenza all'Amministratore Unico dell'eventuale percorso decisionale e della sanzione comminata a fronte della segnalazione ricevuta, o al più riportare la motivazione del mancato esercizio del potere disciplinare.

5.4 Misure nei confronti dei dipendenti con la qualifica di dirigente

Le violazioni, da parte di Dirigenti, delle procedure previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello o del Codice Etico sono di seguito dettagliate; a titolo esemplificativo e non esaustivo si riportano alcune fattispecie di comportamento rilevante:

- mancato rispetto dei principi del Codice Etico, dei principi e protocolli indicati nel Modello;
- mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi ai protocolli aziendali in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure aziendali ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'Organismo di Vigilanza del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;

- violazioni delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe, ad eccezione dei casi di estrema necessità e di urgenza, di cui dovrà essere data tempestiva informazione al superiore gerarchico;
- omessa supervisione, controllo e vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione dei principi indicati nel Modello;
- violazione dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico circa eventuali violazioni del Modello poste in essere da altri Destinatari del presente Sistema Disciplinare o di cui comunque si abbia prova diretta e certa;
- se di competenza, mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale operante nell'ambito dei processi relativi ad aree sensibili.

In caso di violazione delle procedure previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo si applicano, in base al giudizio di gravità dell'infrazione e di adeguatezza della sanzione, le sanzioni previste dal vigente CCNL applicabile.

Nei casi di gravi violazioni, la Società potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro senza preavviso ai sensi e per gli effetti dell'art. 2119 cod. civ, in conformità alle disposizioni di legge ed alle previsioni della contrattazione collettiva nazionale applicabile.

5.5 Misure nei confronti dell'Amministratore Unico

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, da parte dell'Amministratore Unico, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente il Collegio Sindacale, affinché provveda ad assumere o promuovere le iniziative più opportune ed adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto societario.

5.6 Misure nei confronti dei terzi coinvolti nelle Attività e nei Processi Sensibili

La violazione delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte dei soggetti terzi, aventi rapporti contrattuali, commerciali o accordi di partnership con la Società, potrà determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione di diritto del relativo contratto, ovvero il diritto di recesso dal medesimo fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001.

5.7 Sanzioni ex art. 6, comma 2-bis, D.Lgs.231/2001 (c.d. Whistleblowing)

Con riferimento al sistema sanzionatorio relativo alla corretta gestione delle segnalazioni di illeciti ex art. 6, comma 2-bis, D. Lgs. 231/2001 (c.d. Whistleblowing), sono previste:

- sanzioni a tutela del segnalante per chi pone in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante stesso per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- sanzioni nei confronti di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate.

Le sanzioni sono definite in relazione al ruolo del destinatario delle stesse, secondo quanto indicato nei paragrafi precedenti, nella misura in cui le violazioni delle norme relative al sistema di segnalazione rappresentino, esse stesse, delle violazioni delle disposizioni del Modello.