



APCOA Italia S.p.A | Via R. Zanellini, 15 | 46100 Mantova

**Modello di Organizzazione e
Gestione EX D.LGS. 231/01**

di

**APCOA PARKING ITALIA S.p.A.
(ora APCOA Italia S.p.A.)**

PARTE GENERALE

INDICE

1.	Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica.....	3
2.	Il presente Modello	14
3.	Elementi del modello di governance e dell'assetto organizzativo generale di APCOA.....	209
4.	L'Organismo di Vigilanza.....	22
5.	Sistema Sanzionatorio per mancata osservanza del presente Modello e delle norme-disposizioni ivi richiamate	29

1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica

1.1 La Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in attuazione della Legge Delega 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto in Italia la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” (di seguito, per brevità, anche “**D.Lgs. n. 231 del 2001**” o il “**Decreto**”), che si inserisce in un ampio processo legislativo di lotta alla corruzione ed adegua la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali precedentemente sottoscritte dall’Italia.

Il D.Lgs. n. 231 del 2001 stabilisce, pertanto, un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale), a carico delle persone giuridiche¹ (di seguito, per brevità, il/gli “**Ente/Enti**”), che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica (meglio individuata di seguito) autrice materiale del reato e che mira a coinvolgere, nella punizione dello stesso, gli Enti nel cui interesse o vantaggio tale reato è stato compiuto. Tale responsabilità amministrativa sussiste unicamente per i reati tassativamente elencati nel medesimo D.Lgs. n. 231 del 2001.

L’articolo 4 del Decreto precisa, inoltre, che in alcuni casi ed alle condizioni previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice Penale, sussiste la responsabilità amministrativa degli Enti che hanno sede principale nel territorio dello Stato per i reati commessi all’estero dalle persone fisiche (come di seguito meglio individuate) a condizione che nei confronti di tali Enti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto criminoso.

1.2 Le Persone soggette al D.Lgs. n. 231 del 2001

I soggetti che, commettendo un reato nell’interesse o a vantaggio dell’Ente, ne possono determinare la responsabilità sono di seguito elencati:

- (i) persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (rappresentanza, amministrazione

¹ L’art.1 del D.Lgs. n. 231 del 2001 ha delimitato l’ambito dei soggetti destinatari della normativa agli “*enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica*”. Alla luce di ciò, la normativa si applica nei confronti degli:

- enti a soggettività privata, ovvero agli enti dotati di personalità giuridica ed associazioni “anche prive” di personalità giuridica;
- enti a soggettività pubblica, ovvero gli enti dotati di soggettività pubblica, ma privi di poteri pubblici (c.d. “enti pubblici economici”);
- enti a soggettività mista pubblica/privata (c.d. “società miste”).

Sono invece esclusi dal novero dei soggetti destinatari: lo Stato, gli enti pubblici territoriali (Regioni, Province, Comuni e Comunità montane), gli enti pubblici non economici e, in generale, tutti gli enti che svolgano funzioni di rilievo costituzionale (Camera dei deputati, Senato della Repubblica, Corte costituzionale, Segretariato generale della Presidenza della Repubblica, C.S.M., etc.).

- o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo: di seguito, per brevità, i “**Soggetti Apicali**”),
- (ii) persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei Soggetti Apicali (di seguito, per brevità, i “**Soggetti Sottoposti**”).

A questo proposito, giova rilevare che non è necessario che i Soggetti Sottoposti abbiano con l'Ente un rapporto di lavoro subordinato, dovendosi ricomprendere in tale nozione anche “*quei prestatori di lavoro che, pur non essendo <dipendenti> dell'ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'ente medesimo: si pensi, ad esempio, agli agenti, ai partners in operazioni di joint-venture, ai c.d. parasubordinati in genere, ai distributori, fornitori, consulenti, collaboratori*”².

Infatti, secondo l'indirizzo dottrinale prevalente, assumono rilevanza ai fini della responsabilità amministrativa dell'ente quelle situazioni in cui un incarico particolare sia affidato a collaboratori esterni, tenuti ad eseguirlo sotto la direzione o il controllo di Soggetti Apicali.

È comunque opportuno ribadire che l'Ente non risponde, per espressa previsione legislativa (articolo 5, comma 2, del Decreto), se i predetti soggetti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. In ogni caso, il loro comportamento deve essere riferibile a quel rapporto “organico” per il quale gli atti della persona fisica possono essere imputati all'Ente.

1.3 I Reati Presupposto

Il Decreto richiama le seguenti fattispecie di reato (di seguito, per brevità, anche, i “**Reati Presupposto**”):

- (i) reati contro la Pubblica Amministrazione (articoli 24 e 25 del D. Lgs. n. 231 del 2001), introdotti dal Decreto e successivamente modificati dalla Legge n. 190 del 6 novembre 2012, dalla Legge n. 69 del 27 maggio 2015³, dalla Legge n. 3 del 9 gennaio 2019⁴ e dal D. Lgs. 14 luglio 2020 n. 75⁵;
- (ii) delitti informatici e trattamento illecito dei dati, introdotti dall'articolo 7 della Legge 18 marzo 2008, n. 48, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 24-*bis*;
- (iii) delitti di criminalità organizzata, introdotti dall'articolo 2, comma 29, della Legge 15

² Così testualmente: Circolare Assonime, in data 19 novembre 2002, n. 68.

³ Legge 69/2015 “*Disposizioni in materia di delitti contro la Pubblica Amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio*” pubblicata su Gazzetta Ufficiale n. 124 del 30/05/2015.

⁴ Legge 3/2019 “*Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici*”, pubblicata in Gazzetta ufficiale il 16 gennaio 2019.

⁵ D. Lgs. 75/2020 “*Attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale*”, pubblicato in Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.177 del 15-07-2020; in particolare tale decreto legislativo 75/2020 ha aggiunto all'art. 24 del D. Lgs. 231/2001, quali nuovi reati presupposto la frode nelle pubbliche forniture (art. 356 C.P.), la frode ai danni del Fondo Agricolo di Garanzia e del Fondo Europeo Agricolo per lo Sviluppo (art. 2/1 Legge 898/1986); lo stesso decreto legislativo 75/2020 ha aggiunto all'art. 25, quali nuovi reati presupposto il peculato (ai sensi dell'art. 314/1 C.P.), il peculato mediante profitto dell'errore altrui (ex art. 316 C.P.), nonché l'abuso d'ufficio (ex art. 323 C.P.).

luglio 2009, n. 94, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 24-*ter* e dalla Legge 69 del 2015⁶;

- (iv) delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, introdotti dall'articolo 6 della Legge 23 novembre 2001, n. 406, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*bis*, successivamente integrato dall'articolo 15, comma 7, lett. a), della Legge 23 luglio 2009, n. 99;
- (v) delitti contro l'industria e il commercio, introdotti dall'articolo 15, comma 7, lett. b), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*bis.1*;
- (vi) reati societari, introdotti dal Decreto Legislativo 11 aprile 2002, n. 61, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*ter*, successivamente integrato dalla Legge n.190 del 6 novembre 2012 e dalla Legge 69 del 2015⁷,
- (vii) delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, introdotti dalla Legge 14 gennaio 2003, n. 7, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*quater*;
- (viii) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, introdotti dalla Legge 9 gennaio 2006, n. 7, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'art. 25-*quater.1*;
- (ix) delitti contro la personalità individuale, introdotti dalla Legge 11 agosto 2003, n. 228, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*quinqies* (tale norma è stata da ultimo modificata con Legge 199/2016 che ha aggiunto tra i reati presupposto contro la personalità individuale le pratiche di “*Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro*” di cui all'art. 603-*bis* C.P.”);
- (x) reati di abuso di mercato, previsti dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*sexies* e, all'interno del TUF, l'articolo 187-*quinqies* “*Responsabilità dell'ente*”;
- (xi) reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, introdotti dalla Legge 3 agosto 2007, n. 123, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*septies*;
- (xii) reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio, introdotti dal Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*octies*, successivamente integrato dalla L. 186 del 2014 che introduce la fattispecie di autoriciclaggio (art.648-*ter.1* c.p.) e successivamente modificati dal D.Lgs. 8 novembre 2021 n. 195;
- (xiii) reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-*octies.1*, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. 184/2021] quali l'art. 493-*ter* c.p. (*Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti*), l'art. 493-*quater* c.p. (*Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti*) e Art. 640-*ter* c.p. (*Frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario*)

⁶ Legge 69/2015 “*Disposizioni in materia di delitti contro la Pubblica Amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio*” pubblicata su Gazzetta Ufficiale n. 124 del 30/05/2015.

⁷ Legge 69/2015 “*Disposizioni in materia di delitti contro la Pubblica Amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio*” pubblicata su Gazzetta Ufficiale n. 124 del 30/05/2015.

o di valuta virtuale).

- (xiv) delitti in materia di violazione del diritto d'autore, introdotti dall'articolo 15, comma 7, lett. c), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*novies*;
- (xv) delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, introdotto dall'art. 4 della Legge 3 agosto 2009, n. 116, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*decies*⁸;
- (xvi) reati ambientali, introdotti dal D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*undecies*⁹ modificato dalla Legge 68 del 2015 e successivamente dalla L. n. 137/2023;
- (xvii) reati transnazionali, introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146, "*Legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale*";
- (xviii) delitto di impiego di cittadini di Paesi terzi di cui il soggiorno è irregolare,, introdotto dal Decreto Legislativo 16 luglio 2012, n. 109, recante l'"*Attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare*", che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*duodecies*;
- (xix) reati tributari, introdotti con la Legge 19 dicembre 2019 n. 157 che ha convertito in legge il D. Legge 26 ottobre 2019 n. 124 recante "*Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili*" che punisce:
 - a) la dichiarazione fraudolenta mediante utilizzo di fatture o di altra documentazione per operazioni inesistenti,
 - b) l'emissione di fatture o di altri documenti per operazioni inesistenti;
 - c) l'occultamento o distruzione di documenti contabili;
 - d) la sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte;
- (xx) reati tributari, introdotti con il D. Lgs. 14 luglio 2020 n. 75 "*Attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale*" che punisce, quando il reato è commesso nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri ed al fine di evadere l'IVA per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro:
 - a) la dichiarazione infedele prevista dall'art. 4 del D. Lgs. 74/2000;
 - b) l'omessa dichiarazione prevista dall'art. 5 del D. Lgs. 74/2000;
 - c) l'indebita compensazione prevista dall'art. 10-quater del D. Lgs. 74/2000;
- (xxi) delitto di contrabbando ai sensi del D.P.R. 43/1973 introdotto con il D. Lgs. 14 luglio 2020 n. 75 "*Attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale*".
- (xxii) delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-*septiesdecies*, D.Lgs. n. 231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. 9 marzo 2022 n. 22];

⁸ Originariamente 25-*novies* e così rinumerato dal D.Lgs. 121/2011.

