



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del Dlgs 231/2001

PARTE GENERALE

Adottato dal Consiglio di Amministrazione del 04/11/2022

Sommario

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001.....	4
1.1. Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche	4
1.2. I reati commessi all'estero.....	5
1.3. Le sanzioni	6
1.4. L'adozione del "Modello di organizzazione e di gestione" quale possibile esimente della responsabilità amministrativa.....	7
2. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	8
2.1. Obiettivi perseguiti da Strada dei Parchi con l'adozione del modello	8
2.2. Elementi e finalità del Modello	9
2.3. Predisposizione del Modello	10
2.3.1. <i>Mappatura delle attività a rischio</i>	10
2.3.2. <i>Analisi dei presidi di controllo e "gap analysis"</i>	11
2.3.3. <i>Predisposizione del Modello</i>	12
2.4. Struttura del documento	14
2.5. Principi del Modello.....	15
2.5.1. <i>Il sistema delle deleghe e delle procure</i>	15
2.5.2. <i>Procedure Organizzative</i>	17
2.5.3. <i>Il Sistema di Controllo di Gestione</i>	18
2.6. Adozione ed aggiornamento del Modello	18
3. ORGANISMO DI VIGILANZA	19
3.2. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	21
3.3. Reporting verso gli Organi Societari.....	23
4. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA - WHISTLEBLOWING	23
4.1. Segnalazioni	23
4.2. Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali	24
4.3. <i>Whistleblowing</i>	25
4.4. Raccolta e conservazione delle informazioni.....	28
4.5. Sistema delle deleghe.....	28
5. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE	29
5.1. Comunicazione del Modello	29
5.2. Formazione del personale.....	29
5.3. Informativa a collaboratori e partner.....	29
6. SISTEMA DISCIPLINARE	30
6.1. Condotte rilevanti.....	30
6.2. Sanzioni nei confronti dei Dirigenti	31
6.3. Sanzioni nei confronti dei Dipendenti.....	32
6.4. Norme applicabili nei confronti di Amministratori e Sindaci.....	33
6.5. Membri dell'Organismo di Vigilanza	35

6.6. Norme applicabili nei confronti dei “Terzi Destinatari”	35
6.7. Misure in applicazione della disciplina del Whistleblowing.....	36
7. VERIFICHE PERIODICHE	37

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1. Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche

Il Decreto Legislativo 231 dell'8 giugno 2001 (di seguito il “**Decreto**”), che introduce la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”, ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia aveva già da tempo aderito:

- la *Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995* sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee;
- la *Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997* sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri; e
- la *Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997* sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Decreto ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico di società ed associazioni anche prive di personalità giuridica (di seguito denominate “**Enti**”) per alcuni reati commessi nell'interesse o vantaggio delle stesse, da:

- (a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi (c.d. “*soggetti in posizione apicale*”);
- (b) persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (c.d. “*soggetti subordinati*”).

La competenza ad accertare gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Peraltro, la responsabilità dell'Ente permane anche nel caso in cui la persona fisica autrice del reato non sia stata identificata o non risulti punibile.

L'Ente non risponde se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

La responsabilità dell'Ente sussiste esclusivamente nel caso di commissione di uno dei reati previsti dal Decreto. In particolare, il Decreto contempla le seguenti tipologie di illeciti:

- i. reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- ii. reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- iii. reati societari;
- iv. reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;

- v. reati contro la personalità individuale;
- vi. reati ed illeciti amministrativi in materia di *market abuse* e conflitto di interessi;
- vii. reati transnazionali in materia di associazioni criminose, riciclaggio, traffico di migranti, intralcio alla giustizia;
- viii. pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- ix. reati ed illeciti commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- x. reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- xi. reati informatici e trattamento illecito di dati;
- xii. reati in tema di criminalità organizzata;
- xiii. reati contro l'industria ed il commercio
- xiv. reati in tema di violazione del diritto d'autore;
- xv. reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria;
- xvi. reati ambientali;
- xvii. impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- xviii. razzismo e xenofobia;
- xix. frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;
- xx. reati tributari;
- xxi. contrabbando e reati doganali;
- xxii. delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti
- xxiii. reati contro il patrimonio culturale, riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici.

1.2. I reati commessi all'estero

L'Ente risponde anche dei reati tentati o consumati all'estero. In particolare, in base al disposto dell'articolo 4 del Decreto, l'Ente può essere chiamato a rispondere, in relazione a reati commessi all'estero, secondo i seguenti presupposti:

- a) il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente;
- b) l'Ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato;
- c) l'Ente può rispondere solo nei casi e nelle condizioni previste dagli artt. 7 (Reati commessi all'estero), 8 (Delitto politico commesso all'estero), 9 (Delitto comune del cittadino all'estero) e 10 (Delitto comune dello straniero all'estero) del codice penale.

La responsabilità prevista dal suddetto Decreto per i reati commessi all'estero esiste purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

1.3. Le sanzioni

Le sanzioni previste per gli illeciti contemplati nel Decreto sono:

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

In particolare, le sanzioni interdittive, di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'Ente e sono costituite da:

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

Le sanzioni interdittive sono applicate nelle ipotesi tassativamente indicate dal Decreto, solo se ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

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

Il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono stabiliti dal giudice tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'Ente e dell'attività svolta dall'Ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. In luogo dell'applicazione della sanzione, il giudice può disporre la prosecuzione dell'attività dell'Ente da parte di un commissario giudiziale.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate all'Ente in via cautelare quando sussistono gravi indizi per ritenere l'esistenza della responsabilità dell'Ente nella commissione del reato e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere

concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa natura di quello per cui si procede (art. 45). Se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, può disporre la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo di uguale durata a quello della misura interdittiva, se l'ente svolge un servizio pubblico o di pubblica necessità, la cui interruzione potrebbe provocare grave pregiudizio alla collettività o se l'interruzione dell'attività può provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione. L'inosservanza delle sanzioni interdittive costituisce un reato autonomo previsto dal Decreto come fonte di possibile responsabilità amministrativa dell'Ente (art. 23).

Le sanzioni pecuniarie, applicabili a tutti gli illeciti, sono determinate attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e l'importo di una quota va da un minimo di euro 258 ad un massimo di euro 1.549. Il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'Ente nonché dell'attività svolta per eliminare od attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (art. 11 del Decreto).

Oltre alle predette sanzioni, il Decreto prevede che venga sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato, che può avere ad oggetto anche beni o altre utilità di valore equivalente, nonché la pubblicazione della sentenza di condanna in presenza di una sanzione interdittiva.

1.4. L'adozione del "Modello di organizzazione e di gestione" quale possibile esimente della responsabilità amministrativa

Gli artt. 6 e 7 del Decreto prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio sia da dirigenti/personale con funzioni direttive sia da dipendenti.

In particolare, l'articolo 6 del Decreto, nel caso di reati commessi da soggetti in posizione apicale - in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo dell'Ente - prevede una forma specifica di esonero dalla responsabilità amministrativa qualora l'Ente dimostri che:

- (a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- (b) il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- (c) le persone che hanno commesso i reati hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli;
- (d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

Nel caso invece di reati commessi dai soggetti subordinati - sottoposti all'altrui direzione o vigilanza - l'art. 7 del Decreto prevede che l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Tale inosservanza è in ogni caso esclusa se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il Decreto prevede, inoltre, che il modello di organizzazione gestione e controllo deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Lo stesso Decreto prevede che i Modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria. Per Strada dei Parchi il riferimento è individuato nelle Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, di Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 (le "**Linee Guida**") predisposte da Confindustria.

2. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

2.1. Obiettivi perseguiti da Strada dei Parchi con l'adozione del modello

Strada dei Parchi S.p.A. (di seguito, anche la "**Società**") è una società privata che opera nel settore della gestione in concessione di tratti autostradali e servizi ad essi connessi.

Strada dei Parchi - sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali a tutela della posizione e dell'immagine proprie, delle aspettative dei propri azionisti e del lavoro dei propri dipendenti - ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali adottare un modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito il "**Modello**") in linea con le prescrizioni del Decreto e sulla base delle Linee Guida emanate da Confindustria.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello - al di là delle prescrizioni del Decreto, che indicano il Modello stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio - possa costituire un valido strumento di ulteriore sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto di Strada dei Parchi, in Italia e all'estero, affinché adottino, nell'espletamento delle proprie attività, dei comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto stesso.

Si considerano, quindi, Destinatari del presente Modello e, come tali e nell'ambito delle specifiche competenze, tenuti alla sua conoscenza ed osservanza:

- i componenti del Consiglio di Amministrazione;
- i componenti del Collegio Sindacale;
- il Direttore Generale, i Direttori ed i Dirigenti;
- i dipendenti e tutti i collaboratori con cui si intrattengono rapporti contrattuali, a qualsiasi titolo, anche occasionali e/o soltanto temporanei;
- tutti coloro che intrattengono rapporti commerciali e/o finanziari di qualsiasi natura con la Società.