⁹ La norma che introduce i reati ambientali nel D.Lgs 231/2001 è stata modificata dalla Legge 68/2015 "*Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente*" pubblicata su Gazzetta Ufficiale n. 122 del 28/05/2015 che introduce i cosiddetti "ecoreati". Tali reati essendo sopraggiunti rispetto al *Risk Assessment* condotto e al mandato non sono considerati *in scope*, non essendosi peraltro ancora consolidata alcuna *best practice*, dottrina o giurisprudenza.

- (xxiii) delitti di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodevices, D.Lgs. n. 231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. 9 marzo 2022 n. 22]
- (xxiv) delitto di “False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare” (art. 54 D.Lgs. 19/2023, che costituisce reato presupposto per l’applicazione della sanzione 231 di cui all’art. 25-ter lett. s-ter) D. Lgs. 231/2001)
- (xxv) Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.) [articolo introdotto dalla L. n. 137/2023]
- (xxvi) Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-bis) [articolo introdotto dalla L. n. 137/2023]
- (xxvii) Trasferimento fraudolento di valori (art. 512-bis) [articolo introdotto dalla L. n. 137/2023]

1.4 Le Sanzioni previste nel Decreto

Il D.Lgs. n. 231 del 2001 prevede le seguenti tipologie di sanzioni applicabili agli enti destinatari della normativa:

- (a) sanzioni amministrative pecuniarie;
- (b) sanzioni interdittive;
- (c) confisca del prezzo o del profitto del reato;
- (d) pubblicazione della sentenza.

(a) La sanzione amministrativa pecuniaria, disciplinata dagli articoli 10 e seguenti del Decreto, costituisce la sanzione “di base” di necessaria applicazione, del cui pagamento risponde l’Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune.

Il Legislatore ha adottato un criterio innovativo di commisurazione della sanzione, attribuendo al Giudice l’obbligo di procedere a due diverse e successive operazioni di apprezzamento. Ciò comporta un maggiore adeguamento della sanzione alla gravità del fatto ed alle condizioni economiche dell’Ente.

La prima valutazione richiede al Giudice di determinare il numero delle quote (in ogni caso non inferiore a cento, né superiore a mille)¹⁰ tenendo conto:

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

Nel corso della seconda valutazione, il Giudice determina, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, il valore di ciascuna quota, da un minimo di Euro 258,00 ad un massimo di Euro 1.549,00. Tale importo è fissato “*sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell’ente allo scopo di assicurare l’efficacia della sanzione*” (articoli 10

¹⁰ Con riferimento ai reati di *market abuse*, il secondo comma dell’articolo 25-*sexies* del D.Lgs. n. 231 del 2001 prevede che: “*Se in seguito alla commissione dei reati di cui al comma 1, il prodotto o il profitto conseguito dall’ente è di rilevante entità, la sanzione è aumentata fino a dieci volte tale prodotto o profitto*”.

e 11, comma 2, D.Lgs. n. 231 del 2001).

Come affermato al punto 5.1. della Relazione al Decreto, “*Quanto alle modalità di accertamento delle condizioni economiche e patrimoniali dell’ente, il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell’ente e la sua posizione sul mercato. (...) Il giudice non potrà fare a meno di calarsi, con l’ausilio di consulenti, nella realtà dell’impresa, dove potrà attingere anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell’ente*”.

L’articolo 12, D.Lgs. n. 231 del 2001, prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta. Essi sono schematicamente riassunti nella seguente tabella, con indicazione della riduzione apportata e dei presupposti per l’applicazione della riduzione stessa.

Riduzione	Presupposti
1/2 (e non può comunque essere superiore ad Euro 103.291,00)	<ul style="list-style-type: none"> L’autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l’Ente non ne ha ricavato un vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; <p><i>ovvero</i></p> <ul style="list-style-type: none"> il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.
da 1/3 a 1/2	<p>[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado]</p> <ul style="list-style-type: none"> L’Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; <p><i>ovvero</i></p> <ul style="list-style-type: none"> è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
da 1/2 a 2/3	<p>[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado]</p> <ul style="list-style-type: none"> L’Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; <p>e</p> <ul style="list-style-type: none"> è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

(b) Le seguenti **sanzioni interdittive** sono previste dal Decreto e si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste:

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

Perché le sanzioni interdittive possano essere comminate, è necessaria la sussistenza di almeno una delle condizioni di cui all'articolo 13, D.Lgs. n. 231 del 2001, ossia:

- *“l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative”*; ovvero
- *“in caso di reiterazione degli illeciti”¹¹.*

Inoltre, le sanzioni interdittive possono anche essere richieste dal Pubblico Ministero e applicate all'Ente dal Giudice in via cautelare, quando:

- sono presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- emergono fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede;
- l'Ente ha tratto un profitto di rilevante entità.

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'Ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo, ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

L'applicazione delle sanzioni interdittive è altresì esclusa dal fatto che l'Ente abbia posto in essere le condotte riparatrici previste dall'articolo 17, D.Lgs. n. 231 del 2001 e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

- *“l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso”*;
- *“l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”*;
- *“l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca”*.

Originariamente le sanzioni interdittive (art. 13 D. Lgs. 231/2001) avevano una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e la scelta della misura da applicare e della sua linea durata veniva effettuata dal Giudice sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, *“tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso”* (art. 14, D. Lgs. n. 231 del 2001). Ora, a seguito della

¹¹ Ai sensi dell'articolo 20 del D.Lgs. n. 231 del 2001, *“si ha reiterazione quanto l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva”*.

modifica legislativa introdotta con la Legge n. 3 del 9 gennaio 2019 (rubricata "*Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici*"), è stata apportata una modifica all'art. 13 del D. Lgs. 231/2001 ed il secondo comma risulta così formulato "**Fermo restando quanto previsto dall'articolo 25, comma 5**, le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni.". Il "*Fermo restando quanto previsto dall'art. 25/5*" (del D. Lgs. 231/2001) va messo in relazione al fatto che il 5° comma dell'art. 25 del D. Lgs. 231/2001 ha previsto per i delitti corruttivi indicati nei commi 2 e 3 del medesimo articolo l'innalzamento della durata delle sanzioni interdittive per una durata **non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni** se il reato presupposto venga commesso da apicali ed una durata **non inferiore a due anni e non superiore a quattro** se il reato presupposto venga a commesso da sottoposti.

Con la Legge n. 3 del 9 gennaio 2019 (c.d. "anticorruzione"), il Legislatore ha anche modificato i termini di durata massima delle misure cautelari, modificando l'art. 51 del D. Lgs. 231/2001 -rubricato "Durata massima delle misura cautelari"- che oggi, a seguito della riforma, risulta così formulato:

1. *Nel disporre le misure cautelari il Giudice ne determina la durata, che non può superare un anno.*
2. *Dopo la sentenza di condanna di primo grado, la durata della misura cautelare può avere la stessa durata della corrispondente sanzione applicata con la medesima sentenza. In ogni caso, la durata della misura cautelare non può superare un anno e quattro mesi.*
3. *Il termine di durata delle misure cautelari decorre dalla data della notifica dell'ordinanza.*
4. *La durata delle misure cautelari è computata nella durata delle sanzioni applicate in via definitiva."*

Il Legislatore si è, poi, preoccupato di precisare che l'interdizione dell'attività ha natura residuale rispetto alle altre sanzioni interdittive.

(c) Ai sensi dell'articolo 19, D.Lgs. n. 231 del 2001, è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la **confisca** - anche per equivalente - del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

(d) La **pubblicazione della sentenza di condanna** in uno o più giornali, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all'affissione nel comune dove l'Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria del Giudice competente ed a spese dell'Ente.

1.5 Delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei reati presupposto del Decreto, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui

l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (articolo 26 del Decreto).

1.5.1 Le Condotte Esimenti

Gli articoli 6 e 7 del D.Lgs. n. 231 del 2001, prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dello stesso sia da Soggetti Apicali, sia da Soggetti Sottoposti (come definiti al precedente paragrafo).

In particolare, nel caso di reati commessi da Soggetti Apicali, l'articolo 6 del Decreto prevede l'esonero qualora l'Ente stesso dimostri che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (di seguito, per brevità, il "**Modello**");
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'Ente (di seguito, per brevità, l'**"Organismo di Vigilanza"** o l'**"OdV"**), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Per quanto concerne i Soggetti Sottoposti, l'articolo 7 del Decreto prevede l'esonero della responsabilità nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'esonero della responsabilità dell'Ente non è tuttavia determinato dalla mera adozione del Modello, bensì dalla sua efficace attuazione da realizzarsi attraverso l'implementazione di tutti i protocolli ed i controlli necessari a limitare il rischio di commissione dei reati che la Società intende scongiurare. In particolare, con riferimento alle caratteristiche del Modello, il Decreto prevede espressamente, all'articolo 6, comma 2, le seguenti fasi propedeutiche ad una corretta implementazione del Modello stesso:

- a) individuazione delle attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
- b) previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- d) previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- e) introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

1.6 **Le Linee Guida**

Su espressa indicazione del Legislatore delegato, i Modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria che siano stati comunicati al Ministero della Giustizia il quale, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni osservazioni sull' idoneità dei modelli a prevenire i reati.

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione gestione e controllo *ex* D.Lgs. n. 231 del 2001, approvate originariamente da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successivamente aggiornate (di seguito, per brevità, cumulativamente definite le “**Linee Guida**”). Ai fini del presente lavoro, sono in particolar modo state tenute in considerazione le Linee Guida di Confindustria aggiornate a Luglio 2014.

Il percorso indicato dalle Linee Guida per l'elaborazione del Modello può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- individuazione delle aree a rischio, volta a verificare in quali aree/settori aziendali sia possibile la realizzazione dei reati;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. A supporto di ciò, soccorre l'insieme coordinato di strutture organizzative, attività e regole operative applicate - su indicazione del vertice apicale - dal *management* e dai consulenti, volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità rientranti in un buon sistema di controllo interno.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo proposto dalle Linee Guida di Confindustria sono, per quanto concerne la prevenzione dei reati dolosi:

- il Codice Etico;
- il sistema organizzativo;
- le procedure manuali ed informatiche;
- i poteri autorizzativi e di firma;
- il sistema di controllo e gestione;
- la comunicazione al personale e sua formazione.

Con riferimento ai reati colposi (reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro e la maggior parte dei reati ambientali), le componenti più rilevanti individuate da Confindustria sono:

- il Codice Etico (o di comportamento) con riferimento ai reati considerati;
- la struttura organizzativa,
- la formazione e addestramento,
- la comunicazione e coinvolgimento,
- la gestione operativa,
- il sistema di monitoraggio della sicurezza.

Il sistema di controllo deve essere informato ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;

- separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
 - documentazione dei controlli;
 - introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e dei protocolli previsti dal Modello;
 - individuazione di un Organismo di Vigilanza i cui principali requisiti siano:
 - autonomia ed indipendenza,
 - professionalità,
 - continuità di azione;
- obbligo, da parte delle funzioni aziendali, e segnatamente di quelle individuate come maggiormente “a rischio reato”, di fornire informazioni all’Organismo di Vigilanza, sia su base strutturata (informativa periodica in attuazione del Modello stesso), sia per segnalare anomalie o atipicità riscontrate nell’ambito delle informazioni disponibili.

2. Il presente Modello

2.1 APCOA PARKING ITALIA S.p.A (ora APCOA Italia S.p.A.)

La Società APCOA PARKING ITALIA S.p.A (ora APCOA Italia S.p.A.) (di seguito “APCOA” o la “Società”) è l’operatore leader dei servizi di parcheggio sia in Italia che in Europa.

APCOA fa parte del gruppo APCOA PARKING Group, la cui sede centrale è a Stoccarda.

APCOA effettua non solo la gestione ma anche tutta l’attività a questa connessa: studi di fattibilità economico-finanziaria tramite project financing, consulenza progettuale, gestionale e amministrativa.

APCOA intrattiene rapporti contrattuali con Istituzioni Pubbliche, investitori privati e istituzionali che intendono massimizzare l’efficienza e il ritorno economico in questo settore che, pur in continua crescita, presenta delle notevoli aree di rischio e quindi necessita di operatori professionali.

I rapporti contrattuali e le attività del gruppo APCOA sono estremamente diversificati: dalla gestione diretta ottenuta tramite il tradizionale rapporto di affitto d’azienda, alle concessioni pubbliche e aeroportuali, ai rapporti di management dove APCOA fornisce servizi e mette a disposizione il proprio know-how.

2.2 Il presente Modello

2.2.1 Le finalità del Modello

Il presente Modello rappresenta l’aggiornamento del Modello già adottato in data 09/03/2007.

APCOA, infatti, nell’ambito del più ampio percorso di rafforzamento della propria governance aziendale e a fronte delle novità legislative e di modifiche organizzative endogene, ha ritenuto procedere all’aggiornamento del Modello già adottato.

Il presente Modello, predisposto, così come il precedente, dalla Società sulla base dell’individuazione delle aree di possibile rischio nell’attività aziendale al cui interno si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati, si propone come finalità quelle di:

- predisporre un sistema di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all’attività aziendale;
- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto di APCOA, ed in particolare quelli impegnati nelle “aree di attività a rischio”, consapevoli di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni in esso 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 con la Società che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- confermare che APCOA non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità e che, in ogni caso, tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi cui è ispirata l'attività imprenditoriale della Società.

2.2.2 La costruzione del Modello

Sulla scorta anche delle indicazioni contenute nelle Linee Guida di riferimento, la costruzione del Modello (e la successiva redazione del presente documento) si è articolata nelle fasi di seguito descritte:

- (i) esame preliminare del contesto aziendale attraverso l'analisi della documentazione societaria rilevante e lo svolgimento di interviste con responsabili di APCOA informati sulla struttura e le attività della stessa, al fine di definire l'organizzazione e le attività eseguite dalle varie unità organizzative/funzioni aziendali, nonché i processi aziendali nei quali le attività sono articolate e la loro concreta ed effettiva attuazione;
- (ii) individuazione delle aree di attività e dei processi aziendali "a rischio" o - limitatamente ai reati contro la Pubblica amministrazione – "strumentali" alla commissione di reati, operata sulla base del sopra citato esame preliminare del contesto aziendale (di seguito, per brevità, cumulativamente indicate come le "**Aree a Rischio Reato**");
- (iii) definizione in via di ipotesi delle principali possibili modalità di commissione dei Reati Presupposto all'interno delle singole Aree a Rischio Reato;
- (iv) rilevazione ed individuazione del sistema di controllo dell'ente finalizzato a prevenire la commissione dei Reati Presupposto.

2.2.3 Il concetto di rischio accettabile

Nella predisposizione di un Modello di organizzazione e gestione, quale il presente, non può essere trascurato il concetto di rischio accettabile. È, infatti, imprescindibile stabilire, ai fini del rispetto delle previsioni introdotte dal D.Lgs. n. 231 del 2001, una soglia che consenta di limitare la quantità e qualità degli strumenti di prevenzione che devono essere adottati al fine di impedire la commissione del reato. Con specifico riferimento al meccanismo sanzionatorio introdotto dal Decreto, la soglia di accettabilità è rappresentata dall'efficace implementazione di un adeguato sistema preventivo che sia tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente, ovvero, ai fini dell'esclusione di responsabilità amministrativa dell'ente, le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello ed i controlli adottati dalla Società.

2.2.4 La struttura del Modello ed i Reati Presupposto rilevanti ai fini della sua costruzione

La Società ha inteso predisporre un Modello che tenesse conto della propria peculiare realtà aziendale, in coerenza con il proprio sistema di governo e in grado di valorizzare i controlli e gli organismi esistenti.

Il Modello, pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, regole e disposizioni che:

- incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno;
- regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle Aree a Rischio Reato, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal Decreto.

In particolare, il Modello di APCOA è costituito da una “**Parte Generale**”, che contiene i principi cardine dello stesso e da più “**Parti Speciali**” in relazione alle diverse categorie di reati previsti dal D.Lgs. n. 231 del 2001.

Le Parti Speciali contengono, per ciascuna categoria di reati presupposto, una sintetica descrizione degli illeciti che possono essere fonte di una responsabilità amministrativa della Società, l'indicazione delle Aree a Rischio Reato individuate e la descrizione delle principali regole di comportamento implementate dalla Società, cui i Destinatari del Modello (come di seguito definiti) si devono attenere al fine di prevenire la commissione di tali reati.

A seguito della valutazione dell'attività in concreto svolta da APCOA e della sua storia, sono state dalla Società considerate rilevanti le seguenti fattispecie di reato:

- **Reati contro la Pubblica Amministrazione** (Artt. 24 e 25 del Decreto);
- **Delitti informatici e trattamento illecito dei dati** (Art.24-bis del Decreto);
- **Delitti di criminalità organizzata** (Art. 24-ter del Decreto);
- **Reati di Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (Art. 25-bis del Decreto);
- **Delitti contro l'industria e il commercio** (Art. 25-bis 1 del Decreto);
- **Reati societari** (Art.25-ter del Decreto);
- **Delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** (Art. 25-quater del Decreto);
- **Delitti contro la personalità individuale** (Art. 25-quinquies del Decreto);
- **Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro** (Art.25-septies);
- **Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** (Art.25-octies del Decreto);
- **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (Art.25-nonies del Decreto);
- **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria** (Art. 25-decies del Decreto);

- **Reati ambientali** (Art.25-undecies del Decreto);
- **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (Art. 25-duodecies del Decreto);
- **Reati transnazionali** (ex art. 10 L.146/2006).

In ogni caso, i principi etici su cui si fonda il Modello della Società e la sua struttura di *governance* sono finalizzati a prevenire in linea generale anche quelle fattispecie di reato che non trovano disciplina specifica nelle Parti Speciali del presente Modello.

2.2.5 L'adozione del Modello

L'adozione del presente Modello è demandata dal Decreto stesso alla competenza dell'organo dirigente (ed in particolare al Consiglio di Amministrazione), al quale è altresì attribuito il compito di integrare il presente Modello con ulteriori Sezioni della Parte Speciale relative a altre tipologie di Reati Presupposto di nuova introduzione nel D.Lgs. n. 231 del 2001.

2.3 I documenti connessi al Modello

Formano parte integrante e sostanziale del Modello i seguenti documenti:

- Codice Etico contenente l'insieme dei diritti, doveri e responsabilità di APCOA nei confronti dei destinatari del Modello stesso (di seguito, per brevità, il “**Codice Etico**”);
- sistema disciplinare e relativo meccanismo sanzionatorio da applicare in caso di violazione del Modello (di seguito, per brevità, il “**Sistema Sanzionatorio**”);
- sistema di deleghe e procure, nonché tutti i documenti aventi l'obiettivo di descrivere e attribuire responsabilità e/o mansioni a chi opera all'interno dell'Ente nelle Aree a Rischio Reato (*i.e.* organigrammi, ordini di servizio, *job description*, mansionari, funzionigrammi, etc.);
- sistema di procedure, di protocolli e di controlli interni aventi quale finalità quella di garantire un'adeguata trasparenza e conoscibilità dei processi decisionali e finanziari, nonché dei comportamenti che devono essere tenuti dai destinatari del presente Modello operanti nelle Aree a Rischio Reato (di seguito, per brevità, il sistema delle deleghe e procure, le procedure, i protocolli ed i controlli interni sopra citati verranno cumulativamente definiti le “**Procedure**”).

Ne consegue che con il termine Modello deve intendersi non solo il presente documento, ma altresì tutti gli ulteriori documenti e le Procedure che verranno successivamente adottati secondo quanto previsto nello stesso e che perseguiranno le finalità ivi indicate.