Sempre in attuazione di quanto previsto dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione di Strada dei Parchi ha deciso di assegnare il compito di vigilare sul funzionamento del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (di seguito "**Organismo di Vigilanza**" o "**OdV**").

2.2. Elementi e finalità del Modello

Il Modello si può definire come un complesso organico di principi, regole, disposizioni, schemi organizzativi e connessi compiti e responsabilità, funzionale alla attuazione ed alla diligente gestione di un sistema di controllo e monitoraggio delle attività a rischio, al fine di prevenire la commissione, anche nella forma del tentativo, dei reati previsti dal Decreto. La finalità preventiva del Modello si esplica nei confronti di tutti i Destinatari dello stesso.

Il Modello è costituito da:

- principi etici finalizzati alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto;
- poteri autorizzativi e di firma aggiornati e coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali definite;
- sistema organizzativo formalizzato;
- procedure organizzative ed applicazioni informatiche, volte a regolamentare le attività, anche nelle aree aziendali a rischio con gli opportuni punti di controllo;
- sistema di controllo di gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità;
- sistema di regolazione dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;

- sistema di comunicazione e formazione del personale avente ad oggetto tutti gli elementi del Modello, compreso il Codice Etico;
- sistema disciplinare adeguato a sanzionare la violazione delle norme del Codice Etico e del Modello.

Il Modello si propone come finalità quelle di:

- migliorare il sistema di Corporate Governance;
- predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo finalizzato alla eliminazione o riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale, con particolare riguardo alla eliminazione o riduzione di eventuali comportamenti illegali;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Strada dei Parchi 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, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse di Strada dei Parchi che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni;
- ribadire che Strada dei Parchi non tollera comportamenti illeciti, non rilevando in alcun modo la finalità perseguita ovvero l'erroneo convincimento di agire nell'interesse o a vantaggio della Società, in quanto tali comportamenti sono comunque contrari ai principi etici cui la Società intende attenersi e, dunque, in contrasto con l'interesse della stessa;
- censurare fattivamente i comportamenti posti in essere in violazione del Modello attraverso la comminazione di sanzioni disciplinari e/o contrattuali.

Scopo del Modello, pertanto, è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedure, nonché di attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva, volto a prevenire, per quanto possibile, la commissione dei reati contemplati dal Decreto.

2.3. Predisposizione del Modello

Strada dei Parchi ha avviato un progetto, in cui è parte attiva e propositiva l'Organismo di Vigilanza, finalizzato a garantire il costante aggiornamento del Modello. La predisposizione del Modello è stata preceduta da una serie di attività, suddivise in differenti fasi, dirette alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, che vengono qui di seguito descritte.

2.3.1. Mappatura delle attività a rischio

Nell'individuare le aree potenzialmente esposte al rischio di commissione di reati è stata svolta un'attività di *risk assessment*, i cui risultati sono formalizzati in apposito documento.

Obiettivo di questa fase è individuare i processi e le attività in cui possano – in astratto – essere realizzati i reati previsti dal Decreto.

L'identificazione dei processi/attività a rischio è stata attuata attraverso il previo esame della documentazione aziendale (organigrammi, processi principali, procure, disposizioni organizzative, ecc.), l'analisi dei processi critici della Società e la successiva effettuazione di una serie di interviste con i soggetti chiave nell'ambito dei processi/attività a rischio.

Sono stati quindi individuati i reati potenzialmente realizzabili nell'ambito delle attività a rischio e, per ciascun reato, sono stati ipotizzati i potenziali autori ed alcune delle possibili modalità di sua commissione.

Il Consiglio di Amministrazione, sulla base delle indicazioni dell'OdV, conferisce alla Funzione Internal Audit (ovvero all'esterno d'intesa con la stessa), qualora lo ritenga opportuno, il compito di procedere ad una specifica attività di *risk assessment* con riguardo a determinati processi aziendali e, annualmente, un'attività di *risk assessment* generale.

2.3.2. *Analisi dei presidi di controllo e "gap analysis"*

Individuati i rischi potenziali, si è proceduto ad analizzare il sistema dei controlli esistenti nei processi/attività a rischio, al fine di valutare l'adeguatezza del disegno dei controlli ai fini della prevenzione dei rischi di reato.

In tale fase si è, pertanto, provveduto alla rilevazione degli attuali presidi di controllo interno (procedure formali e/o prassi adottate, verificabilità, documentabilità o "tracciabilità" delle operazioni e dei controlli, separazione o segregazione delle funzioni, ecc.) attraverso le informazioni fornite dalle strutture aziendali e l'analisi della documentazione da esse fornita.

Nell'ambito delle attività di *Risk Assessment*, sono state analizzate le seguenti componenti del sistema di controllo preventivo:

- sistema organizzativo;
- procedure operative;
- sistema autorizzativo;
- sistema di monitoraggio dei processi;
- sistema di gestione della documentazione.

In particolare, la verifica dell'adeguatezza del sistema organizzativo è stata valutata sulla base dei seguenti criteri:

- formalizzazione del sistema;
- chiara definizione delle responsabilità attribuite e delle linee di dipendenza gerarchica;
- esistenza della segregazione e contrapposizione di funzioni;
- corrispondenza tra le attività effettivamente svolte e quanto previsto dalle

missioni e responsabilità descritte nell'organigramma della Società.

La valutazione dell'adeguatezza delle procedure operative, formalizzate per regolamentare le attività svolte dalle strutture nelle aree a rischio, ha tenuto conto non soltanto delle fasi negoziali, ma anche di quelle di istruzione e formazione delle decisioni aziendali.

L'analisi del sistema autorizzativo ha riguardato l'esistenza di poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate e/o concretamente svolte. L'accertamento è stato condotto sulla base dell'esame delle procure rilasciate e delle deleghe gestionali interne, alla luce dell'organigramma aziendale.

L'analisi ha quindi riguardato l'esistenza di un idoneo sistema di costante monitoraggio dei processi per la verifica dei risultati e di eventuali non conformità nonché l'esistenza di un idoneo sistema di gestione della documentazione, tale da consentire la tracciabilità delle operazioni.

Le verifiche sul sistema di controllo hanno riguardato anche le attività svolte con il supporto di società del Gruppo o esterne (outsourcing). Tali verifiche sono state condotte sulla base dei seguenti criteri:

- la formalizzazione delle prestazioni fornite in specifici contratti di servizi;
- la previsione di idonei presidi di controllo sull'attività in concreto espletata dalle società di servizi sulla base delle prestazioni contrattualmente definite;
- l'esistenza di procedure formalizzate/linee guida aziendali relative alla definizione dei contratti di servizi ed all'attuazione dei presidi di controllo, anche con riferimento ai criteri di determinazione dei corrispettivi ed alle modalità di autorizzazione dei pagamenti.

Il disegno dei controlli rilevato è stato quindi confrontato con le caratteristiche e gli obiettivi di controllo richiesti dal Decreto o suggeriti dalle Linee Guida di Confindustria e dalle migliori pratiche nazionali ed internazionali. La valutazione complessiva di adeguatezza del sistema di controllo è stata effettuata tenendo conto della definizione di rischio accettabile. In tale ottica, il sistema di controllo è stato ritenuto adeguato se il rischio di commissione delle fattispecie di reato presupposto previste dal Decreto è rappresentato dall'elusione fraudolenta del sistema di controllo stesso per i reati di natura dolosa, o dalla tenuta di una condotta in violazione del sistema di controllo nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza, per i reati di natura colposa.

Il confronto tra disegno dei controlli esistente e disegno dei controlli desiderato ha consentito alla Società di individuare una serie di aree di integrazione e/o miglioramento nel sistema dei controlli, a fronte delle quali sono state definite le azioni di miglioramento da intraprendere.

2.3.3. *Predisposizione del Modello*

A seguito dell'emanazione del Decreto, Strada dei Parchi ha adottato il Codice Etico

ed il Modello, aggiornandone successivamente i contenuti al fine di allinearli alle intervenute modifiche normative ed organizzative.

In fase di prima implementazione, al fine di dare concreta attuazione al Decreto e di operare una corretta e completa mappatura delle aree a rischio di commissione di eventuali reati, si è proceduto alla ricognizione delle attività aziendali per l'individuazione delle aree in cui fosse ipotizzabile un rischio di reato, inteso come qualsiasi evento o comportamento che potesse determinare e/o agevolare il verificarsi, anche in forma tentata, di taluno dei reati previsti dal Decreto nell'interesse della Società.