2.4 Gestione delle risorse finanziarie

Fermo restando quanto indicato al precedente paragrafo, tenuto conto che ai sensi dell'articolo 6, lettera c) del D.Lgs. n. 231 del 2001 tra le esigenze cui il Modello deve rispondere vi è anche l'individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati, la Società ha adottato specifici protocolli contenenti i principi ed i comportamenti da seguire nell'ambito della gestione di tale risorse.

2.5 Diffusione del Modello

2.5.1 Destinatari

Il presente Modello tiene conto della particolare realtà imprenditoriale di APCOA e rappresenta un valido strumento di sensibilizzazione ed informazione dei Soggetti Apicali e dei Soggetti Sottoposti (di seguito, per brevità, i “**Destinatari**”).

Tutto ciò affinché i Destinatari seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui si ispira la Società nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali comunque da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

In ogni caso, le funzioni aziendali competenti assicurano il recepimento nelle Procedure della Società dei principi e delle norme di comportamento contenuti nel Modello e nel Codice Etico di APCOA.

2.5.2 Formazione ed Informazione del Personale

È obiettivo di APCOA garantire una corretta conoscenza da parte dei Destinatari circa il contenuto del Decreto e gli obblighi derivanti dal medesimo.

Ai fini dell'efficace attuazione del presente Modello, la formazione e l'informativa verso i Destinatari è gestita dalla Direzione Risorse Umane in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza e con i responsabili delle altre funzioni aziendali di volta in volta coinvolte nella applicazione del Modello.

Le principali modalità di svolgimento delle attività di formazione/informazione necessarie anche ai fini del rispetto delle disposizioni contenute nel Decreto, attengono la specifica informativa all'atto dell'assunzione e le ulteriori attività ritenute necessarie al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto. In particolare è prevista:

- una comunicazione iniziale. A tale proposito, l'adozione del presente Modello è comunicata a tutte le risorse presenti in Società. Ai nuovi assunti viene consegnato il Codice Etico ed il Modello - Parte Generale di APCOA. Agli stessi, viene inoltre fatto sottoscrivere un modulo con il quale prendono atto che il Modello è disponibile nella *intranet* aziendale e si impegnano ad osservare i contenuti della normativa citata. Inoltre,

- ai Soggetti Apicali e/o Sottoposti che operano nelle Aree a Rischio Reato, viene data informativa della/e Sezione/i della Parte Speciale che riguarda/no l'Area di riferimento;
- una specificata attività di formazione. Tale attività di formazione “continua” è obbligatoria e sviluppata attraverso strumenti e procedure informatiche (*e-mail* di aggiornamento, *intranet* aziendale, strumenti di autovalutazione), nonché incontri e seminari di formazione ed aggiornamento periodici. Tale attività è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

Al fine di garantire l'effettiva diffusione del Modello e l'informazione del personale con riferimento ai contenuti del Decreto ed agli obblighi derivanti dall'attuazione del medesimo, è istituita una specifica sezione della *intranet* aziendale (nella quale sono presenti e disponibili tutti i documenti che compongono il Modello) dedicata all'argomento e aggiornata, di volta in volta, dalla funzione interna di riferimento in coordinamento o su indicazione dell'Organismo di Vigilanza.

2.5.3 Informazione ai Terzi e diffusione del Modello

APCOA prevede altresì la diffusione del Modello alle persone che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, rapporti di consulenza, rapporti di agenzia, rapporti di rappresentanza commerciale ed altri rapporti che si concretizzano in una prestazione professionale, non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale (ivi inclusi i soggetti che agiscono per i fornitori e i *partners*, anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché *joint-venture*) (di seguito, per brevità, i “**Terzi**”).

In particolare, le funzioni aziendali, di volta in volta coinvolte, forniscono ai soggetti Terzi in generale e alle società di *service* con cui entrano in contatto, idonea informativa in relazione all'adozione da parte di APCOA del Modello ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001. La Società invita, inoltre, i Terzi a prendere visione dei contenuti del Codice Etico e della Parte Generale del Modello presenti sul sito *internet* della stessa.

Nei rispettivi testi contrattuali sono inserite specifiche clausole dirette ad informare i Terzi dell'adozione del Modello da parte di APCOA, di cui gli stessi dichiarano di aver preso visione e di aver conoscenza delle conseguenze derivanti dal mancato rispetto dei precetti contenuti nella Parte Generale del Modello, nel Codice Etico nonché si obbligano a non commettere e a far sì che i propri apicali o sottoposti si astengano dal commettere alcuno dei Reati Presupposto.

3. Elementi del modello di governance e dell'assetto organizzativo generale di APCOA

3.1 Il Modello di *governance* della Società

APCOA è una società per azioni ed è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da tre membri (incluso il Presidente) secondo quanto deliberato dall'Assemblea¹².

Gli Amministratori durano sino alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica.

Il Consiglio di Amministrazione è investito di tutti i più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, senza eccezione alcuna, con tutte le facoltà per l'attuazione e il raggiungimento degli scopi sociali.

Può quindi contrarre ogni specie di obbligazione e compiere qualsiasi atto di disposizione patrimoniale senza limitazioni di sorta, essendo di sua competenza tutto quanto per legge non sia espressamente riservato alle deliberazioni dell'Assemblea.

Il Consiglio di Amministrazione può nominare un Comitato Esecutivo determinandone il numero dei componenti e le norme di funzionamento e/o uno o più Amministratori Delegati, determinando il contenuto, i limiti e le modalità di esercizio della delega.

Il Consiglio di Amministrazione può delegare tutti quei poteri che sono per legge delegabili al Presidente, al Vice Presidente, agli Amministratori Delegati, al Comitato Esecutivo e a uno o più Consiglieri di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione può nominare uno o più Direttori Generali nonché Procuratori Speciali per determinati atti o categorie di atti determinandone mansioni, attribuzioni e poteri, anche di rappresentanza, nel rispetto delle limitazioni di legge.

Nei limiti dei loro poteri, il Presidente, il Vice Presidente, gli Amministratori Delegati e il Comitato Esecutivo possono rilasciare anche a terzi procure speciali per categorie di atti di ordinaria amministrazione, nonché per determinati atti di straordinaria amministrazione.

Al Presidente, al Vice Presidente e agli Amministratori Delegati, ove questi siano stati nominati, spetta disgiuntamente la rappresentanza della Società di fronte ai terzi e in giudizio, con facoltà di promuovere azioni, querele e istanze giudiziarie e amministrative per ogni grado di giudizio ed anche per i giudizi di revocazione o per Cassazione.

Il Consiglio di Amministrazione, anche attraverso il Presidente o gli Amministratori Delegati, riferisce tempestivamente e con periodicità almeno trimestrale al Collegio Sindacale sull'attività svolta e sulle operazioni di maggior rilievo economico, finanziario e patrimoniale

¹² Dati riportati nel Bilancio di Esercizio relativo al FY 2014.

effettuate dalla Società o dalle Società controllate, comprese quelle atipiche, inusuali o con parti correlate; in particolare, riferisce sulle operazioni nelle quali gli amministratori abbiano un interesse, per conto proprio o di terzi, o che siano influenzate dal soggetto che esercita l'attività di direzione e coordinamento.

3.2 Il sistema di controllo interno di APCOA

APCOA ha adottato i seguenti strumenti di carattere generale, diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni di APCOA (anche in relazione ai reati da prevenire):

- i principi etici ai quali la Società si ispira, anche sulla base di quanto stabilito nel Codice Etico;
- il sistema di deleghe e procure;
- la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa;
- il sistema di controllo interno e quindi la struttura delle procedure aziendali;
- le procedure afferenti il sistema amministrativo, contabile e di *reporting*;
- le comunicazioni e le circolari aziendali dirette al personale;
- la formazione obbligatoria, adeguata e differenziata di tutto il personale;
- il sistema sanzionatorio di cui ai CCNL applicabili;
- il “*corpus*” normativo e regolamentare nazionale e straniero quando applicabile.

3.3 Principi generali di controllo in tutte le Aree a Rischio Reato

In aggiunta ai controlli specifici descritti in ciascuna Sezione della Parte Speciale del presente Modello, la Società ha implementato specifici controlli generali applicabili in tutte le Aree a Rischio Reato.

Si tratta, nello specifico, dei seguenti controlli:

- **Trasparenza:** ogni operazione/transazione/azione deve essere giustificabile, verificabile, coerente e congruente;
- **Separazione delle funzioni/Poteri:** nessuno può gestire in autonomia un intero processo e può essere dotato di poteri illimitati; i poteri autorizzativi e di firma devono essere definiti in modo coerente con le responsabilità organizzative assegnate;
- **Adeguatezza delle norme interne:** l'insieme delle norme aziendali deve essere coerente con l'operatività svolta ed il livello di complessità organizzativa e tale da garantire i controlli necessari a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;

- **Tracciabilità/Documentabilità:** ogni operazione/transazione/azione, nonché la relativa attività di verifica e controllo devono essere documentate e la documentazione deve essere adeguatamente archiviata.

4. L'Organismo di Vigilanza

4.1 Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza

Secondo le disposizioni del D.Lgs. n. 231 del 2001 (articoli 6 e 7), nonché le indicazioni contenute nella Linee Guida di Confindustria, le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza, tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, devono essere:

- (a) autonomia ed indipendenza;
- (b) professionalità;
- (c) continuità d'azione.

4.1.1 Autonomia ed indipendenza

I requisiti di autonomia ed indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e, dunque, non subisca condizionamenti o interferenze da parte dell'organo dirigente.

Tali requisiti si possono ottenere garantendo all'Organismo di Vigilanza la posizione gerarchica più elevata possibile, e prevedendo un'attività di *reporting* al massimo vertice operativo aziendale, ovvero al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso. Ai fini dell'indipendenza è inoltre indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti operativi, che ne comprometterebbero l'obiettività di giudizio con riferimento a verifiche sui comportamenti e sull'effettività del Modello.

4.1.2 Professionalità

L'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio¹³.