Tali aree a rischio sono state identificate, in prima istanza, nelle seguenti:

- rapporti con la Pubblica Amministrazione nazionale ed estera, per la gestione dei rapporti istituzionali e con autorità ed organi di controllo;
- attività e processi connessi alla predisposizione del bilancio o di altra informativa sociale e finanziaria, inclusi gli adempimenti relativi al funzionamento degli organi sociali ed i rapporti con gli organi di controllo.

L'esame del complesso delle attività aziendali ha condotto ad escludere la possibilità di commissione dei reati in materia di market abuse, dei reati contro la personalità individuale (integrità sessuale femminile e prostituzione minorile), dei delitti transnazionali e dei delitti con finalità di terrorismo (o di eversione dell'ordine democratico) nonché in materia di criminalità organizzata.

Nei successivi aggiornamenti, sono state, poi, analizzate le seguenti estensioni della responsabilità degli enti in relazione a (i) reati di omicidio e lesioni colpose in violazione della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro, (ii) reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio, (iii) reati informatici e trattamento illecito di dati, (iv) reati di criminalità organizzata, (v) delitti contro l'industria ed il commercio, (vi) reati in tema di violazione del diritto d'autore, (vii) reati ambientali, (viii) reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria, (ix) impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, (x) razzismo e xenofobia, (xi) frode in competizioni sportive, (xii) esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati e, infine, (xiii) reati tributari e (xiv) contrabbando e reati doganali.

Tra le aree di attività a rischio sono state considerate anche quelle che, oltre a poter integrare direttamente i reati presupposto, possono anche avere un rilievo indiretto per la commissione di altri reati, risultando strumentali alla commissione degli stessi. In particolare, si intendono strumentali quelle attività nelle quali possono realizzarsi le condizioni di fatto che rendono possibile o agevolano l'eventuale commissione dei reati presupposto.

Con riferimento a tutte le aree a rischio, nonché a quelle strumentali, sono stati altresì presi in esame gli eventuali rapporti indiretti, ossia quelli che la Società intrattiene, o potrebbe intrattenere con soggetti terzi.

2.4. Struttura del documento

Il presente documento descrive il Modello di Organizzazione, di Gestione e di Controllo adottato da Strada dei Parchi ai sensi del Decreto che è costituito da una Parte Generale e dalle “Parti Speciali” predisposte per le diverse tipologie di reato Decreto che sono state considerate rilevanti dalla Società nell’ambito delle attività di *risk assessment*.

La Parte Speciale “A” è relativa alle tipologie specifiche di reati previsti dagli articoli 24, 25 e 25-*decies* del Decreto, ossia per i **reati contro lo Stato, l’Unione europea, la Pubblica Amministrazione e l’Amministrazione della Giustizia**.

La Parte Speciale “B” è relativa alle tipologie specifiche di reati previste dall’art. 25-*ter* del Decreto, cioè i c.d. **reati societari**.

La Parte Speciale “C” è relativa alle tipologie specifiche di reati previsti dal D.Lgs 9 aprile 2008 n.81, che ha introdotto nel corpo Decreto l’art. 25-*septies* che prevede i **reati di omicidio colposo e lesioni gravi e gravissime commessi in violazione di norme di sicurezza ed antinfortunistiche**.

La Parte Speciale “D” è relativa alle tipologie specifiche di reati previste dalla Legge 231/2007 e dall’art. 25-*octies* del Decreto, cioè i c.d. reati di **ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio**.

La Parte Speciale “E” è relativa alle tipologie specifiche di reati previsti dall’art. 24-*bis* del Decreto e dalla Legge 48/2008, cioè i reati c.d. **informatici e trattamento illecito dei dati**.

È stata predisposta la Parte Speciale “F”, con riguardo ai **reati ambientali** introdotti nel Decreto dall’art. 25-*undecies*.

La Parte Speciale “G” è relativa alle tipologie specifiche di reati previste dall’ art. 25-*quinquiesdecies* del Decreto, che contempla i **reati tributari**.

La Parte Speciale “H” è relativa ai **reati contro l’industria e il commercio e in materia di violazione del diritto d’autore**.

La Parte Speciale “I” relativa ai **reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento**.

Infine è stata predisposta la Parte Speciale “J” relativa ai **reati contro il patrimonio culturale**.

Con riferimento agli altri “reati presupposto” della responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del Decreto, quali i delitti contro la personalità individuale, i delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordinamento democratico, i reati transnazionali, i reati associativi, i delitti di criminalità organizzata, i reati di market abuse, i reati di razzismo e xenofobia, i reati di frode in competizioni sportive e di esercizio abusivo di attività di gioco o di scommesse, il contrabbando e i reati

doganali si ritiene opportuno precisare che in relazione agli stessi, pur presi in considerazione in fase di analisi preliminare, non sono state identificate attività sensibili, in quanto si ritiene che il rischio di concretizzazione di tali reati possa essere trascurabile e, pertanto, non si prevedono specifiche regole e/o procedure dedicate, fermo restando, comunque, la previsione del rinvio a condotte rispettose delle normative in materia e dei principi contenuti nel Codice Etico e nelle Procedure.

Inoltre, il Codice Etico adottato da Strada dei Parchi costituisce parte integrante del Modello ed ha lo scopo di fissare dei principi di “deontologia aziendale” che la Società riconosce come propri e sui quali richiama l’osservanza da parte di tutti i dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini della Società nel contesto delle relazioni che essi intrattengono con la stessa.

Nell’eventualità in cui si rendesse necessario procedere all’emanazione di ulteriori Parti Speciali, relativamente a nuove fattispecie di reato attinenti all’area di business della Società che in futuro venissero ricomprese nell’ambito di applicazione del Decreto, è demandato al Consiglio di Amministrazione il potere di integrare il presente Modello mediante apposita delibera.

2.5. Principi del Modello

Di seguito sono descritti i principi su cui si fonda il Modello di Strada dei Parchi. Si rinvia alle Parti Speciali del Modello per quanto concerne i protocolli aventi caratteristiche specifiche per ciascuna tipologia di reati.

Per quanto concerne il sistema disciplinare ed il sistema di comunicazione e di formazione del personale, si rinvia agli altri capitoli del presente documento.

2.5.1. Il sistema delle deleghe e delle procure

Così come richiesto dalla buona pratica aziendale e specificato anche nelle Linee Guida di Confindustria, il Consiglio di Amministrazione di Strada dei Parchi è l’organo preposto a conferire poteri e deleghe, con facoltà di subdelega, al Presidente, al Vice Presidente (se nominato), all’Amministratore Delegato, al Direttore Generale ed al personale dipendente (in aderenza con lo Statuto societario).

Il Presidente e l’Amministratore Delegato conferiscono, in coerenza con le responsabilità organizzative e nell’ambito dei propri poteri, i poteri generali e speciali a dirigenti, dipendenti e terzi prevedendo una puntuale indicazione delle soglie di spesa.

Il livello di autonomia, il potere di rappresentanza ed i limiti di spesa assegnati ai vari titolari di deleghe e procure all’interno della Società risultano sempre individuati e fissati in stretta coerenza con il livello gerarchico del destinatario della delega o della procura. I poteri così conferiti sono aggiornati in funzione dei cambiamenti organizzativi intervenuti nella struttura della Società.

Al fine di formalizzare la struttura organizzativa a livello macro, Strada dei Parchi ha messo a punto un Organigramma nel quale sono specificate:

- le aree in cui si suddivide l'attività aziendale, sia in senso orizzontale che verticale;
- le linee di dipendenza gerarchica;
- i responsabili che operano nelle singole aree e che ricoprono ruoli dirigenziali.

Tale documento è predisposto dalla Direzione Personale e oggetto di modifiche in funzione dei cambiamenti intervenuti nella struttura organizzativa.

Inoltre, Strada dei Parchi ha messo a punto anche una serie di comunicati organizzativi volti a definire o a modificare:

- l'articolazione delle diverse strutture, le nomine dei relativi responsabili, le aree di responsabilità del personale dirigente nonché a comunicare disposizioni di carattere generale di notevole importanza (Ordini di Servizio);
- le aree di responsabilità, nonché l'articolazione organizzativa fino al livello di responsabilità affidato al personale quadro (Istruzioni di Servizio).

Il sistema di deleghe e procure implementato dalla Società e/o in via di implementazione è coerente con il sistema organizzativo proprio dell'impresa, ed è volto ad assicurare un giusto livello di responsabilità e poteri delle varie funzioni in un'ottica di miglioramento concreto dei flussi organizzativi e gestionali.

Il Consiglio di Amministrazione di Strada dei Parchi ha da tempo conferito formalmente al proprio Presidente i poteri relativi alla rappresentanza della Società, alle iniziative generali per la promozione dell'immagine della Società in Italia ed all'estero, mentre all' Amministratore Delegato e Direttore Generale sono attribuiti i poteri afferenti al coordinamento e la direzione dell'attività di gestione della Società, nonché al compimento diretto dei principali e più rilevanti atti sociali, fino ad una determinata soglia di spesa. Oltre tale soglia, è prevista la preventiva approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione ed il conseguente mandato all' Amministratore Delegato o Direttore competente.

L' Amministratore Delegato ha quindi, a sua volta, provveduto ad assegnare ai Dirigenti delle strutture i poteri di gestione e di firma strettamente connessi e funzionali allo svolgimento delle rispettive competenze, circoscritti a ben precisi limiti di valore, singolarmente individuati per ciascuna operazione.

Su determinati e specifici argomenti il Consiglio di Amministrazione ha conferito i poteri direttamente ai Direttori che, a loro volta, hanno effettuato pari conferimenti ai propri riporti, in stretta relazione con le mansioni e l'attività svolta da ciascuno di essi.

Con il sistema del cd. "*grading*", sono state mappate tutte le posizioni interessate ed individuati i candidati alla procura con i relativi limiti di spesa, discendenti in funzione del minor "*grade*" e della distanza dal Direttore. Sono, quindi, state conferite le procure, secondo uno schema uguale per tutti, ma con importi

differenziati in funzione di quanto indicato sopra, da esercitare nei limiti e nell'ambito delle competenze e responsabilità specifiche assegnate.

La Direzione Personale, in collaborazione con l'Ufficio Legale e Rapporti Concessori, sulla base delle indicazioni del Consiglio di Amministrazione e, per esso, dell'Amministratore Delegato, propone l'aggiornamento del sistema di poteri e deleghe aziendali nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al procuratore o vi siano altre anomalie.

Il testo della Procura dovrà contenere, almeno, le seguenti informazioni:

- i dati anagrafici del Delegante;
- la carica ricoperta dal Delegante nell'ambito della Società;
- l'indicazione dell'atto dal quale promanano i poteri del Delegante per conferire la Procura (Statuto, delibere di CdA ecc.);
- i dati anagrafici dei procuratori nominati (e se necessario il ruolo ricoperto nell'ambito delle strutture aziendali);
- i poteri di firma e di rappresentanza sociale conferiti per il compimento degli atti in relazione ai compiti affidati;
- i limiti per l'esercizio dei poteri di spesa;
- le modalità di esercizio dei poteri affidati (a firma singola o a firma congiunta);
- l'eventuale modalità con cui il Procuratore principale viene sostituito in caso di assenza o impedimento ad esercitare i poteri oggetto della Procura;
- eventuale revoca di precedenti Procure.

Il sistema delle deleghe e dei poteri di firma, come sopra delineato, è costantemente applicato, nonché regolarmente monitorato nel suo complesso e, ove del caso, aggiornato dalla Direzione Personale, in collaborazione con l'Ufficio Legale e Rapporti Concessori, in ragione delle modifiche intervenute nella struttura aziendale, in modo da corrispondere e risultare coerente con l'organizzazione gerarchico-funzionale della Società.

2.5.2. *Procedure Organizzative*

Nell'ambito del proprio sistema organizzativo, Strada dei Parchi ha messo a punto un complesso di procedure volto a regolamentare lo svolgimento delle attività aziendali, definendo responsabilità, competenze, applicazioni informatiche, ove presenti, attività di controllo e monitoraggio, nel rispetto dei principi indicati dal Consiglio di Amministrazione e, per esso, dall'Amministratore Delegato e dalle norme in vigore.

In particolare, le procedure approntate dalla Società costituiscono le regole da seguire in capo ai processi aziendali interessati, prevedendo anche i controlli da espletare al fine di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza delle attività aziendali.

Nella ristrutturazione dei processi aziendali e nella conseguente formulazione delle procedure, pertanto, la Società si conforma ai seguenti principi:

- favorire il coinvolgimento di più soggetti, onde addivenire ad una adeguata separazione dei compiti mediante la contrapposizione delle funzioni;
- adottare le misure volte a garantire che ogni operazione, transazione, azione sia verificabile e documentata.

Le procedure, oltre ad essere diffuse presso tutte le strutture aziendali attraverso specifica comunicazione e, ove necessario, con adeguata formazione, sono poste a disposizione di tutti i soggetti aziendali tramite la pubblicazione sulla intranet aziendale ovvero consegnate in formato cartaceo ai dipendenti che non hanno una postazione fissa in dotazione.

2.5.3. Il Sistema di Controllo di Gestione

Il sistema di controllo di gestione di Strada dei Parchi prevede meccanismi di verifica della gestione delle risorse finanziarie che devono garantire, oltre che la verificabilità e tracciabilità delle spese, l'efficienza e l'economicità delle attività aziendali, mirando ai seguenti obiettivi:

- definire in maniera chiara, sistematica e conoscibile le risorse (monetarie e non) a disposizione delle singole strutture aziendali ed il perimetro nell'ambito del quale tali risorse possono essere impiegate, attraverso la programmazione e definizione del budget;
- rilevare gli eventuali scostamenti rispetto a quanto predefinito in sede di budget, analizzarne le cause e riferire i risultati delle valutazioni agli appropriati livelli gerarchici per gli opportuni interventi di adeguamento, attraverso la relativa consuntivazione.

La rilevazione sistematica di ogni eventuale scostamento dei dati correnti rispetto alle previsioni di budget e la presenza di flussi formalizzati di reporting su tali fenomeni agli appropriati livelli gerarchici assicurano la rispondenza dei comportamenti di spesa effettivi a quelli programmati (ed approvati) ad inizio esercizio.

La gestione delle risorse finanziarie è definita sulla base di principi improntati alla segregazione delle funzioni, tale da garantire che tutti gli esborsi siano richiesti, effettuati e controllati da soggetti distinti.

2.6. Adozione ed aggiornamento del Modello

Il Modello è approvato dal Consiglio di Amministrazione di Strada dei Parchi ed il compito di attuarlo è dell'Amministratore Delegato in virtù dei poteri di amministrazione ad esso conferiti.

Il Modello non è uno strumento statico di definizione di protocolli di prevenzione, ma è un apparato dinamico che permette la definizione di un sistema di controllo

interno adeguato alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto. L'attuazione del Modello si esplica attraverso il continuo aggiornamento e l'implementazione nel tempo dei protocolli di prevenzione a seguito dell'evoluzione della struttura organizzativa, del mutato contesto normativo di riferimento o dei risultati dell'attività di vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione delibera l'aggiornamento del Modello sulla base delle proposte elaborate dalle strutture aziendali competenti, o dall'Organismo di Vigilanza.

Il Modello viene aggiornato ogni qualvolta siano introdotte modifiche normative relative all'inclusione o esclusione dalla disciplina della responsabilità amministrativa dell'Ente di nuove fattispecie di reato o significativi mutamenti nella struttura organizzativa della società o nelle attività svolte, tali da poter configurare variazioni nell'esposizione a specifiche aree di rischio reato, ovvero quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni.

3. ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

In attuazione del Decreto e nel rispetto delle previsioni delle Linee Guida di Confindustria, il Consiglio di Amministrazione di Strada dei Parchi ha istituito un organo (Organismo di Vigilanza) cui ha affidato il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento.

In considerazione della specificità dei compiti che ad esso fanno capo, l'Organismo di Vigilanza è caratterizzato dall'indipendenza ed autonomia rispetto agli Organi Societari e agli altri organismi di controllo interno. Esso è composto da n. 3 membri di comprovata esperienza in materia di normativa 231, attività di controllo ed ispettive.

La suddetta composizione dell'Organismo di Vigilanza è stata riconosciuta come la più adeguata a svolgere i compiti assegnati, garantendo specifiche capacità in materia di attività ispettiva, di controllo e di conoscenza della realtà aziendale e delle connesse tematiche giuridiche.

All'Organismo di Vigilanza inoltre sono garantite la necessaria autonomia ed indipendenza, la professionalità e la continuità di azione.

L'autonomia ed indipendenza, delle quali l'OdV deve necessariamente disporre, sono assicurate dalla presenza di autorevoli membri, privi di mansioni operative e di interessi che possano condizionarne l'autonomia di giudizio e valutazione nonché dalla circostanza che l'Organismo di Vigilanza opera in assenza di vincoli gerarchici nel contesto della corporate governance societaria, riportando al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale, nonché al Presidente e Amministratore Delegato. Inoltre, le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fatto ovviamente salvo il poterdovere dell'organo dirigente di vigilare sull'adeguatezza dell'intervento posto in

essere dall'OdV al fine di garantire l'aggiornamento e l'attuazione del Modello.