4.1.3 Continuità d'azione

L'Organismo di Vigilanza deve:

- svolgere in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con

¹³ Ci si riferisce, tra l'altro, a: tecniche di analisi e valutazione dei rischi; misure per il loro contenimento (procedure organizzative, meccanismi di contrapposizione dei compiti, etc.); *flow charting* di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza, tecniche di intervista e di elaborazione dei questionari; metodologie per l'individuazione di frodi; etc. L'Organismo di Vigilanza deve avere competenze di tipo ispettivo (per accertare come si sia potuto verificare un reato della specie in esame e di chi lo abbia commesso); competenze di tipo consulenziale (per adottare – all'atto del disegno del Modello e delle successive modifiche – le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati medesimi) o, ancora, correntemente per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati) e competenze giuridiche. Il D.Lgs. n. 231 del 2001 è una disciplina penale ed avendo l'attività dell'Organismo di Vigilanza lo scopo di prevenire la realizzazione dei reati è dunque essenziale la conoscenza della struttura e delle modalità realizzative dei reati (che potrà essere assicurata mediante l'utilizzo delle risorse aziendali, ovvero della consulenza esterna).

adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine;

- essere una struttura riferibile alla Società, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza.

Per assicurare l'effettiva sussistenza dei requisiti descritti in precedenza, è opportuno che tali soggetti posseggano, oltre alle competenze professionali descritte, i requisiti soggettivi formali che garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito (es. onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice, etc.).

4.2 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione di APCOA ha nominato quale Organismo di Vigilanza della Società un organo plurisoggettivo composto da 2 membri individuati tra soggetti aventi le seguenti caratteristiche:

- (i) un componente esterno: Avv. Cataldo Giosuè (Presidente);
- (ii) un componente esterno: Dott. Lodovico Comploj.

Tale configurazione garantisce l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente dell'organizzazione, assicurando al contempo sufficiente continuità d'azione e, nel complesso, permette di soddisfare il requisito della professionalità in relazione alle diverse categorie di Reati Presupposto.

Con la medesima delibera che ha nominato l'OdV, il Consiglio di Amministrazione della Società ha fissato il compenso spettante a tale organo per l'incarico assegnatogli.

L'Organismo di Vigilanza provvede a dotarsi di un proprio regolamento interno, nonché a stabilire ed aggiornare il piano delle attività da svolgere annualmente.

4.3 Durata dell'incarico e cause di cessazione

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per la durata indicata nell'atto di nomina e può essere rinnovato.

La cessazione dall'incarico dell'OdV può avvenire per una delle seguenti cause:

- scadenza dell'incarico;
- revoca dell'Organismo da parte del Consiglio di Amministrazione;
- rinuncia di un componente, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione;
- sopraggiungere di una delle cause di decadenza di cui al successivo paragrafo.

La revoca dell'OdV può essere disposta solo per giusta causa e tali devono intendersi, a titolo esemplificativo, le seguenti ipotesi:

- il caso in cui il componente sia coinvolto in un processo penale avente ad oggetto la commissione di un delitto;
- il caso in cui sia riscontrata la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dell'OdV;
- una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- il possibile coinvolgimento della Società in un procedimento, penale o civile, che sia connesso ad un'omessa o insufficiente vigilanza, anche colposa.

La revoca è disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione, previo parere vincolante del Collegio Sindacale della Società.

In caso di scadenza, revoca o rinuncia, il Consiglio di Amministrazione nomina senza indugio il nuovo componente dell'OdV, mentre il componente uscente rimane in carica fino alla sua sostituzione.

4.4 Casi di ineleggibilità e di decadenza

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza del componente dell'OdV:

- a) l'interdizione, l'inabilitazione, il fallimento o, comunque, la condanna penale, anche non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal Decreto o, comunque, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;
- b) l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale della Società, o con i soggetti esterni incaricati della revisione;
- c) l'esistenza di rapporti di natura patrimoniale tra il componente e la Società tali da compromettere l'indipendenza del componente stesso.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, il componente l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione.

4.5 Funzioni, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

In conformità alle indicazioni fornite dal Decreto e dalle Linee Guida, la funzione dell'Organismo di Vigilanza consiste, in generale, nel:

1. vigilare sull'effettiva applicazione del Modello in relazione alle diverse tipologie di reati presi in considerazione dallo stesso;
2. verificare l'efficacia del Modello e la sua reale capacità di prevenire la commissione dei reati in questione;
3. individuare e proporre al Consiglio di Amministrazione aggiornamenti e modifiche

del Modello stesso in relazione alla mutata normativa o alle mutate necessità o condizioni aziendali;

4. verificare che le proposte di aggiornamento e modifica formulate dal Consiglio di Amministrazione siano state effettivamente recepite nel Modello.

Nell'ambito della funzione sopra descritta, spettano all'OdV i seguenti compiti:

5. verificare periodicamente la mappa delle Aree a Rischio Reato e l'adeguatezza dei punti di controllo al fine di consentire il loro adeguamento ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale. A questo scopo, i destinatari del Modello, così come meglio descritti nelle parti speciali dello stesso, devono segnalare all'OdV le eventuali situazioni in grado di esporre APCOA al rischio di reato. Tutte le comunicazioni devono essere redatte in forma scritta e trasmesse all'apposito indirizzo di posta elettronica attivato dall'OdV;
6. effettuare periodicamente, sulla base del piano di attività dell'OdV previamente stabilito, verifiche ed ispezioni mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle Aree a Rischio Reato;
7. raccogliere, elaborare e conservare le informazioni (comprese le segnalazioni di cui al successivo paragrafo) rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso OdV;
8. condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello portate all'attenzione dell'OdV da specifiche segnalazioni o emerse nel corso dell'attività di vigilanza dello stesso;
9. verificare che gli elementi previsti nel Modello per le diverse tipologie di reati (clausole *standard*, procedure e relativi controlli, sistema delle deleghe, etc.) vengano effettivamente adottati ed implementati e siano rispondenti alle esigenze di osservanza del D.Lgs. n. 231 del 2001, provvedendo, in caso contrario, a proporre azioni correttive ed aggiornamenti degli stessi.

Per lo svolgimento delle funzioni e dei compiti sopra indicati, vengono attribuiti all'OdV i seguenti poteri:

10. accedere in modo ampio e capillare ai vari documenti aziendali ed, in particolare, a quelli riguardanti i rapporti di natura contrattuale e non instaurati dalla Società con terzi;
11. avvalersi del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali e degli organi sociali che possano essere interessati, o comunque coinvolti, nelle attività di controllo;
12. conferire specifici incarichi di consulenza ed assistenza a professionisti anche esterni alla Società.

4.6 Risorse dell'Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione assegna all'OdV le risorse umane e finanziarie ritenute

opportune ai fini dello svolgimento dell'incarico assegnato. In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono attribuiti autonomi poteri di spesa, nonché la facoltà di stipulare, modificare e/o risolvere incarichi professionali a soggetti terzi in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico.

4.7 Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza

4.7.1 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello, l'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Destinatari (e, ove del caso, dei Terzi) in merito ad eventi che potrebbero comportare la responsabilità di APCOA ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001.

I flussi informativi verso l'OdV si distinguono in informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie.

Nel primo caso valgono le seguenti prescrizioni:

- i Destinatari sono tenuti a segnalare all'OdV le notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati o a pratiche non in linea con le procedure e le norme di comportamento emanate o che verranno emanate da APCOA;
- i Terzi sono tenuti ad effettuare le segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati nei limiti e secondo le modalità previste contrattualmente;
- i Terzi sono tenuti ad effettuare le eventuali segnalazioni direttamente all'OdV.

Oltre alle segnalazioni relative alle violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere obbligatoriamente e tempestivamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, inerenti lo svolgimento di indagini che vedano coinvolta APCOA od i componenti degli organi sociali;
- i rapporti eventualmente predisposti dai responsabili di altri organi (ad esempio, Collegio Sindacale) nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del D.Lgs. n. 231 del 2001;
- le notizie relative a procedimenti disciplinari nonché ad eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
- le commissioni di inchiesta o relazioni/comunicazioni interne da cui emerga la responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D.Lgs. n. 231 del 2001;
- i cambiamenti organizzativi;
- gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e dei poteri;
- le operazioni particolarmente significative svolte nell'ambito delle Aree a Rischio

Reato;

- i mutamenti nelle Aree a Rischio Reato o potenzialmente a rischio;
- le eventuali comunicazioni del Collegio Sindacale in merito ad aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società;
- la dichiarazione di veridicità e completezza delle informazioni contenute nelle comunicazioni sociali;
- la copia dei verbali delle riunioni del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale.

La Società adotta specifici canali informativi dedicati (linee telefoniche dedicate o *mail box* create *ad hoc*) al fine di garantire la riservatezza di cui sopra e facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità. A tal fine può ascoltare l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto la ragione dell'eventuale autonoma decisione a non procedere. In ogni caso, i segnalanti in buona fede saranno garantiti da qualsiasi forma di ritorsione o penalizzazione e ad essi sarà assicurata la massima riservatezza, fatti salvi gli obblighi di legge e le esigenze di tutela della Società o delle persone accusate erroneamente o in malafede.

4.7.2 Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza

Premesso che la responsabilità di adottare ed efficacemente implementare il Modello permane in capo al Consiglio di Amministrazione della Società, l'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e al verificarsi di eventuali criticità.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità nei confronti del Consiglio di Amministrazione di:

- comunicare, all'inizio di ciascun esercizio, il piano delle attività che intende svolgere al fine di adempiere ai compiti assegnati. Tale piano sarà approvato dal Consiglio di Amministrazione stesso;
- comunicare periodicamente lo stato di avanzamento del programma unitamente alle eventuali modifiche apportate allo stesso;
- comunicare tempestivamente eventuali problematiche connesse alle attività, laddove rilevanti;
- relazionare, con cadenza almeno semestrale, in merito all'attuazione del Modello.

L'OdV sarà tenuto a relazionare periodicamente, oltre che il Consiglio di Amministrazione, anche il Collegio Sindacale in merito alle proprie attività.

L'Organismo potrà richiedere di essere convocato dai suddetti organi per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche. Gli incontri con gli organi sociali cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati. Copia di tali verbali sarà custodita dall'OdV e dagli

organi di volta in volta coinvolti.

Fero restando quanto sopra, l'Organismo di Vigilanza potrà, inoltre, comunicare, valutando le singole circostanze:

- (i) i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tale fattispecie sarà necessario che l'OdV ottenga dai responsabili dei processi un piano delle azioni, con relativa tempistica, per l'implementazione delle attività suscettibili di miglioramento nonché il risultato di tale implementazione;
- (ii) segnalare al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale comportamenti/azioni non in linea con il Modello al fine di:
 - a) acquisire dal Consiglio di Amministrazione tutti gli elementi per effettuare eventuali comunicazioni alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
 - b) dare indicazioni per la rimozione delle carenze onde evitare il ripetersi dell'accadimento.

L'Organismo, infine, ha l'obbligo di informare immediatamente il Collegio Sindacale qualora la violazione riguardi i componenti del Consiglio di Amministrazione.

5. Sistema Sanzionatorio per mancata osservanza del presente Modello e delle norme-disposizioni ivi richiamate

5.1 Principi generali

APCOA prende atto e dichiara che la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme contenute nel Modello, nei relativi Allegati e nelle Procedure è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

Al riguardo, infatti, lo stesso articolo 6 comma 2, lettera e), del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello e dalle Procedure sono assunte dalla Società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illeciti di cui al D.Lgs. n. 231 del 2001 che le violazioni in questione possano determinare.

Più precisamente, la mancata osservanza delle norme contenute nel Modello e nelle Procedure lede, infatti, di per sé sola, il rapporto di fiducia in essere con la Società e comporta azioni disciplinari a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui la violazione costituisca reato. Ciò anche nel rispetto dei principi di tempestività e immediatezza della contestazione disciplinare e della irrogazione delle sanzioni, in ottemperanza alle norme di legge vigenti.

Le sanzioni devono spaziare da misure conservative, per le infrazioni più tenui, a provvedimenti idonei a recidere il rapporto tra l'agente e l'ente, nel caso di violazioni più gravi. Il potere disciplinare deve sempre conformarsi ai principi di proporzionalità (sanzione commisurata alla violazione) e contraddittorio (coinvolgimento del soggetto interessato).

E' possibile prevedere inoltre meccanismi premiali riservati a quanti cooperano al fine dell'efficace attuazione del modello. Spesso, infatti, quando si intende promuovere il rispetto delle regole, la prospettiva dei vantaggi derivanti dalla loro osservanza può risultare più efficace della minaccia di conseguenze negative per la loro violazione.

5.2 Definizione di “Violazione” ai fini dell'operatività del presente Sistema Sanzionatorio

A titolo meramente generale ed esemplificativo, costituisce **“Violazione”** del presente Modello e delle relative Procedure:

- la messa in atto di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso e nelle relative Procedure, che comportino una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231 del 2001;

- Omissione di azioni o comportamenti prescritti nel Modello e nelle relative Procedure che comportino una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231 del 2001.

5.3 Sanzioni per i lavoratori dipendenti

5.3.1 Personale dipendente in posizione non dirigenziale

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle norme contenute nel presente Modello e nelle Procedure Aziendali sono definiti come *illeciti disciplinari*.

Con riferimento alla tipologia di sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti, esse rientrano tra quelle previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Commercio (di seguito, per brevità, il “**CCNL**”), nel rispetto delle procedure previste dall’articolo 7 della Legge n. 300 del 1970 (di seguito, per brevità, lo “**Statuto dei lavoratori**”) ed eventuali normative speciali applicabili.

La Violazione da parte del personale dipendente, ai sensi del precedente paragrafo del presente Modello, può dar luogo, secondo la gravità della Violazione stessa, a provvedimenti, che vengono stabiliti in applicazione dei principi di proporzionalità, nonché dei criteri di correlazione tra infrazione sanzione e, comunque, nel rispetto della forma e delle modalità previste dalla normativa vigente.

Fatto, in ogni caso, salvo quanto indicato nel Sistema Disciplinare in uso presso APCOA, le sanzioni irrogabili nei riguardi dei dipendenti rientrano tra quelle previste dal CCNL, per quanto riguarda il personale con qualifica di “operaio”, “impiegato, o “quadro”.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall’Organismo di Vigilanza.

5.3.2 Dirigenti

In caso di: (a) Violazione ai sensi di quanto sopracitato, o (b) adozione, nell’espletamento di attività nelle Aree a Rischio Reato, di un comportamento non conforme alle prescrizioni dei documenti sopra citati, da parte di dirigenti, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure disciplinari più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti.

5.3.3 Amministratori

Nel caso di Violazione delle regole sovradescritte, da parte di uno o più degli Amministratori di APCOA, l’Organismo di Vigilanza informerà senza indugio il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale della Società per le opportune valutazioni e provvedimenti.

Nell'ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio di uno o più degli Amministratori, presunti autori del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Società, il Presidente del Consiglio di Amministrazione di APCOA (o, in sua vece, l'altro Consigliere) dovrà procedere alla convocazione dell'Assemblea dei Soci per deliberare in merito alla revoca del mandato.

5.3.4 Sindaci

Nel caso di Violazione delle regole di cui al precedente paragrafo, da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione e lo stesso Collegio Sindacale e su istanza del Presidente del Consiglio di Amministrazione verrà convocata l'Assemblea dei Soci affinché adottati gli opportuni provvedimenti.

5.3.5 Terzi: collaboratori e consulenti esterni

Nel caso di Violazione delle regole di cui al precedente paragrafo, da parte di collaboratori o consulenti esterni, o, più in generale, di Terzi, la Società, a seconda della gravità della violazione: (i) richiamerà gli interessati al rigoroso rispetto delle disposizioni ivi previste; o (ii) avrà titolo, in funzione delle diverse tipologie contrattuali, di recedere dal rapporto in essere per giusta causa ovvero di risolvere il contratto per inadempimento dei soggetti poc'anzi indicati.

A tal fine, APCOA ha previsto l'inserimento di apposite clausole nei medesimi che prevedano: (a) l'informativa ai Terzi dell'adozione del Modello e del Codice Etico da parte di APCOA, di cui gli stessi dichiarano di aver preso visione, impegnandosi a rispettarne i contenuti e a non porre in essere comportamenti che possano determinare una violazione della legge, del Modello o la commissione di alcuno dei Reati Presupposto; (b) il diritto per la Società di recedere dal rapporto o risolvere il contratto (con o senza l'applicazione di penali), in caso di inottemperanza a tali obblighi.

ADOZIONE SISTEMA WHISTLEBLOWING E MISURE DI TUTELA DELLE PERSONE CHE SEGNALINO ILLECITI COMMESSI ALL'INTERNO DELL'ENTE E LORO AUSILIARI/FACILITATORI

Già da ben prima della pubblicazione del D.Lgs. 24/2023 (*“protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”*), la società APCOA PARKING ITALIA SPA aveva adottato, all'interno del proprio Modello 231, un Sistema Whistleblowing atto a ricevere -anche in forma anonima e comunque criptica, attraverso una piattaforma telematica- eventuali segnalazioni di illeciti (di qualsiasi natura) commessi all'interno della società. All'indomani della pubblicazione del D. Lgs 24/2023, APCOA PARKING ITALIA SPA ha apportato le dovute modifiche ed integrazioni al Sistema Whistleblowing recependo tutte le novità al riguardo e pertanto si può dire che oggi sono garantiti a chi intenda segnalare un illecito commesso in ambiente di lavoro:

a) canali che consentano di presentare -a tutela dell'integrità dell'ente e di chi opera per e con esso- segnalazioni circostanziate di condotte illecite, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo dell'ente, di cui si sia venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione sia che lo stesso segnalante intenda rimanere anonimo oppure che intenda sottoscrivere;

b) la possibilità di utilizzare il canale informatico (volendo, anche in forma anonima), tramite il servizio del c.d. "Whistleblowing" (servizio di segnalazione delle violazioni), che offre la possibilità -soprattutto per i dipendenti, ma non solo- di segnalare sospetti concreti di condotte illecite, vale a dire qualunque fatto che non sia in linea con i valori e le politiche di APCOA e che possa integrare una violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 oppure del Codice Etico, che costituisce parte integrante del Sistema 231.

Peraltro a garanzia dell'efficace attuazione del Modello, il Sistema Sanzionatorio 231 di APCOA contiene le misure disciplinari applicabili in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel Modello medesimo.

Il presente Sistema Whistleblowing rappresenta sia uno strumento di allerta per ridurre i rischi di commissione di reati, sia un ausilio importante per promuovere un'elevata etica aziendale e mantenere la fiducia dei Clienti, degli Utenti, e del pubblico in genere, nell'attività aziendale.

Il soggetto che effettua la segnalazione può a propria libera scelta identificarsi oppure rimanere anonimo senza alcun rischio di successiva ritorsione, discriminazione o svantaggio, ed è garantito comunque un processo investigativo adeguato rispetto al fatto segnalato.

Quanto all'oggetto delle segnalazioni, si evidenzia che le "**Segnalazioni Whistleblowing**" vanno tenute distinte da altre segnalazioni c.d. "ordinarie" (per esempio molestie sul posto di lavoro, etc. ...), ed attengono in particolare a: condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel D.Lgs. n. 231/2001, nonché violazioni del diritto dell'UE, ed in particolare:

-Illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al D.Lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato) (art. 2, co. 1, lett. a) n. 3);

-Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE (art. 2, co. 1, lett. a) n. 4);

-Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società (art. 2, co. 1, lett. a) n. 5);

-Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori di cui ai n. 3, 4 e 5 sopra indicati (art. 2, co. 1, lett. a) n. 6).

Chi intende presentare una segnalazione deve specificare se si tratta o meno di una segnalazione per la quale si intende mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni.

Non sono invece ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio). Ed ancora non possono essere oggetto di segnalazione le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità Giudiziaria che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

I motivi che hanno indotto la persona ad effettuare la segnalazione sono invece del tutto irrilevanti ai fini della trattazione della segnalazione e della protezione da misure ritorsive, anche se resta comunque fermo che non sono considerate segnalazioni di Whistleblowing quelle aventi ad oggetto una contestazione, rivendicazione o richiesta legata ad un interesse di carattere personale del segnalante.

Il D. Lgs. 24/2023 garantisce le tutele dei “lavoratori e collaboratori” (anche esterni) che abbiano acquisito le informazioni in occasione di un rapporto di lavoro, in quanto appresta per essi tutte le tutele del caso ed individua i soggetti che possono fungere da segnalatori nelle seguenti categorie: a) lavoratori subordinati; b) lavoratori autonomi; c) liberi professionisti; d) volontari o tirocinanti; e) azionisti persone fisiche; f) persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza. Inoltre, nuova figura aggiunta dal D. Lgs. 24/2023 è quella del “facilitatore” come soggetto che gode di protezione insieme al “segnalante”.

Il segnalante non deve necessariamente avere prove certe degli illeciti prima di effettuare una segnalazione; tuttavia, la segnalazione deve essere effettuata con **onestà ed in buona fede**: difatti un abuso nell'utilizzo del servizio di “Whistleblowing”, ovvero la segnalazione intenzionale di informazioni false o caluniose costituisce un grave illecito disciplinare e può comportare l'attivazione di un procedimento disciplinare nei confronti del segnalante in malafede (Cfr. al riguardo il Sistema Sanzionatorio 231 di Apcoa). In particolare dette sanzioni disciplinari potranno essere applicate in caso di accertamento con sentenza, anche non definitiva di primo grado, della responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia, ovvero della responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa.

APCOA PARKING ITALIA SPA ha individuato, quale **soggetto gestore** delle Segnalazioni Whistleblowing, l'OdV 231.

Il segnalante ha a disposizione diversi canali informativi per effettuare segnalazioni, ed in particolare, a seconda del caso e dell'argomento trattato:

- **Opzione 1 (utilizzo della piattaforma dedicata):** Invia una segnalazione -a propria libera scelta anonima oppure indicando le proprie generalità- tramite il “Sistema

Whistleblowing” (Servizio di segnalazione delle violazioni). In particolare -per quanto attiene alle segnalazioni tramite il servizio di “Whistleblowing”- questo è gestito da un *service provider* esterno chiamato “WhistleB”;

- **Opzione 2:** contatta il Safecall (centralino anonimo) al numero 00800 723 322 55 e segue le istruzioni fornite dai messaggi vocali;
- **Opzione 3:** Invia una segnalazione scritta all’Organismo di Vigilanza di APCOA Parking Italia S.p.A.: in questo caso è necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento (nel caso in cui il segnalante intenda rimanere anonimo salterà questo passaggio); la seconda con il testo della segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all’esterno la dicitura “riservata” al gestore della segnalazione (OdV231 presso APCOA PARKING ITALIA SPA con sede in Mantova, Via Renzo Zanellini 15, CAP 46100). La segnalazione è poi trattata dal gestore delle segnalazioni. Qualora la segnalazione pervenga ad un ufficio errato -in busta chiusa sulla quale è indicato che si tratta di una *Segnalazione Whistleblowing*- colui che la riceve, senza aprirla, la deve trasmettere tempestivamente ai soggetti competenti (OdV 231 APCOA).
- **Opzione 4:** chiede di essere sentito oralmente e direttamente dall’OdV 231 tramite l’inserimento della richiesta nella piattaforma WhistleB di cui alla precedente Opzione 1 (in questo caso non dovrà comunicare nulla sull’oggetto della segnalazione, ma presentare solo la richiesta di essere sentito oralmente e sarà solo successivamente, in sede di incontro riservato, che verrà esposto il contenuto della segnalazione).

In particolare il segnalante che intendesse utilizzare, per la Opzione 1 e la Opzione 4, la piattaforma dedicata per Segnalazioni Whistleblowing deve cliccare sul link <https://report.whistleb.com/apcoa> e compilare il format che si apre; ovvero, nello specifico deve:

- Cliccare sulla voce “scrivi un messaggio”
- Compilare i campi con le informazioni richieste
- Allegare eventuali documenti o file audio
- Cliccare su “successivo”
- Al momento dell’invio della segnalazione, il segnalante riceverà un ID ed una password che dovrà salvare in un posto sicuro in quanto sono gli unici dati che gli consentiranno di accedere nuovamente al sistema per verificare la ricezione di risposte da parte del gestore della segnalazione. Se dovesse perderli non potrà più accedere alla segnalazione già avviata e dovrà presentare una nuova segnalazione. Peraltro è necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire la delibazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni.

❖ Segnalazione anonima

Nel caso di segnalazione anonima, né l’azienda, né WhistleB, né il gestore della segnalazione potrà assolutamente identificare o tracciare la fonte della segnalazione a meno che il

segnalante non fornisca successivamente, di propria iniziativa, i propri dati.

WhistleB non salva i metadati relativi ad una segnalazione e non può tracciare l'indirizzo IP di un segnalante. Al contrario la piattaforma lascia traccia (tramite i log) di tutti coloro che abbiano fatto un collegamento per la gestione della segnalazione, e ciò al fine di permettere di individuare chi abbia avuto effettivo accesso ai dati. Il servizio consente inoltre il dialogo tra il team di Whistleblowing dell'Azienda (l'OdV) ed il segnalante anonimo.

❖ **Segnalazione non anonima**

Nel caso di segnalazione non anonima, il sistema è in grado di garantire comunque la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

Il segnalante non rischierà pertanto alcuna ritorsione, né di perdere il lavoro, né di subire discriminazioni e/o azioni ritorsive. E non importa se la segnalazione si riveli successivamente errata, a condizione tuttavia che il segnalante abbia agito sempre con correttezza e in buona fede.

In ogni caso, entro **7 (sette)** giorni dalla segnalazione, il segnalante riceverà conferma dal gestore della segnalazione della presa in carico della stessa. Inoltre il gestore della segnalazione potrà sempre chiedere al segnalante integrazioni e/o documenti attinenti al caso segnalato (mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante), ed entro **90 (novanta) gg.** dall'avvio della segnalazione dovrà fornire un riscontro alla persona segnalante.

In caso di presunti reati, il segnalante verrà informato che la sua identità potrebbe dover essere rivelata durante il procedimento giudiziario.

In ogni caso in due ipotesi previste dal D. Lgs. 24/2023, per rivelare l'identità del segnalante, **oltre al consenso espresso dello stesso**, si richiede anche una comunicazione scritta delle ragioni di tale rivelazione:

- nel procedimento disciplinare a carico del segnalato, laddove il disvelamento dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui viene contestato l'addebito disciplinare (sempre che non siano stati ottenuti da parte del gestore -durante l'istruttoria- altri elementi utili e sufficienti di per se per far scattare il procedimento disciplinare nei confronti del soggetto segnalato, senza necessità di portare il segnalante a disvelare la propria identità);
- nei procedimenti instaurati in seguito a segnalazioni interne o esterne laddove tale rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Attività del gestore delle segnalazioni

Il gestore delle segnalazioni -nella fattispecie individuato da APCOA nel proprio OdV 231- ha i seguenti compiti:

- rilascia alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante;
- dà un corretto seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornisce, entro 90 giorni (termine per l'istruttoria e deliberazione) un riscontro alla persona segnalante.

Inoltre il gestore della segnalazione assicura che:

- i dati vengano trattati in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti dei soggetti

interessati («**liceità, correttezza e trasparenza**»);

-i dati vengano raccolti solo al fine di gestire e dare seguito alle segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce effettuate da parte dei soggetti tutelati dal d.lgs. 24/2023 («**dimitazione della finalità**»);

-i dati siano adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati («**minimizzazione dei dati**»): i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati senza indugio;

-i dati siano esatti e, se necessario, aggiornati; devono essere cancellati o rettificati tempestivamente i dati inesatti relativi alla specifica segnalazione che viene gestita («**esattezza**»);

- i dati siano conservati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per il tempo necessario al trattamento della specifica segnalazione e comunque **non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione** («**dimitazione della conservazione**»).

- il trattamento sia effettuato in maniera da garantire un'adeguata sicurezza dei dati personali, compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, dalla distruzione o dal danno accidentali («**integrità, disponibilità e riservatezza**»). Le misure di sicurezza adottate devono, comunque, essere periodicamente riesaminate e aggiornate.

In particolare, un corretto seguito della segnalazione implica, in primo luogo, nel rispetto di tempistiche ragionevoli e della riservatezza dei dati, una valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità e poter quindi accordare al segnalante le tutele previste. Per la valutazione dei suddetti requisiti, il soggetto che gestisce le segnalazioni farà riferimento agli stessi criteri utilizzati dall'Autorità Nazionale Anti Corruzione, come elencati al § 1, Parte Seconda, delle Linee Guida ANAC adottate con delibera 311 del 12 luglio 2023.

Ad esempio motivi di archiviazione della segnalazione possono essere:

-manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
-accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente.

Per lo svolgimento dell'istruttoria, il soggetto cui è affidata la gestione può avviare un dialogo con il whistleblower, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, sempre tramite il canale a ciò dedicato nelle piattaforme informatiche o anche di persona. Ove necessario, può anche acquisire atti e documenti da altri uffici dell'amministrazione, avvalersi del loro supporto, coinvolgere terze persone tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato.

Qualora, a seguito dell'attività svolta, vengano ravvisati elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne sarà disposta l'archiviazione con adeguata motivazione. Laddove, invece, si ravvisi il *fumus* di fondatezza della segnalazione è opportuno rivolgersi immediatamente agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze.

Non spetta al soggetto preposto alla gestione della segnalazione accertare le responsabilità individuali, qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall'ente/amministrazione oggetto di segnalazione, a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti all'interno di ogni ente o amministrazione ovvero della magistratura.

Con riferimento al "riscontro" da effettuare entro il termine di 90 gg., lo stesso può consistere nella comunicazione dell'archiviazione, nell'avvio di un'inchiesta interna ed eventualmente nelle relative risultanze, nei provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata, nel rinvio a un'autorità competente per ulteriori indagini.

Tuttavia, occorre precisare che il medesimo riscontro, da rendersi nel termine di 90 gg., può anche essere meramente interlocutorio, giacché possono essere comunicate le informazioni relative a tutte le attività sopra descritte che si intende intraprendere e lo stato di avanzamento dell'istruttoria. In tale ultimo caso, terminata l'istruttoria, gli esiti dovranno comunque essere comunicati alla persona segnalante.

Il processo investigativo: Il Team di Whistleblowing

L'accesso alle segnalazioni presentate tramite il servizio di "Whistleblowing" è limitato al Team di Whistleblowing, che nella fattispecie coincide con l'OdV 231. Ogni membro del team è vincolato da un **obbligo di segretezza e di riservatezza** ai sensi del quale tutti i casi devono essere trattati in via strettamente riservata. Durante il processo investigativo, il team può coinvolgere altri soggetti anche con competenze specifiche e richiedere informazioni e pareri, sempre in via riservata ed avendo l'accortezza di non divulgare notizie e/o dati che anche solo indirettamente possano ricollegare la notizia oggetto di segnalazione ad una persona determinata (il segnalante).

Ricezione di una segnalazione

Tutte le segnalazioni saranno gestite seriamente.

Dopo aver ricevuto una segnalazione, il team di Whistleblowing -ovvero l'OdV 231 - valuta se gestire o meno la segnalazione in base alla pertinenza e fondatezza della stessa.

In particolare, l'OdV 231 può decidere di non gestire una segnalazione se:

- la presunta condotta non è pertinente alla materia 231 o alla legislazione UE di cui al D. Lgs. 24/2023;
- la segnalazione non è stata redatta in buona fede oppure è calunniosa ed il dato risulta oggettivamente evidente;
- non vi sono informazioni sufficienti che consentano ulteriori indagini;
- l'oggetto della segnalazione è già stato risolto.

Qualora la segnalazione risulti pertinente e fondata, si procede come riportato al punto successivo "Investigazioni".

Le informazioni potenzialmente invasive della sfera personale, come la salute, le convinzioni politiche, sessuali o religiose non saranno prese in considerazione nelle indagini.

Qualora la segnalazione interna sia presentata per errore ad un soggetto diverso da quello individuato dall'Ente (ad esempio al direttore del personale anziché all'OdV231), laddove il segnalante abbia dichiarato espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia Whistleblowing o tale volontà sia desumibile dal tipo di segnalazione, la segnalazione è considerata "Segnalazione Whistleblowing" e va trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto interno competente (OdV 231), dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante. Diversamente, se il segnalante non dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele, o detta volontà non sia desumibile dalla segnalazione, detta segnalazione è considerata quale segnalazione ordinaria.

Investigazioni

Tutte le segnalazioni ritenute valutabili in base a quanto sopra riportato, saranno soggette ad indagini e l'OdV determinerà di volta in volta le modalità di indagine più appropriate. Valgono, al riguardo, i seguenti principi:

- Tutte le segnalazioni saranno gestite in modo riservato;
- Una segnalazione non sarà presa in esame da chi potrebbe essere interessato o collegato al/con il fatto segnalato;
- L'OdV 231 presenterà, se necessario, richieste di chiarimenti/integrazioni tramite il Sistema Whistleblowing,
- L'OdV e chiunque sia coinvolto nel processo investigativo non tenterà di identificare il segnalante.

Protezione ed informazioni alla persona oggetto di segnalazione

Oltre alla tutela della riservatezza del segnalante e del facilitatore sono garantite la riservatezza anche della persona coinvolta e delle altre persone menzionate nella segnalazione.

I dati delle persone oggetto di segnalazione saranno pertanto trattati nel rispetto della normativa vigente sul trattamento dei dati personali.

In ogni caso -al fine di proteggere la riservatezza- la segnalazione e la documentazione ad essa allegata sono sottratte al diritto di accesso agli atti.

Nel caso in cui, all'esito dell'istruttoria del gestore della segnalazione dovesse partire un procedimento nei confronti della persona segnalata (p.e. procedimento disciplinare) per il quale quest'ultima debba essere informata, alla prima comunicazione dovrà essere allegato il testo dell'informativa ex art. 13 GDPR

Segnalazione tramite canale ANAC (Autorità Nazionale Anti Corruzione)

In alternativa alla segnalazione di illeciti tramite i canali sopra descritti, gestiti direttamente da APCOA, il segnalante ha la possibilità di adire direttamente ANAC (tramite i canali dalla stessa dedicati) laddove il gestore versi in un'ipotesi di conflitto di interessi rispetto ad una specifica segnalazione (in quanto ad esempio soggetto segnalato o segnalante) non potendo essere altrimenti assicurato che alla segnalazione sia dato efficace seguito.

Il segnalante potrà inoltre effettuare una segnalazione ad ANAC qualora la segnalazione fatta a primo livello (direttamente all'OdV 231 di APCOA) non abbia avuto riscontro ovvero il riscontro sia stato insoddisfacente.

ANAC è inoltre deputata a ricevere le segnalazioni di ritorsioni effettuate od anche solo

prospettate nei confronti di chi abbia precedentemente effettuato una segnalazione.

Ritorsioni

Come previsto dalla Legge 30 novembre 2017 n. 179 “*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*” pubblicata in G.U. n. 291 del 14-12-2017 e vigente dal 29.12.2017 viene espressamente previsto a tutela di chi abbia effettuato la segnalazione di illeciti all’interno dell’Ente:

- a) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- b) l’applicazione di sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante: tali sanzioni saranno quelle previste dall’art. 238 CCNL in vigore¹⁴, secondo la gravità del fatto;
- c) l’applicazione di sanzioni nei confronti di chi abbia effettuato con dolo o colpa grave segnalazioni che si siano rivelate infondate: anche in questo caso le sanzioni saranno quelle previste dall’art. 238 CCNL in vigore, secondo la gravità del fatto.

Inoltre è previsto che l’OdV 231 sia tenuto a comunicare all’ANAC, per i provvedimenti di propria competenza, l’adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che abbiano effettuato le segnalazioni di illeciti.

Le segnalazioni che possono essere fatte dal Whistleblower non riguardano solo le violazioni propriamente dette (ovvero gli illeciti commessi in ambiente di lavoro) ma anche le ritorsioni come conseguenza di una pregressa segnalazione. In questo caso, tuttavia, il canale da seguire per la comunicazione non è il canale interno, ma il canale esterno e la segnalazione andrà effettuata ad ANAC (Autorità Nazionale Anti Corruzione). In detta ipotesi è necessario che il segnalante fornisca ad ANAC elementi oggettivi dai quali sia possibile dedurre la consequenzialità tra la segnalazione e la lamentata ritorsione.

Identiche tutele contro le ritorsioni sono estese nei confronti del c.d. “facilitatore”.

Qualora fosse stata erroneamente segnalata una ritorsione tramite il “canale interno”, il gestore della stessa ha l’obbligo di:

- a) girare il prima possibile (e comunque entro 7 gg.) all’organo competente (ANAC) la segnalazione ricevuta;
- b) avvisare contemporaneamente il segnalante della trasmissione degli atti all’organo competente.

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

¹⁴ In caso di successivi interventi di modifica dell’attuale Contratto Collettivo Nazionale in essere, varranno le stesse considerazioni previste nel presente documento, con riferimento sempre al CCNL in essere al momento del verificarsi del fatto che rende applicabile la sanzione.

Il D. Lgs. 24/2023 descrive la ritorsione come “*qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto*”.

Si tratta quindi di una definizione ampia del concetto di ritorsione che può consistere sia in atti o provvedimenti che in comportamenti od omissioni che si verificano nel contesto lavorativo e che arrecano pregiudizio ai soggetti tutelati. Inoltre è importante considerare che la ritorsione può essere anche “*solo tentata o minacciata*”.

Cancellazione dei dati

I dati non necessari (c.d. “mentadati”) inclusi in una segnalazione saranno eliminati immediatamente quando non necessari per fini investigativi e di esecuzione. La documentazione dell'inchiesta deve essere resa anonima; il nome e l'indirizzo devono essere rimossi insieme a qualsiasi altra informazione che, direttamente o congiuntamente ad altri dati, possa indirettamente identificare la persona. Il tutto salvo diverso intervento dell'Autorità Giudiziaria, qualora questa sia stata interessata del caso. Ciò in base alla Raccomandazione del Gruppo di lavoro di cui all'art. 29 della Direttiva 95/46/EC per la tutela dei dati, sul Regolamento UE n. 679/2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali e sulla Legge n. 179 del 30/11/2017 “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato.”.

Rispetto della normativa sulla privacy

I titolari del trattamento, i responsabili del trattamento e le persone autorizzate a trattare i dati personali sono tenuti a rispettare tutti i principi fondamentali della normativa in tema di tutela dei dati personali non solo con riferimento alla persona segnalante o denunciante ma anche con riferimento agli altri soggetti cui si applica la tutela della riservatezza, quali il facilitatore, la persona coinvolta e la persona menzionata nella segnalazione in quanto “interessati dal trattamento dei dati”. A tali soggetti verranno fornite le informazioni ai sensi dell'art. 13-14 Reg. UE n. 679/2016 in quanto applicabile.

Il Titolare del trattamento effettua una valutazione di impatto sulla protezione dei dati personali al fine di documentare le misure tecniche organizzative adottate per proteggere i dati personali trattati con i canali di segnalazione e con le modalità di gestione suindicate.

Il soggetto gestore verrà autorizzato al trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 2 quaterdecies D.Lgs. 196/2003.

Eventuali fornitori esterni di soluzioni tecnologiche utilizzate per la gestione dei canali di segnalazione saranno nominati quali responsabili del trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 28 Reg. UE n. 679/2016.

Promozione dell'istituto del Whistleblowing

La società APCOA promuove la pianificazione di iniziative di sensibilizzazione e formazione del personale per divulgare le finalità dell'istituto del Whistleblowing e la procedura per il suo utilizzo (quali ad esempio comunicazioni specifiche, eventi di formazione, newsletter, etc. ...).

Rimandi legislativi importanti

Per un maggiore approfondimento delle questioni relative alla legislazione sul Whistleblowing nonché alle tutele nei confronti del segnalante -ai cui principi APCOA si ispira e si uniforma- l'interessato potrà prendere visione completa del testo legislativo del D. Lgs. 24/2023 e delle Linee Guide ANAC, collegandosi ai seguenti link:

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2023/03/15/23G00032/sg>

[https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing-pubblicate-linee-guida-anac-dal-15-luglio-
efficace-la-nuova-disciplina](https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing-pubblicate-linee-guida-anac-dal-15-luglio-efficace-la-nuova-disciplina)

QUESTA E' L'ULTIMA PAGINA DEL DOCUMENTO