In particolare, tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni e dei contenuti professionali specifici richiesti nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza di Strada dei Parchi si avvale del supporto delle altre strutture della Società che, di volta in volta, si rendono a tal fine necessarie.

La nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza è condizionata all'assenza di cause di incompatibilità con la nomina stessa e al possesso dei requisiti di onorabilità. In particolare, costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza da componenti dell'Organismo di Vigilanza:

- avere rapporti di coniugio, parentela o di affinità entro il quarto grado con amministratori o con i membri del Collegio Sindacale di Strada dei Parchi;
- essere componenti degli organi amministrativi della Società;
- intrattenere, direttamente o indirettamente, con esclusione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato in essere da parte dei Responsabili delle Direzione Legale e dell'Internal Audit, relazioni economiche e/o rapporti contrattuali, a titolo oneroso o gratuito, con Strada dei Parchi e/o con i rispettivi amministratori, di rilevanza tale da condizionarne l'autonomia di giudizio;
- essere titolare, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie in Strada dei Parchi tali da permettere di esercitare il controllo o un'influenza notevole sulla società, ovvero comunque da comprometterne l'indipendenza;
- aver svolto almeno nei tre esercizi precedenti funzioni di amministrazione o controllo in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate, ovvero in imprese operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare e assicurativo sottoposte a procedura di amministrazione straordinaria;
- essere titolari di deleghe, procure o, più in generale, poteri o compiti che possano minarne l'indipendenza del giudizio.

In relazione ai requisiti di onorabilità che i componenti dell'Organismo di Vigilanza devono possedere, costituisce causa di ineleggibilità e di incompatibilità alla permanenza nella carica:

- la condanna con sentenza confermata in appello, anche non definitiva, o di patteggiamento per avere commesso un delitto previsto dal Decreto;
- l'irrogazione di una sanzione definitiva per aver commesso un illecito amministrativo previsto dal Decreto;
- la condanna ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.

La determinazione della durata dell'incarico di componente dell'Organismo di Vigilanza spetta al Consiglio di Amministrazione. In ogni caso, l'OdV rimane incarica fino alla nomina del suo successore o alla costituzione del nuovo Organismo.

La revoca dell'Organismo di Vigilanza compete esclusivamente al Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale. Il Consiglio di Amministrazione può revocare per giusta causa, in qualsiasi momento, i componenti dell'Organismo di Vigilanza. Per giusta causa di revoca deve intendersi: a) l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente dell'Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza; b) l'attribuzione al componente dell'Organismo di Vigilanza di funzioni e responsabilità operative incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità di azione, che sono propri dell'Organismo di Vigilanza; c) un grave inadempimento dei doveri propri dell'Organismo di Vigilanza, così come definiti nel Modello; d) il venir meno all'obbligo di riservatezza; e) il venir meno dei requisiti di onorabilità.

Ove sussistano gravi ragioni, il Consiglio di Amministrazione procederà a disporre – sentito il parere del Collegio Sindacale e, ove non coinvolti, degli altri membri dell'OdV – la sospensione dalle funzioni di uno o tutti i membri dell'Organismo di Vigilanza, provvedendo tempestivamente alla nomina di un nuovo membro o dell'intero OdV *ad interim*.

3.2. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza di Strada dei Parchi è affidato sul piano generale il compito:

- A. di vigilare sull'adeguatezza del Modello a prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- B. di vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari interni alla Società e di promuovere la stessa osservanza anche da parte dei soggetti terzi (consulenti, fornitori, ecc.);
- C. di curare l'aggiornamento del Modello in relazione all'evoluzione della struttura organizzativa, del quadro normativo di riferimento o a seguito dell'attività di vigilanza in esito alla quale siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni.

Su di un piano più operativo è affidato all'OdV di Strada dei Parchi il compito di:

- effettuare costantemente una ricognizione delle attività aziendali e della normativa di riferimento, al fine di aggiornare la mappatura delle attività a rischio reato e proporre l'aggiornamento e l'integrazione del Modello e delle procedure, ove se ne evidenzia la necessità;
- monitorare la validità nel tempo del Modello e delle procedure e la loro effettiva attuazione, promuovendo, anche previa consultazione delle strutture aziendali interessate, tutte le azioni necessarie al fine di assicurarne l'efficacia. Tale compito comprende la formulazione di proposte di adeguamento e la verifica successiva dell'attuazione e della funzionalità delle soluzioni proposte;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle attività a rischio;

- verificare i poteri autorizzativi e di firma esistenti, al fine di accertare la loro coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite e proporre il loro aggiornamento e/o modifica ove necessario;
- definire e curare, in attuazione del Modello, il flusso informativo periodico, secondo una frequenza adeguata al livello di rischio reato delle singole aree, che consenta all'OdV di essere periodicamente aggiornato dalle strutture aziendali interessate sulle attività valutate a rischio di reato, nonché stabilire modalità di comunicazione, al fine di acquisire conoscenza di presunte violazioni del Modello;
- attuare, in conformità al Modello, un flusso informativo periodico verso gli organi sociali competenti in merito all'efficacia e all'osservanza del Modello;
- condividere i programmi di formazione promossi dalla Direzione Personale per la diffusione della conoscenza e la comprensione del Modello;
- verificare le iniziative adottate dalla Società per agevolare la conoscenza e la comprensione del Modello e delle procedure ad esso relative, da parte di tutti coloro che operano per conto della Società.

Per lo svolgimento dei propri compiti, all'OdV sono attribuiti i poteri qui di seguito indicati:

- accedere ad ogni documento e/o informazione aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'OdV ai sensi del Modello. È fatto obbligo, in capo a qualunque funzione aziendale, dipendente e/o componente degli organi sociali, di fornire le informazioni in loro possesso a fronte di richieste da parte dell'Organismo di Vigilanza o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dello stesso;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di competenza;
- assicurarsi che i responsabili delle strutture aziendali forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste;
- richiedere, qualora si renda necessario, l'audizione diretta dei dipendenti, degli amministratori e dei membri del Collegio Sindacale della Società;
- richiedere informazioni a consulenti esterni, partner commerciali e revisori.

Ai fini di un migliore e più efficace espletamento dei compiti e delle funzioni attribuiti, l'OdV si avvale, per lo svolgimento della propria attività operativa, dell'Internal Audit della Società e delle varie strutture aziendali che, di volta in volta, si potranno rendere utili per l'espletamento delle attività indicate. Nello svolgimento delle attività operative delegate dall'OdV, le strutture incaricate riferiscono solo all'OdV di vigilanza del proprio operato e, parimenti, l'OdV risponde al Consiglio di Amministrazione dell'attività svolta per suo conto da parte di strutture aziendali e di consulenti esterni. Inoltre, all'OdV è attribuita annualmente un'adeguata disponibilità finanziaria, di volta in volta aggiornata a seconda delle specifiche esigenze determinatesi, allo scopo di consentirgli l'esercizio delle attribuzioni sopra descritte con autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle proprie funzioni.

3.3. Reporting verso gli Organi Societari

L'Organismo di Vigilanza riferisce semestralmente della propria attività al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale. In particolare, la relazione avrà ad oggetto:

- l'attività complessivamente svolta nel corso del periodo, con particolare riferimento al monitoraggio dell'adeguatezza e dell'effettiva attuazione del Modello;
- le criticità emerse in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, che possano comportare violazioni delle prescrizioni del Modello;
- gli interventi correttivi e migliorativi del Modello proposti ed il loro stato di attuazione;
- eventuali segnalazioni ricevute nel corso dell'anno e delle azioni intraprese dall'OdV stesso e dagli altri soggetti interessati;
- ogni altra informazione ritenuta utile allo scopo.

L'OdV di Strada dei Parchi potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello e a situazione specifiche.

L'OdV dovrà inoltre riferire tempestivamente al Presidente e Amministratore Delegato in merito a:

- qualsiasi violazione del Modello ritenuta fondata, di cui sia venuto a conoscenza per segnalazione da parte dei dipendenti o che abbia accertato l'OdV stesso;
- rilevate carenze organizzative o procedurali idonee a determinare il concreto pericolo di commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto;
- modifiche normative particolarmente rilevanti ai fini dell'attuazione ed efficacia del Modello;
- mancata collaborazione da parte delle strutture aziendali;
- ogni altra informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte del Presidente e dell'Amministratore Delegato.

4. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA - WHISTLEBLOWING

4.1. Segnalazioni

L'obbligo di un flusso informativo strutturato è uno degli strumenti per garantire l'attività di vigilanza sull'adeguatezza ed efficacia del Modello da parte dell'OdV e per l'eventuale accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati previsti dal Decreto.

In ambito societario dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza, oltre a quanto previsto nelle Parti Speciali del Modello e nelle procedure aziendali, ogni informazione utile proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle attività "a rischio".

In particolare, dipendenti, dirigenti e soggetti apicali sono tenuti a riferire all'Organismo di Vigilanza qualsiasi notizia relativa a:

- la commissione di reati o compimento di atti idonei alla realizzazione degli stessi;
- la realizzazione di illeciti amministrativi;
- comportamenti non in linea con le regole di condotta previste dal presente Modello e dai protocolli ad esso relativi;
- eventuali variazioni nella struttura aziendale od organizzativa, delle procure o delle procedure vigenti;
- operazioni di particolare rilievo o che presentino profili di rischio tali da indurre a ravvisare il ragionevole pericolo di commissione di reati.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- nell'ambito delle attività a rischio, le Strutture coinvolte in qualsiasi attività di natura ispettiva da parte di organismi pubblici (magistratura, Guardia di Finanza, altre Autorità, ecc.) dovranno informare l'Organismo di Vigilanza della Società dell'avvio di questi interventi;
- le informazioni riguardano in genere tutte le notizie relative alla commissione dei reati previsti dal Decreto in relazione all'attività della Società o comunque a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla stessa;
- per l'afflusso di segnalazioni, incluse quelle di natura ufficiosa, è prevista l'istituzione di "canali informativi dedicati" con duplice funzione: agevolare il flusso di segnalazioni e informazioni verso l'Organismo di Vigilanza e permettere di risolvere tempestivamente casi di dubbio o aspetti interpretativi;
- l'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e mantenendo traccia delle motivazioni che hanno portato a non svolgere una specifica indagine;
- le segnalazioni avranno ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'Organismo di Vigilanza agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità 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.

4.2. Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Oltre alle segnalazioni di cui al paragrafo precedente, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV di Strada dei Parchi le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto riferibili alla Società;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto riferibili alla

Società;

- i rapporti preparati dai responsabili delle strutture aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

4.3 *Whistleblowing*

L'obbligo di informazione su eventuali comportamenti illeciti, rilevanti ai sensi del Decreto o posti in essere in violazione del Modello, del Codice Etico o di altri protocolli aziendali disciplinanti attività sensibili, di cui si sia venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte rientra nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro.

Per quanto concerne consulenti o collaboratori esterni, deve essere contrattualmente previsto un obbligo di informativa immediata a loro carico nel caso in cui gli stessi ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente/rappresentante di Strada dei Parchi una richiesta di comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Modello.

Pertanto, tutto il personale aziendale, sia con riferimento ai soggetti apicali che a quelli subordinati, nonché i soggetti esterni destinatari del presente documento, ha l'obbligo di comunicare direttamente con l'Organismo di Vigilanza per segnalare casi di commissione di reati, circostanze di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, eventuali violazioni del Modello, nonché qualsiasi episodio di scostamento dai principi di condotta previsti dal Modello e dal Codice Etico, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, attraverso più canali di comunicazione tra loro alternativi idonei a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante così come previsto dall'art. 6, comma 2 *bis*, lett. b) del Decreto.

Con l'espressione *whistleblower* (“**segnalante**”) si fa riferimento al dipendente che segnala violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'ente agli organi legittimati ad intervenire. La segnalazione (*whistleblowing*) è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il *whistleblower* contribuisce all'emersione tempestiva e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'ente.

Allo scopo di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso a tale istituto, ad esempio dubbi e incertezze circa la procedura da seguire e timori di ritorsioni o discriminazioni, la presente sezione del Modello fornisce al *whistleblower* chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento.

Contenuto delle segnalazioni

Il *whistleblower* deve fornire tutti gli elementi utili affinché gli organi competenti possano procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

A tal fine, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi essenziali:

- a) le generalità o comunque altri elementi (come la funzione/ruolo aziendale) che consentano un'agevole identificazione del presunto autore del comportamento illecito;
- b) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione, che deve fondarsi su elementi di fatto precisi e concordanti.

Inoltre, il segnalante potrà indicare i seguenti ulteriori elementi:

- a) le proprie generalità, nel caso in cui non intenda avvalersi della facoltà di mantenere riservata la sua identità;
- b) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti oggetto di segnalazione sono stati commessi;
- d) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni, anche quando anonime, devono sempre avere un contenuto rilevante ai sensi del Decreto. L'anonimato non può in alcun modo rappresentare lo strumento per dar sfogo a dissapori o contrasti tra dipendenti. È parimenti vietato:

- il ricorso a espressioni ingiuriose;
- l'inoltro di segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- l'inoltro di segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale. Tali segnalazioni saranno ritenute ancor più gravi quando riferite ad abitudini e orientamenti sessuali, religiosi, politici e filosofici.

In estrema sintesi, ogni segnalazione deve avere come unico fine la tutela dell'integrità della Società o la prevenzione e/o la repressione delle condotte illecite come definite nel Modello.

Canali di comunicazione

Strada dei Parchi ha implementato e reso operativo un sistema di gestione delle segnalazioni (c.d. "Whistleblowing") che prevede l'utilizzo di una piattaforma al fine di garantire la massima tutela e riservatezza sia delle persone segnalanti che dell'oggetto delle segnalazioni.

Tale piattaforma digitale consente a tutti gli stakeholder di Strada dei Parchi (i.e. dipendenti, collaboratori, fornitori e qualsiasi altro soggetto che abbia avuto o intenda avere rapporti con la Società) di segnalare, anche in forma anonima, violazioni, presunte o conosciute, di norme, di leggi, procedure e politiche aziendali o dei valori del Codice Etico della Società.

La piattaforma, gestita da un soggetto terzo specializzato e indipendente, è un canale disponibile 24 ore al giorno, 7 giorni su 7, ed è conforme alla normativa in materia di whistleblowing (Legge n. 179 del 30 novembre 2017) che prevede

l'obbligo per le società di dotarsi di un canale per la raccolta di segnalazioni relative a comportamenti che costituiscano reati o violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs.231/2001.

Tutte le segnalazioni sono ricevute dall'Organismo di Vigilanza della Società e sono gestite in modo confidenziale e trasparente attraverso un iter predefinito. La Società garantisce la riservatezza del soggetto segnalante e delle informazioni trasmesse, al fine di garantire il segnalante da ogni forma di ritorsione o discriminazione. L'identità del segnalante, se dichiarata dallo stesso, non sarà rivelata senza il suo consenso. Oltre alla piattaforma raggiungibile all'indirizzo www.stradadeiparchi.it/azienda/whistleblowing/, ritenuto il canale di segnalazione preferenziale, è possibile inviare una segnalazione:

- a mezzo posta elettronica all'indirizzo dell'Organismo di Vigilanza 231 di Strada dei Parchi S.p.a., al seguente indirizzo mail: odv231@stradadeiparchi.it;
- in forma cartacea a: Strada dei Parchi S.p.A., Organismo di Vigilanza, via Giulio Vincenzo Bona, 105 – 00156 Roma.

Verifica della fondatezza della segnalazione

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate all'OdV che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

A tal fine, l'OdV può avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture.

L'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi. Le determinazioni in ordine all'esito dell'accertamento devono essere motivate per iscritto.

Forme di tutela del whistleblower

A) Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del *whistleblower* viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione¹.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione, sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

¹ Si evidenzia che i diritti di cui agli artt. da 15 a 22 del Regolamento GDPR (679/2016) non possono essere esercitati con richiesta al titolare del trattamento, qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del dipendente che segnala l'illecito di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio ufficio.

B) *Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower*

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione all'OdV che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione al Presidente e al Consiglio di Amministrazione, i quali valutano tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione. Essi verificano, anche, la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione.

C) *Responsabilità del whistleblower*

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del *whistleblower* nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente.

4.4 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel presente Modello sono conservati dall'OdV in un apposito database (informatico o cartaceo) per un periodo di almeno 5 anni.

Nello svolgimento della propria attività, l'OdV assicura il rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali.

4.5 Sistema delle deleghe

All'OdV della Società, deve essere comunicato, a cura dell'Organo Amministrativo, il sistema delle deleghe adottato dalla Società; ciò avviene con la comunicazione:

- di tutte le procure e deleghe;
- di tutte le disposizioni organizzative;
- degli ulteriori eventuali documenti finalizzati a definire i poteri del personale.

5. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

5.1 Comunicazione del Modello

Strada dei Parchi promuove la conoscenza del Modello, del sistema normativo interno e dei loro relativi aggiornamenti tra tutti gli amministratori, i sindaci, dirigenti e dipendenti della Società, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo, che sono pertanto tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarlo e contribuirne all'attuazione.

Il Modello è comunicato formalmente a Amministratori e Sindaci al momento della nomina mediante consegna di copia integrale, anche su supporto informatico.

Per i dipendenti, il Modello è reso disponibile sulla rete intranet aziendale a cui gli stessi devono sistematicamente accedere nello svolgimento ordinario dell'attività lavorativa ovvero, per i dipendenti che non hanno accesso alla intranet aziendale, mediante le modalità di distribuzione definite dalla linea.

Per tutti gli altri destinatari del Modello, una sintesi dei principi e delle regole in esso contenute è resa disponibile sul sito internet della Società.

Il Codice Etico, oltre ad essere comunicato con le modalità già indicate in generale per il Modello, è messo a disposizione dei soggetti terzi tenuti al rispetto delle relative previsioni, nonché di qualunque altro interlocutore della Società, mediante pubblicazione integrale sul sito internet della Società.

5.2. Formazione del personale

La Direzione Personale gestisce la formazione del personale, in considerazione delle aree di rischio in cui esso opera, diffondendo la conoscenza del Decreto e del Modello attraverso uno specifico piano e provvede a fornire all'Organismo di Vigilanza una periodica informativa su tali attività.

La partecipazione alle sessioni di formazione così come al corso on-line è obbligatoria e la Direzione Personale monitora costantemente che il percorso formativo sia fruito da tutto il personale. La tracciabilità della partecipazione ai momenti formativi sulle disposizioni del Decreto è attuata attraverso la richiesta della firma di presenza nell'apposito modulo e, per quanto concerne le attività in modalità e-learning, attraverso l'attestato di fruizione dei nominativi. Tali documenti sono conservati a cura della Direzione Personale.

Eventuali sessioni formative di aggiornamento, oltre che una specifica informativa sul tema fornita ai neoassunti nell'ambito del processo di inserimento nell'azienda, saranno effettuate in caso di rilevanti modifiche apportate al Modello, al Codice Etico o relative a sopravvenute normative rilevanti per l'attività della Società.

5.3. Informativa a collaboratori e partner

Strada dei Parchi promuove la conoscenza e l'osservanza del Codice Etico e delle Linee di condotta del Modello anche tra i partner commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i clienti ed i fornitori della Società.

Al fine di formalizzare l'impegno al rispetto dei principi del Codice Etico e delle Linee di condotta del Modello da parte di terzi aventi rapporti contrattuali con la Società, è previsto l'inserimento nel contratto di riferimento di una apposita clausola in tal senso. Tale clausola prevede apposite sanzioni, di natura contrattuale, per l'ipotesi di violazione del Codice Etico o dei principi e regole contenute nel Modello.

6. SISTEMA DISCIPLINARE

Ai sensi degli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/01, ai fini dell'efficace attuazione del Modello di Organizzazione, di Gestione e di Controllo deve essere tra l'altro previsto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

Strada dei Parchi ha, quindi, adottato un sistema disciplinare volto a sanzionare le violazioni dei principi e delle misure previsti nel Modello e nei protocolli aziendali², nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge nonché delle norme previste dalla contrattazione collettiva nazionale di riferimento.

Sono soggetti al sistema sanzionatorio e disciplinare, di cui al presente Modello tutti i lavoratori dipendenti, gli amministratori, i sindaci, i collaboratori, nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con la Società, nell'ambito dei rapporti stessi.

L'instaurazione del procedimento disciplinare e l'eventuale applicazione di sanzioni prescindono dalla pendenza o meno di un procedimento penale per lo stesso fatto e non tiene conto del suo esito.

6.1. Condotte rilevanti

Ai fini del presente Sistema disciplinare e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva, laddove applicabili, costituiscono condotta rilevante, ai fini dell'applicazione di eventuali sanzioni, le azioni o i comportamenti, anche omissivi, posti in essere in violazione del Modello.

Nell'individuazione della sanzione correlata si tiene conto dei profili oggettivi e soggettivi della condotta rilevante. In particolare, gli elementi oggettivi della condotta rilevante, graduati in un ordine crescente di gravità, sono:

1. violazioni del Modello che non hanno comportato esposizione a rischio o hanno comportato modesta esposizione a rischio;
2. violazioni del Modello che hanno comportato una apprezzabile o significativa esposizione a rischio;
3. violazioni del Modello che hanno integrato un fatto penalmente rilevante.

Le condotte rilevanti assumono, inoltre, maggiore o minore gravità a seconda della diversa valenza degli elementi soggettivi di seguito indicati e, in generale, delle circostanze in cui è stato commesso il fatto. In particolare, in ottemperanza al

² Per «protocolli» si intende il complesso delle norme aziendali, quali le procedure, le norme operative, i manuali, la modulistica ed i comunicati al personale.

principio di **gradualità** e **proporzionalità** nella determinazione della sanzione da infliggere, si tiene conto di:

- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso l'aggravamento sarà operato rispetto alla sanzione prevista per la violazione più grave;
- eventuale recidività del suo o dei suoi autore/i;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica del soggetto cui è riferibile la condotta contestata;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare la mancanza.

6.2. Sanzioni nei confronti dei Dirigenti

Al personale inquadrato come Dirigente si applica il CCNL Dirigenti.

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la natura eminentemente fiduciaria, pertanto, il rispetto da parte dei dirigenti della Società delle prescrizioni del Modello costituisce elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale.

In caso di realizzazione di una delle condotte rilevanti come indicate nel precedente paragrafo 6.1 da parte dei Dirigenti, potranno essere applicate le misure sanzionatorie più idonee, facendo salvo quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile.

Ferme restando le previsioni di cui al CCNL applicabile, in linea con le previsioni di cui al paragrafo 6.1³, qualora sia accertata una violazione da parte del Dirigente, potranno essere applicate le seguenti sanzioni:

- richiamo formale scritto;

³ A titolo puramente esemplificativo e non esaustivo di quanto indicato nel precedente paragrafo 6.1, di seguito si riportano alcune fattispecie di condotta rilevante:

- mancato rispetto dei principi e dei 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 nella 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'OdV 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'OdV 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 regolati dai protocolli aziendali relativi ad aree sensibili.

- sanzione pecuniaria, pari all'importo da 0,5 a tre volte il corrispettivo mensile;
- revoca, totale o parziale, delle eventuali procure e/o deleghe.

In ogni caso, stante la natura eminentemente fiduciaria che caratterizza il rapporto in questione, nel caso in cui la violazione del Modello determini il venire meno del rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nel licenziamento.

In particolare:

- per la violazione di cui al numero 1 della sezione 6.1, sarà comminato il richiamo scritto;
- per le violazioni di cui al numero 2 della sezione 6.1, sarà comminata la sanzione pecuniaria e/o revoca, totale o parziale, delle eventuali procure e/o deleghe;
- per le violazioni di cui al numero 3 della sezione 6.1, sarà comminato il licenziamento.

6.3. Sanzioni nei confronti dei Dipendenti

Ai dipendenti della Società si applica il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Autostrade e Trafori ("**CCNL Autostrade e Trafori**").

Il mancato rispetto e/o la violazione delle regole imposte dal Modello, ad opera di lavoratori dipendenti della Società, costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 c.c. e illecito disciplinare.

L'adozione da parte di un dipendente della Società di un comportamento qualificabile, in base a quanto indicato al punto precedente, come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo dei lavoratori di eseguire con la massima diligenza i compiti loro affidati, attenendosi alle direttive della Società, così come previsto dal vigente CCNL.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili, si precisa che (a) trovano applicazione i provvedimenti disciplinari e le relative procedure previsti dal CCNL applicabile e che (b) essi verranno applicati nel rispetto di quanto previsto dal sistema disciplinare aziendale. Tali sanzioni vengono applicate sulla base del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e proporzionate a seconda della loro gravità, secondo quanto previsto al precedente paragrafo 6.1

Qualora sia accertata una violazione del Modello ascrivibile al personale dipendente⁴, tenuto conto delle disposizioni di cui agli artt. 36 ss. del CCNL in

⁴ A titolo puramente esemplificativo e non esaustivo di quanto indicato nel precedente paragrafo 6.1 e salvo quanto previsto nel CCNL ai fini dell'applicazione di eventuali misure disciplinari, si indicano alcune condotte rilevanti:

- violazione delle procedure interne od adozione, nell'espletamento di attività a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non esecuzione degli ordini impartiti dalla Società sia in forma scritta che verbale (ad esempio il Lavoratore che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.);

vigore, potranno essere applicati i seguenti provvedimenti disciplinari:

1. provvedimenti disciplinari conservativi:
 - a. rimprovero verbale;
 - b. rimprovero scritto;
 - c. multa non superiore a quattro ore della retribuzione globale giornaliera di cui al punto 1 dell'art. 22 del CCNL Autostrade e Trafori;
 - d. sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a 10 giorni (per il personale a tempo parziale fino a 50 ore).
2. provvedimenti disciplinari risolutivi.

In particolare, stante il disposto del paragrafo 6.1 e ferme restando le previsioni di cui al CCNL:

- 1) per le violazioni di cui ai numeri 1 e 2 della sezione 6.1, potranno essere comminati i provvedimenti disciplinari conservativi, previsti all'articolo 36 del citato CCNL;
- 2) per le violazioni di cui al numero 3 della sezione 6.1, potranno essere comminati i provvedimenti disciplinari risolutivi, previsti all'articolo 37 del citato CCNL.

Ai sensi dell'art. 38 del CCNL, inoltre, la Società, qualora la natura della mancanza incida sul rapporto fiduciario, può procedere alla sospensione cautelativa del dipendente in attesa che vengano effettuati gli opportuni accertamenti.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, al Direttore Personale.

Il Direttore Personale comunica l'irrogazione delle sanzioni all'Organismo di Vigilanza.

Il Sistema disciplinare (così come previsto dall'art. 7 L. 300/70) ed il Codice Etico, sono portati a conoscenza del lavoratore mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

6.4. Norme applicabili nei confronti di Amministratori e Sindaci

-
- adozione, nell'espletamento delle attività a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello o violazione dei principi dello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una inosservanza degli ordini impartiti dalla Società (ad esempio il Lavoratore che si rifiuti di sottoporsi agli accertamenti sanitari di cui all'art. 5 della legge 20 maggio 1970 n. 300; falsifichi e/o alteri documenti interni o esterni; non applichi volontariamente le disposizioni impartite dall'Azienda, al fine di trarre vantaggio per se o per l'Azienda stessa; sia recidivo, in qualsiasi delle mancanze che abbiano dato luogo alla applicazione delle misure disciplinari conservative).

Nel caso di violazione del Modello (e/o del Codice Etico) da parte di uno o più Amministratori e/o Sindaci, l'O.d.V. informa il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale (e l'Internal Audit per conoscenza), i quali, sulla base delle rispettive competenze, procederanno ad assumere una delle seguenti iniziative, tenendo conto della gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto:

- Dichiarazioni nei verbali delle adunanze;
- Diffida formale;
- Revoca dell'incarico/delega;
- Richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con, all'ordine del giorno, l'adozione di adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione, ivi compreso l'esercizio di azioni giudiziarie volte al riconoscimento della responsabilità dell'Amministratore e/o Sindaco nei confronti della Società e al ristoro dei danni subiti e subendi.

Nell'ipotesi in cui si ravvisino violazioni del Modello (e/o del Codice Etico) tali da compromettere il rapporto di fiducia con l'esponente aziendale, ovvero sussistano comunque gravi ragioni connesse alla tutela dell'interesse e/o dell'immagine della Società, si procederà alla convocazione dell'Assemblea degli azionisti per deliberare in merito alla eventuale revoca del mandato.

L'informativa dell'O.d.V. diretta all'Amministratore Delegato, al Consiglio d'Amministrazione ed al Collegio Sindacale (ed in copia all'Internal Audit) conterrà:

- la descrizione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello (e/o del Codice Etico) che risultano essere state violate;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, il Consiglio d'Amministrazione convoca il membro indicato dall'OdV per una riunione del Consiglio, da tenersi entro trenta giorni dalla ricezione della relazione stessa.

La convocazione deve:

- essere effettuata per iscritto,
- contenere l'indicazione puntuale della condotta contestata e delle previsioni del Modello (e/o del Codice Etico) oggetto della violazione;
- contenere gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi a supporto della contestazione;
- contenere la data della riunione, con l'avviso della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni sia scritte che verbali. La convocazione deve essere sottoscritta dal Presidente o da almeno due membri del Consiglio d'Amministrazione.

In occasione della riunione del Consiglio d'Amministrazione, a cui sono invitati a partecipare anche i membri dell'OdV (solo nel caso in cui venisse esplicitamente e formalmente richiesto), vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'esperienza e l'espletamento degli eventuali altri accertamenti ritenuti opportuni.

Il Consiglio di Amministrazione, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile, tenendo conto della gravità del reato, desunta:

- dalla natura, dalla specie, dai mezzi, dall'oggetto, dal tempo, dal luogo e da ogni altra modalità dell'azione;
- dalla gravità del danno o del pericolo cagionato alla persona offesa dal reato;
- dalla intensità del dolo o dal grado della colpa.

Il Consiglio di Amministrazione deve tener conto, altresì, della capacità a delinquere del colpevole, desunta:

- dai motivi a delinquere e dal carattere del reo;
- dai precedenti penali e giudiziari e, in genere, dalla condotta e dalla vita del reo, antecedenti al reato;
- dalla condotta contemporanea o susseguente al reato.⁵

Il Consiglio di amministrazione convocherà tempestivamente l'Assemblea degli azionisti per deliberare l'eventuale revoca dell'Amministratore dall'incarico.

Resta in ogni caso ferma (anche in mancanza di una revoca dell'Amministratore dall'incarico) la facoltà del Consiglio d'Amministrazione di adottare ogni più opportuna iniziativa nei confronti dello stesso Amministratore.

La delibera del Consiglio d'Amministrazione e/o quella dell'Assemblea, a seconda dei casi, viene comunicata per iscritto, a cura del Consiglio d'Amministrazione, all'interessato nonché all'OdV, per le opportune verifiche (e all'Internal Audit per conoscenza).

Il procedimento sopra descritto trova applicazione anche qualora sia riscontrata la violazione del Modello (e/o del Codice Etico) da parte di un componente del Collegio Sindacale.

6.5. Membri dell'Organismo di Vigilanza

Il procedimento sanzionatorio applicabile nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci di cui al paragrafo precedente trova applicazione, "mutatis mutandis" anche qualora sia riscontrata la violazione del Modello (e/o del Codice Etico) da parte di uno o più componenti dell'OdV.

In tal caso, la segnalazione della violazione sarà trasmessa al Presidente del Collegio Sindacale, il quale provvederà a redigere la relazione ed a trasmetterla al Consiglio d'Amministrazione (e all'Internal Audit per conoscenza).

6.6. Norme applicabili nei confronti dei "Terzi Destinatari"

Il presente Sistema Disciplinare ha la funzione di sanzionare anche le violazioni del Codice Etico e delle Linee di condotta del Modello commesse da soggetti anche diversi da quelli sopra indicati.

Si tratta, in particolare, di tutti i soggetti (di seguito, per brevità, collettivamente denominati "Terzi Destinatari") che sono comunque tenuti al rispetto del Codice e delle Linee di condotta del Modello in virtù del rapporto con la Società.

⁵ Art. 133 c.p., commi 1 e 2

Nell'ambito di tale categoria, possono farsi rientrare i seguenti soggetti:

- coloro che intrattengono con Strada dei Parchi un rapporto contrattuale (ad es. i consulenti, i professionisti, ecc.);
- gli incaricati della revisione e del controllo contabile;
- i collaboratori a qualsiasi titolo;
- i procuratori e coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società;
- i fornitori ed i partner.

Ogni comportamento posto in essere dai soggetti sopra indicati, in contrasto con il Codice Etico o con le Linee di condotta del Modello e tale da comportare il rischio violazione del Modello, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, nei contratti o negli accordi di partnership, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società.

6.7. Misure in applicazione della disciplina del Whistleblowing

In conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 2-bis, lett. d) del Decreto, le sanzioni di cui ai paragrafi precedenti, nel rispetto dei principi e dei criteri ivi enunciati, si applicano anche nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

In dettaglio, il compimento di atti ritorsivi nei confronti dell'autore della segnalazione in buona fede costituisce grave violazione disciplinare che verrà sanzionata secondo le procedure previste ai paragrafi precedenti. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

È altresì vietato ogni utilizzo abusivo dei canali di segnalazione. La tutela dell'identità del segnalante viene meno, nel caso di segnalazioni che dovessero risultare manifestamente infondate e deliberatamente preordinate con l'obiettivo di danneggiare il segnalato o la Società. Anche in questo caso, tale comportamento costituisce grave violazione disciplinare ed è sanzionato secondo le procedure di cui sopra.

7. VERIFICHE PERIODICHE

Il presente Modello sarà soggetto a due tipi di verifiche:

- 1) verifiche sugli atti: annualmente si procederà ad una verifica a campione dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla Società in aree a rischio reato;
- 2) verifiche delle procedure: periodicamente sarà verificato l'effettivo funzionamento del presente Modello con le modalità stabilite dall'Organismo di Vigilanza.

Inoltre, sarà intrapresa una revisione di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'Organismo di Vigilanza e dagli altri soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi.