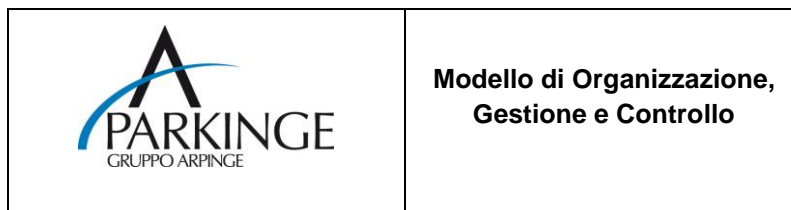


 <p><b>PARKINGE</b> GRUPPO ARPINGE</p>	<p><b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b></p>
---	---


**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE  
E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01 DI  
Parkinge S.r.l.**

APPROVATO CON DELIBERA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DEL 12 GIUGNO 2024



## INDICE

<b>I. PARTE GENERALE</b> .....	3
1) INTRODUZIONE.....	3
2) IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231 .....	4
3) ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO QUALE CAUSA ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE.....	11
4) DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE DI PARKINGE S.R.L. ....	13
4.1) LA REALTA' ORGANIZZATIVA DI PARKINGE .....	15
4.2) GLI STRUMENTI DI GOVERNANCE DI PARKINGE .....	15
4.3) IL CODICE ETICO .....	16
5) MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE.....	17
5.1) <i>Premessa</i> .....	17
5.2) <i>Il progetto per la realizzazione del proprio modello</i> .....	18
6) ORGANISMO DI VIGILANZA .....	23
6.1) <i>Identificazione, collocazione e requisiti di funzionamento</i> .....	23
6.2) <i>Funzioni e poteri dell'OdV</i> .....	24
6.3) <i>Identificazione dell'OdV</i> .....	28
6.4) <i>Il flusso informativo verso l'OdV</i> .....	33
6.5) <i>Il riporto da parte dell'organismo di vigilanza nei confronti degli organi sociali</i> .....	39
6.6) <i>Le norme etiche che regolamentano l'attività dell'OdV</i> .....	40
7) ATTIVITÀ DI FORMAZIONE, INFORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE.....	41
8) LINEE GUIDA DEL SISTEMA SANZIONATORIO .....	43
8.1) <i>(a) lavoratori dipendenti - (b) dirigenti</i> .....	43
8.2) <i>Consiglio di Amministrazione</i> .....	45
8.3) <i>Eventuali Agenti e Collaboratori esterni</i> .....	46

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>
---	--

## I. PARTE GENERALE

### 1) INTRODUZIONE

Il D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 rubricato *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300”* di seguito (**“D.lgs. 231”**), trova la sua genesi in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall’Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato.


Secondo la disciplina introdotta dal D.lgs. 231, infatti, le società possono essere ritenute *“responsabili”* per alcuni reati commessi o tentati, nell’interesse o a vantaggio delle società stesse, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti *“in posizione apicale”* o semplicemente *“apicali”*) e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del D.lgs. 231)<sup>1</sup>.

La responsabilità amministrativa delle società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest’ultima.

Tale ampliamento di responsabilità mira sostanzialmente a coinvolgere nella punizione di determinati reati il patrimonio delle società e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci i quali, fino all’entrata in vigore del decreto in esame, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi, nell’interesse o a vantaggio della propria

---

<sup>1</sup> Art. 5, comma 1, del D.lgs. 231: *“Responsabilità dell’ente – L’ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio: a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso; b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)”*.

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>
---	--

società, da amministratori e/o dipendenti.

Ai sensi del D.lgs. 231, alle società sono applicabili, in via diretta ed autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione a reati perpetrati da soggetti funzionalmente legati alla Società ai sensi dell'art. 5 del D.lgs. 231.

La responsabilità amministrativa è, tuttavia, esclusa se la Società ha, tra l'altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo idonei a prevenire reati della stessa specie.

Tale responsabilità è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi<sup>2</sup>.

## 2) IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231


In base al D.lgs. 231, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dagli artt. 23, 24, 24 bis, 24 ter, 25, 25 bis, 25 bis 1, 25 bis, 25 ter, 25 quater, 25 quater.1, 25 quinquies, 25 sexies, 25 septies, 25 octies, 25 novies, 25 decies, 25 undecies, 25 duodecies, 25 terdecies, 25 quaterdecies e 25 quinquiesdecies se commessi nel proprio interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del D.lgs. 231 stesso.<sup>3</sup>

Le fattispecie di reato richiamate dal D.lgs. 231 possono essere comprese, per comodità

---

<sup>2</sup> Art. 5, comma 2, del D.lgs. 231: "Responsabilità dell'ente – L'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi".

<sup>3</sup> L'articolo 23 del D.lgs. 231 prevede inoltre la punibilità dell'ente qualora, nello svolgimento dell'attività dello stesso ente a cui è stata applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva, siano trasgrediti gli obblighi o i divieti inerenti a tali sanzioni e misure.

	<p><b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b></p>
---	---

espositiva, nelle seguenti categorie<sup>4</sup>:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (quali ad esempio corruzione, concussione, malversazione ai danni dello Stato, turbata libertà degli incanti e turbata libertà del procedimento di scelta del contraente<sup>5</sup>, truffa ai danni dello Stato e frode informatica ai danni dello Stato, richiamati dagli artt. 24 e 25 del D.lgs. 231)<sup>67</sup>;
- reati informatici e trattamento illecito dei dati (quali ad esempio, accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico, installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche,

<sup>4</sup> Si rappresenta che l'art. 24 bis è stato modificato dal decreto legge 14 agosto 2013, n. 93. ha introdotto nelle previsioni del D.lgs. 231 i reati di trattamento illecito di dati di cui all'art. 167 del d.lgs. 196/2003, falsità delle dichiarazioni al Garante ex art. 168 del d.lgs. 196/2003, inosservanza dei provvedimenti del Garante ex art. 170 del d.lgs. 196/2003. Tuttavia, detto decreto-legge non è successivamente stato convertito in legge nella parte relativa a detti reati.

<sup>5</sup> La legge 137/2023 ha convertito in legge il decreto legge n. 105/2023 che, tra le varie cose, ha introdotto nel catalogo dei reati presupposto del D.lgs. 231 i delitti di turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.) e turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-bis c.p.).

<sup>6</sup> Si tratta dei reati seguenti: malversazione a danno dello Stato o dell'Unione europea (art. 316-*bis* c.p.), indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-*ter* c.p.), truffa aggravata a danno dello Stato (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-*bis* c.p.), frode informatica a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-*ter* c.p.), corruzione per l'esercizio della funzione (artt. 318, 319 e 319-*bis* c.p.), corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.), corruzione in atti giudiziari (art. 319-*ter* c.p.), istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.), concussione (art. 317 c.p.), induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-*quater* c.p.); corruzione, istigazione alla corruzione e concussione di membri delle Corti penali internazionali o degli organi delle Comunità europee o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-*bis* c.p.), traffico di influenze illecite (art. 346 bis c.p.).

<sup>7</sup> La legge n. 3 del 9 gennaio 2019 ha previsto un duro inasprimento delle misure interdittive da infliggere alla Società in caso di condanna per reati presupposto di concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione. Tra le misure interdittive particolarmente rilevanti per la Società si segnala il divieto a contrattare con la Pubblica Amministrazione per un periodo non inferiore a quattro anni e non superiore a sette ovvero non inferiore a due anni e non superiore a quattro, a seconda che il reato sia stato commesso da un soggetto apicale ovvero da soggetto sottoposto all'altrui direzione. La legge 3 del 2019 dispone, inoltre, che le sanzioni interdittive abbiano la durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni "se prima della sentenza di primo grado, l'ente si è efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite e 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. La medesima Legge 3/2019 ha inoltre inserito nel novero dei reati presupposti ex d.lgs. 231/2001 il reato di traffico di influenze illecite.



danneggiamento di sistemi informatici o telematici richiamati all'art. 24 *bis* del D.lgs. 231)<sup>8</sup>;

- reati contro la fede pubblica (quali ad esempio falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, richiamati dall'art. 25 *bis* D.lgs. 231)<sup>9</sup>;
- reati contro l'industria ed il commercio (quali ad esempio turbata libertà dell'industria e del commercio, frode nell'esercizio del commercio, vendita di prodotti industriali con segni mendaci, richiamati all'art. 25 *bis*. 1 del D.lgs. 231)<sup>10</sup>;
- reati societari (quali ad esempio false comunicazioni sociali, impedito controllo, illecita influenza sull'assemblea, richiamati dall'art. 25 *ter* del D.lgs. 231, modificato

<sup>8</sup> L'art. 24-bis è stato introdotto nel D.Lgs. 231 dall'art. 7 della legge 48/2008. Si tratta dei reati di falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.), accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.), detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.), diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.), intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.), installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.) e frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.).

<sup>9</sup> L'art. 25-*bis* è stato introdotto nel D.Lgs. 231 dall'art. 6 del D.L. 350/2001, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1 della L. 409/2001. Si tratta dei reati di falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.), alterazione di monete (art. 454 c.p.), spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.), spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.), falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.), contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.), fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.), uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.). La previsione normativa è stata poi estesa anche alla Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.), Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.) con la modifica introdotta dall'art. 17 co. 7 lettera a) num. 1) della legge 23 luglio 2009.

<sup>10</sup> L'art. 25-bis.1. è stato inserito dall'art. 17, comma 7, lettera b), della legge 23 luglio 2009, n. 99; si tratta in particolare dei delitti di turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.), illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 bis), frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.), frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.), vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art.516 c.p.), vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.), fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 ter), contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 quater), Art.4 L. 350/03.

	<p><b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b></p>
---	---

con la legge 262/2005, con il D.lgs. 39/2010, con la legge 69/2015 e, più recentemente, con il D.lgs. 38/2017<sup>11</sup>);

- reati in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (richiamati dall'art. 25 *quater* del D.lgs. 231);
- reati contro la personalità individuale (quali ad esempio la tratta di persone, la riduzione e mantenimento in schiavitù, richiamati dall'art. 25 *quater*.1 e dall'art. 25 *quinquies* D.lgs. 231)<sup>12</sup>;
- reati di abuso di mercato (abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato, richiamati dall'art. 25 *sexies* D.lgs. 231)<sup>13</sup>;
- reati transnazionali, quali ad esempio l'associazione per delinquere, i reati di criminalità organizzata (ad. esempio associazioni di tipo mafioso anche straniere,

<sup>11</sup> L'art. 25-ter è stato introdotto nel D.Lgs. 231 dall'art. 3 del D.Lgs. 61/2002. Si tratta dei reati di false comunicazioni sociali, fatti di lieve entità e false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2621, 2621-bis e 2622 c.c.), impedito controllo (art. 2625, 2° comma, c.c.), formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.), indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.), illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.), illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.), operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.), omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis c.c.), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), corruzione tra privati (art. 2635 c.c.), illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), aggotaggio (art. 2637 c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.). Il D.Lgs. 39/2010 ha abrogato la previsione dell'art. art. 2624 c.c. rubricato falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione che è stato così espunto anche dal D.Lgs. 231. Con l'entrata in vigore della Legge 69/2015 sono stati modificati i reati di false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.) e di false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.); inoltre è stato introdotto nel novero dei reati-presupposto ex D.lgs. 231 l'art. 2621-bis rubricato "Fatti di lieve entità". Con l'entrata in vigore del D.lgs. 38/2017: (i) è stata ampliata notevolmente, in relazione al reato di corruzione tra privati di cui all'art. 2635 c.c., la categoria dei soggetti punibili per episodi corruttivi ed è stato eliminato il riferimento al "nocumento alla società" con la conseguenza che la punibilità dell'accordo corruttivo non è più subordinata al verificarsi di detto "nocumento"; (ii) è stato introdotto il nuovo reato di istigazione alla corruzione (art. 2635-bis c.c.) ampliando in questo modo anche il novero delle condotte sanzionabili, posto che con detta riforma viene ora punita anche la mera offerta o promessa di denaro o altra utilità; (iii) in base al nuovo art. 2635-ter c.c. è previsto che la condanna per il reato di corruzione tra privati e per istigazione alla corruzione comporti in ogni caso l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

<sup>12</sup> L'art. 25-quinquies è stato introdotto nel D.Lgs. 231 dall'art. 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228. Si tratta dei reati di riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.), tratta di persone (art. 601 c.p.), acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.), intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.), reati connessi alla prostituzione minorile e allo sfruttamento della stessa (art. 600-bis c.p.), alla pornografia minorile e allo sfruttamento della stessa (art. 600-ter c.p.), detenzione di materiale pornografico prodotto mediante lo sfruttamento sessuale dei minori (art. 600-quater c.p.), iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.). (art. 600 quater1 (pornografia virtuale) e art. 609 undecies (adescamento di minori). L'art. 25-quater.1 è stato introdotto dalla legge 9 gennaio 2006 n. 7 e si riferisce al delitto di mutilazione di organi genitali femminili (art. 583 bis c.p.)

<sup>13</sup> L'art. 25-sexies è stato introdotto nel D.Lgs. 231 dall'art. 9, comma 3, della legge 62/2005. Si tratta dei reati di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.Lgs. 58/1998) e manipolazione del mercato (art. 185 D.Lgs. 58/1998).



scambio elettorale politico mafioso, sequestro di persona a scopo di estorsione richiamati all'art. 24 *ter* del D.lgs. 231) ed i reati di intralcio alla giustizia, sempre che gli stessi reati presentino il requisito della "transnazionalità"<sup>14</sup>;

- reati in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (omicidio colposo e lesioni personali gravi colpose richiamati dall'art. 25 *septies* D.lgs. 231)<sup>15</sup>;
- reati di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e trasferimento fraudolento di valori (richiamati dall'art. 25 *octies* D.lgs. 231)<sup>16 17</sup>;
- reati in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 *novies* D.lgs. 231)<sup>18</sup>;

<sup>14</sup> I reati transnazionali non sono stati inseriti direttamente nel D.Lgs. 231 ma tale normativa è ad essi applicabile in base all'art.10 della legge 146/2006. Ai fini della predetta legge si considera reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: a) sia commesso in più di uno Stato; b) sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato. Si tratta dei reati di associazione per delinquere (art. 416 c.p.), associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.), associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater d.p.r. 43/1973), associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 d.p.r. 309/1990), disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, co. 3, 3-bis, 3-ter e 5 D.Lgs. 286/1998), induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.) e favoreggiamento personale (art. 378 c.p.). Con l'entrata in vigore, in data 7 gennaio 2017, della Legge 236/2016 è stato introdotto nel Codice Penale il nuovo articolo 601-bis (i.e., "Traffico di organi prelevati da persona vivente"), cui è stata estesa la disciplina dell'articolo 416, comma 6, c.p. (i.e., "Associazione per delinquere"). La scelta del legislatore è stata quella di inserire l'art. 601-bis c.p. nel D.Lgs. 231 limitatamente alle ipotesi di reato scopo ex articolo 416, comma 6, senza in ogni caso prevederne la mera punibilità.

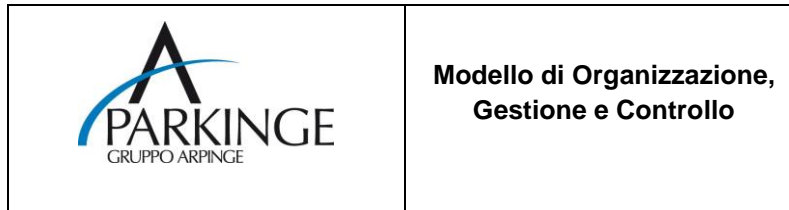
<sup>15</sup> L'art. 25-septies D.Lgs. 231 è stato introdotto dalla legge 123/07. Si tratta dei reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con la violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della sicurezza e della salute sul lavoro (art. 589 e 590, co. 3, c.p.).

<sup>16</sup> L'art. 25-octies è stato introdotto nel D.Lgs. 231 dall'art. 63, comma 3, del D.Lgs. 231/07, e recentemente modificato dalla legge 15 dicembre 2014, n. 186. Si tratta dei reati di ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648-bis c.p.), impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter) ed autoriciclaggio (art. 648-ter 1. c.p.).

<sup>17</sup> La legge 137/2023 ha convertito in legge il decreto legge n. 105/2023 che, tra le varie cose, ha introdotto nel catalogo dei reati presupposto del D lgs. 231 il delitto di trasferimento fraudolento di valori (art. 512-bis c.p.).

<sup>18</sup> L'art. 25 novies è stato introdotto con Legge 23 luglio 2009 n. 99 "Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia" e prevede l'introduzione del decreto degli artt. 171 primo comma lett. a), terzo comma, 171 bis, 171 ter, 171 septies e 171 octies della L. 22 aprile 1941 n. 633 in tema di "Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio".





- reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25 *decies* D.lgs. 231)<sup>19</sup>;
- reati ambientali (richiamati dall'art. 25 *undecies* D.lgs. 231 come recentemente modificato dalla legge 68/2015)<sup>20</sup>;
- reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies* D.lgs. 231)<sup>21</sup>;

<sup>19</sup> L'art. 25 *decies* è stato inserito dall'articolo 4, comma 1, della legge 3 agosto 2009, n. 116 che ha introdotto nelle previsioni del D.Lgs. 231 l'art. 377-bis del codice penale rubricato "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria".

<sup>20</sup> L'art. 25 *undecies* è stato inserito dall'art. 2 del D.Lgs 7 luglio 2011 n. 121 che ha introdotto nelle previsioni del D.Lgs. 231 talune fattispecie sia nelle forme delittuose (punibili a titolo di dolo) che in quelle contravvenzionali (punibili anche a titolo di colpa), tra cui: 1) art. 137 D.Lgs. 152/2006 (T.U. Ambiente): si tratta di violazioni in materia di autorizzazioni amministrative, di controlli e di comunicazioni alle Autorità competenti per la gestione degli scarichi di acque reflue industriali; 2) art. 256 D.Lgs. 152/2006: si tratta di attività di raccolta, trasporto, recupero, smaltimento o, in generale, di gestione di rifiuti non autorizzate in mancanza di autorizzazione o in violazione delle prescrizioni contenute nelle autorizzazioni; 3) art. 257 D.Lgs. 152/2006: si tratta di violazioni in materia di bonifica dei siti che provocano inquinamento del suolo, del sottosuolo e delle acque superficiali con superamento delle concentrazioni della soglia di rischio; 4) art. 258 D.Lgs. 152/2006: si tratta di una fattispecie delittuosa, punita a titolo di dolo, che sanziona la condotta di chi, nella predisposizione di un certificato di analisi dei rifiuti, fornisce false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti ed a chi fa uso di un certificato falso durante il trasporto; 5) artt. 259 e 260 D.Lgs. 152/2006: si tratta di attività volte al traffico illecito di rifiuti sia in forma semplice che organizzata; 6) art. 260 *bis* D.Lgs. 152/2006: si tratta di diverse fattispecie delittuose, punite a titolo di dolo, concernenti il sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (SISTR), che reprimono le condotte di falsificazione del certificato di analisi dei rifiuti, di trasporto di rifiuti con certificato in formato elettronico o con scheda cartacea alterati; 7) art. 279 D.Lgs. 152/2006: si tratta delle ipotesi in cui, nell'esercizio di uno stabilimento, vengano superati i valori limite consentiti per le emissioni di sostanze inquinanti e ciò determini anche il superamento dei valori limite di qualità dell'aria. Inoltre, con l'entrata in vigore della Legge 68/2015 recante "Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente", sono stati introdotti nel novero dei reati-presupposto ex D.lgs. 231 le seguenti fattispecie di reato: Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.); Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.); Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.); Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.); e Circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.).


<sup>21</sup> L'art. 25 *duodecies* è stato introdotto dall'art. 2 del D.lgs. 16 luglio 2012, n. 109 che ha introdotto nelle previsioni del D.Lgs. 231/2001 l'art. 22, comma 12-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 in base al quale datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa di 5.000 euro per ogni lavoratore impiegato. Le pene per il fatto previsto dal comma 12 sono aumentate da un terzo alla metà se i lavoratori occupati sono in numero superiore a tre, se i lavoratori occupati sono minori in età non lavorativa e, infine, se i lavoratori occupati sono sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dell'articolo 603-bis del codice penale. L'art. 30 della Legge 161/2017 ha incluso i reati di (i) procurato ingresso illecito di stranieri e favoreggiamento dell'immigrazione clandestina - previsto dall'art. 12, commi 3, 3-bis e 3-ter, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 - e (ii) favoreggiamento della permanenza illecita di stranieri nel territorio dello Stato - previsto dall'art. 12 comma quinto D.Lgs. 286/1998 - nell'elenco di cui al D.Lgs. 231/2001. All'ente potrà essere applicata la sanzione pecuniaria fino ad euro 1.549.000,00 e le sanzioni interdittive di cui all'art. 9 comma secondo dello stesso decreto per una durata non inferiore ad un anno.

	<p><b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b></p>
---	---

- reato di razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies* D.lgs. 231)<sup>22</sup>;
- reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 *quaterdecies* D.lgs. 231);
- reati tributari e in particolare reati di: (i) dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, (ii) dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici, (iii) emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, (iv) occultamento o distruzione di documenti contabili e (v) sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 25 *quinqüesdecies* D.lgs. 231/2001)<sup>23</sup>.

<sup>22</sup> L'art. 25 *terdecies* è stato inserito dall'art. 5, comma 2, della Legge europea 2017 che ha introdotto nelle previsioni del D.Lgs. 231 il delitto di razzismo e xenofobia di cui all'articolo 3, comma 3-bis, della Legge 13 ottobre 1975, n. 654 che punisce la condotta di chi (i) propaganda idee fondate sulla superiorità o sull'odio razziale o etnico, (ii) istiga a commettere o commette atti di discriminazione per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi, ovvero (iii) istiga, in qualsiasi modo, a commettere o commette violenza o atti di provocazione alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi, in modo che derivi concreto pericolo di diffusione, qualora la propaganda, l'istigazione ovvero l'incitamento si fondano in tutto o in parte sulla negazione della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra.

<sup>23</sup> L'art. 25 *quinqüesdecies* è stato introdotto dal secondo comma dell'art. 39 del decreto legge 26 ottobre 2019 n. 124, convertito con legge di conversione n. 157 del 19 dicembre 2019. In particolare, per quanto riguarda il reato di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, è sanzionata la condotta di chiunque, al fine di evadere le imposte sui redditi o sul valore aggiunto, avvalendosi di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, indichi in una delle dichiarazioni relative a dette imposte elementi passivi fittizi. Il reato di dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici è commesso da colui che, compiendo operazioni simulate oggettivamente o soggettivamente ovvero si avvalga di documenti falsi o di altri mezzi fraudolenti idonei ad ostacolare l'accertamento e ad indurre in errore l'amministrazione finanziaria, indichi in una delle dichiarazioni relative a dette imposte elementi attivi per un ammontare inferiore a quello effettivo od elementi passivi fittizi o crediti e ritenute fittizi, quando l'imposta evasa o l'ammontare degli elementi attivi sottratti all'imposizione superino le soglie indicate dalla legge. Il reato di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti sanziona la condotta di colui che, al fine di consentire a terzi l'evasione delle imposte sui redditi o sul valore aggiunto, emette o rilascia fatture o altri documenti per operazioni inesistenti. Con il reato di occultamento o distruzione di documenti contabili, è punita la condotta di chiunque, al fine di evadere le imposte sui redditi o sul valore aggiunto, ovvero di consentire l'evasione a terzi, occulta o distrugge in tutto o in parte le scritture contabili o i documenti di cui è obbligatoria la conservazione, in modo da non consentire la ricostruzione dei redditi o del volume di affari. Infine, con il reato di sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte è punito chiunque, al fine di sottrarsi al pagamento di imposte sui redditi o sul valore aggiunto ovvero di interessi o sanzioni amministrative relativi a dette imposte di ammontare complessivo superiore ad euro cinquantamila, aliena simulatamente o compie altri atti fraudolenti sui propri o su altrui beni idonei a rendere in tutto o in parte inefficace la procedura di riscossione coattiva.

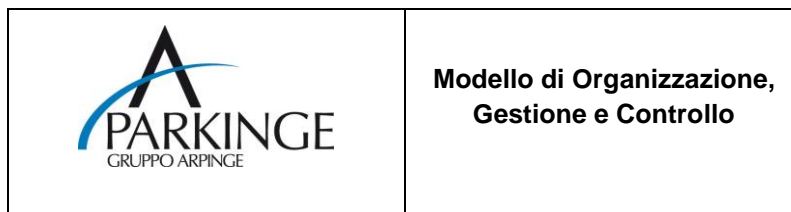
	<p><b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b></p>
---	---

- Reati in materia di frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione Europea e, in particolare, reati di (i) dichiarazione infedele, indebita compensazione e omessa dichiarazione, di cui al d.lgs. 74/2000, se commessi nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro, (ii) reati di contrabbando previsti dal d.P.R. 43/1973, (iii) frode nelle pubbliche forniture (art. 356, c.p.), (iv) frode in agricoltura (art. 2, Legge n. 898/1986) e (v) peculato (314 c.p.) e abuso di ufficio (323 c.p.) quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione Europea<sup>24</sup>.

### 3) ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO QUALE CAUSA ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE

L'art. 6 del D.lgs. 231 stabilisce che l'Ente non risponde del reato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio nel caso in cui dimostri di aver "adottato ed efficacemente attuato", prima della commissione del fatto, "modelli di organizzazione e di gestione (ulteriormente qualificati come modelli di controllo nell'art. 7 del D.lgs. 231) idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi". La medesima disposizione normativa prevede, inoltre, l'istituzione di un organo di controllo interno all'Ente con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e l'osservanza dei predetti modelli, nonché di

<sup>24</sup> Rinviano all'appendice al presente Modello per una descrizione dettagliata delle fattispecie di reato, si rileva che il d.lgs. 75/2020 recepisce la Direttiva (UE) 2017/1371, il cui scopo è quello di introdurre l'uso del diritto penale per tutelare gli interessi finanziari dell'Unione europea e di creare un sistema di regole armonizzato per combattere i crimini lesivi del bilancio UE e di proteggere meglio gli interessi finanziari dell'UE e il denaro dei contribuenti europei. La direttiva completa il quadro della tutela degli interessi finanziari, individuando, tra le condotte fraudolente più gravi nel settore finanziario, i reati potenzialmente dannosi per le casse comunitarie.




curarne l'aggiornamento. Detti modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito denominati "**Modelli(o)**"), ex. art. 6 commi 2 e 3 del D.lgs. 231, devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dal D.lgs. 231;
- prevedere specifici protocolli o procedure diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli (di seguito "**Organismo di Vigilanza**" oppure "**OdV**");
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Ove il reato venga commesso da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'Ente "non risponde se prova" che:

1. l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
2. il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservazione del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato ad un OdV dell'Ente, dotato di

	<p><b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b></p>
---	---

autonomi poteri di iniziativa e controllo;

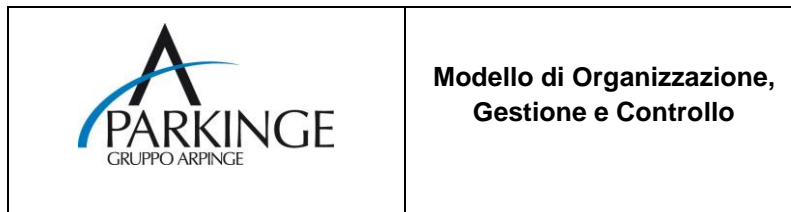
3. i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
4. non vi è stata omessa o insufficienza vigilanza da parte dell'OdV in ordine al Modello;
5. nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'Ente non è responsabile ove provi di aver adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Un sistema di controllo interno efficace è quello che riduce in termini di ragionevole sicurezza il rischio di commissione di reati, essendo impossibile costruire un sistema "onnipotente", che elimini completamente la possibilità che una persona fisica violi la legge penale.

#### 4) DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE DI PARKINGE S.R.L.

Parkinge S.r.l. (di seguito "**Parkinge**" o "**Società**") svolge attività di costruzione e gestione di parcheggi pubblici in concessione.

La Società è la risultante di una fusione per incorporazione di AST VT Parking S.r.l. e Park.Ho S.r.l. in AST B Parking S.r.l. intervenuta in data 22 luglio 2021. A seguito di detta fusione per incorporazione la Società AST B Parking S.r.l. ha cambiato la propria denominazione sociale in Parkinge S.r.l. (Parkinge).

A seguito del citato atto di fusione per incorporazione, la Società opera attualmente come concessionaria dei parcheggi Riva Reno (ex Manifattura Tabacchi), Piazza VIII agosto nel comune di Bologna, dei parcheggi Piazza Cittadella di Verona e Stati Uniti e Porta Palazzo di Torino, avvalendosi di società terze per la manutenzione e la gestione dei




parcheggi medesimi. Inoltre, la Società è concessionaria e gestisce in proprio il parcheggio dell'Azienda Ospedaliera San Carlo di Potenza.

In data 13 aprile 2023 la Società ha perfezionato l'acquisizione del ramo d'azienda riferito alla concessione del parcheggio di Piazza Emanuele Filiberto in Torino la cui gestione e manutenzione è affidata a società terze.

In data 24 luglio 2023 la Società ha, inoltre, acquisito il 100% del capitale sociale di Arezzo Parcheggi S.c. a r.l. – titolare di una concessione del parcheggio di Piazza del Popolo e di due aree di sosta in superficie in Arezzo - tramite partecipazione ad un'asta indetta dalla liquidazione coatta amministrativa della società Cooperativa Lavoratori Agricolo Forestale Cesenate S.c.a.r.l., in precedenza socio unico di Arezzo Parcheggi S.c. a r.l. In data 13 marzo 2024 gli organi amministrativi della Parkinge S.r.l. e della Arezzo Parcheggi S.c. a r.l. hanno approvato il progetto di fusione per incorporazione c.d. “diretta” di Arezzo Parcheggi S.c. a r.l. nella Società, la cui efficacia è prevista entro la fine del 2024.

Parkinge fa parte del gruppo ARPINGE, investitore e operatore leader nel settore dei parcheggi a livello nazionale.

La Società ha attualmente un unico socio, la società Arpinge S.p.A., che detiene il 100% del capitale sociale di Parkinge. Arpinge S.p.A. presta alle altre società del gruppo, tra cui la stessa Parkinge, servizi di gestione generale, pianificazione strategica, controllo di gestione, redazione del budget, controllo di gestione, predisposizione della reportistica operativa e gestionale, contabilità, gestione clienti e fornitori, predisposizione del bilancio, gestione della tesoreria e degli adempimenti fiscali, assistenza legale e societaria, oltre che la messa a disposizione degli uffici di Roma in via Crescenzo n. 16.

	<p><b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b></p>
---	---

#### 4.1) LA REALTA' ORGANIZZATIVA DI PARKINGE

Parkinge, è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da tre membri, di cui uno con funzione di Amministratore delegato, a cui sono stati attribuiti poteri attinenti all'ordinaria amministrazione della Società a firma singola, oltre ad una serie di poteri a firma congiunta.

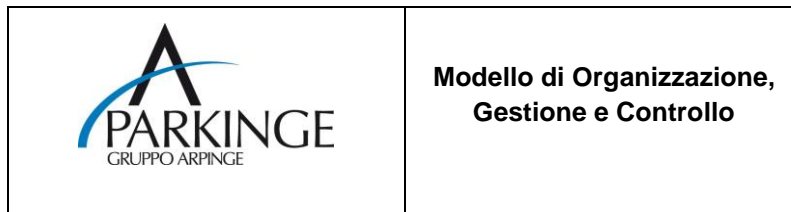
La Società ha recepito formalmente le policy del gruppo ARPINGE in materia di compliance aziendale, ha adottato un proprio Codice Etico, le cui disposizioni riflettono i principi etici su cui si basa l'operato di tutte le Società del gruppo ARPINGE, e si è dotata di un Modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione dei reati di cui al D.lgs. 231, al fine di conformare la propria attività alle cosiddette *best compliance practices*.

#### 4.2) GLI STRUMENTI DI GOVERNANCE DI PARKINGE

I principali strumenti di *governance* di cui Parkinge si è dotata, possono essere così riassunti:

- lo Statuto che, oltre a descrivere l'attività svolta dalla Società, contempla diverse previsioni relative al governo societario;
- il sistema delle procure e deleghe attribuite ai membri del Consiglio di Amministrazione;
- il Codice Etico e le procedure aziendali (incluse le policy di gruppo), che regolano i principali processi nell'ambito dell'attività svolta dalla Società.

Il presente Modello recepisce tutti i rigidi principi etici e le procedure promosse a livello italiano da ARPINGE, integrandoli con specifici protocolli applicabili a Parkinge in un



sistema integrato di *compliance* aziendale che tiene conto, da un lato, della realtà in cui opera la Società e, dall'altro, della necessità di conformarsi agli specifici dettami della normativa italiana, della giurisprudenza in materia di responsabilità degli enti ex D.lgs. 231, nonché alle *best compliance practices*. A tal riguardo, è previsto in ogni caso il coinvolgimento dell'OdV per tutte le questioni legate al corretto recepimento del Modello, a presunte violazioni del Modello, delle regole riflesse nelle procedure aziendali e della legge.


L'insieme degli strumenti di *governance* adottati e delle previsioni del presente Modello consente di individuare, rispetto a tutte le attività, come siano formate e attuate le decisioni dell'ente, come previsto dall' art. 6, comma 2 lett. b, del D.lgs. 231.

#### 4.3) IL CODICE ETICO

I principi e le regole contenuti nel presente Modello sono coerenti con quelli previsti dal Codice Etico ("**Codice Etico**"). Il Codice Etico è costituito da un insieme di regole sia di carattere generale - tese ad individuare standard comportamentali uniformi ed a sottolineare gli obiettivi prioritari ed i valori di riferimento cui devono essere ispirati i comportamenti di chi agisce nell'interesse e per conto della Società - sia di carattere più specifico - quali ad esempio l'obbligo di rispetto di leggi e regolamenti, di riservatezza e la gestione di informazioni confidenziali.

Il Codice Etico è reso noto a tutti i destinatari ed esprime i principi etici che Parkinge riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi della Società. Taluni principi rimandano ad una condotta etica e prescrivono, tra l'altro, di operare correttamente, evitare conflitti di interesse, assicurare l'accuratezza e l'integrità delle informazioni e proteggerne la



	<p><b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b></p>
---	---

riservatezza. Tale Codice Etico costituisce parte integrante del presente Modello e strumento fondamentale per il conseguimento degli obiettivi del Modello stesso, esprimendo, tra l'altro, linee e principi di comportamento che consentono di prevenire i reati di cui al D.lgs. 231.

## 5) MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE


### 5.1) Premessa

L'adozione del Modello 231, con risoluzione del Consiglio di Amministrazione del 30 ottobre 2015, oltre a rappresentare per Parkinge un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato, è un atto di responsabilità sociale nei confronti dei portatori di interessi (soci, dipendenti, clienti, fornitori) oltre che della collettività.

La Società ha successivamente approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 29 marzo 2021 l'adozione dell'aggiornamento del Modello 231 per recepire le novità normative e la modificata struttura di governance.

La Società ha, quindi, inteso avviare un'attività (di seguito, "Progetto") di adeguamento del Modello al fine di conformarlo ai cambiamenti nel frattempo intervenuti nella struttura della Società - risultante di una fusione per incorporazione di due realtà societarie operanti nel medesimo settore di attività della costruzione e gestione di parcheggi pubblici in concessione - ed alle ulteriori ipotesi di reato introdotte a carico degli Enti a livello normativo, nel corso del quale sono state eseguite le seguenti attività:

- esecuzione di nuove interviste con i soggetti coinvolti nell'ambito dei processi

	<p><b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b></p>
---	---


decisionali ed ulteriore attività di analisi della documentazione societaria rilevante ai fini dell'individuazione delle aree ritenute sensibili anche a seguito dei cambiamenti intercorsi nell'ambito della struttura societaria;

- nuova attività di valutazione circa l'adeguatezza del Modello esistente e delle modalità operative e decisionali così come stabilite dalla Società nell'ambito delle proprie procedure aziendali a prevenire la commissione dei reati rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001;
- elaborazione di un nuovo piano di azione tramite la formulazione di indicazioni specifiche nei confronti della Società volto a mitigare i rischi identificati in relazione ai processi sensibili considerati;
- aggiornamento del Modello esistente all'esito delle attività di adeguamento al suddetto piano di azione da parte della Società e integrazione del Modello stesso mediante l'introduzione di un'appendice nella quale sono state riportate ed analizzate le varie fattispecie delittuose che, ove commesse da uno dei soggetti previsti all'articolo 5, comma 1, del D.lgs. 231/2001 nell'interesse o a vantaggio della Società, possono comportare la responsabilità dell'ente medesimo.

#### 5.2) *Il progetto per la realizzazione del proprio modello*

Nello specifico, in linea con quanto sopra, il Progetto ha previsto la realizzazione di tre fasi operative distinte:

**FASE I - Identificazione delle Aree Sensibili (*Risk Assessment*)**, ossia analisi – attraverso la verifica della documentazione rilevante e colloqui con il personale

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>
---	--


della Società - del contesto aziendale finalizzata a evidenziare in quali attività/funzioni della Società si possono verificare illeciti rilevanti ai fini del D.lgs. 231;

**FASE II - Gap Analysis**, ossia valutazione dell'adeguatezza dell'attuale organizzazione aziendale e dei relativi presidi di tutela al fine di prevenire tali illeciti, mettendo a confronto le regole generali contenute nel modello organizzativo di riferimento (rispondenti alle esigenze della normativa 231) con le modalità con cui la Società svolgerà in concreto le proprie attività. A seguito di tale confronto è stato redatto un documento di Gap Analysis disponibile presso gli archivi della Società in cui si identificano le ulteriori necessarie misure/regole da adottarsi al fine rendere il sistema dei presidi pienamente in linea con il disposto di cui al D.lgs. 231;

**FASE III - Realizzazione del sistema di controllo interno**, consistente nella preparazione e adozione del Modello ai sensi del D.lgs. 231.

#### ***(5.2.1) FASE I - Identificazione delle "Aree Sensibili" (Risk Assessment)***

La Fase I del Progetto è consistita nell'analisi delle attività che la Società prevede di svolgere e nell'ambito delle quali possono essere commessi taluni dei reati previsti dal D.lgs. 231 (di seguito "attività sensibili") e delle aree, funzioni e ruoli aziendali coinvolti, anche tramite interviste effettuate con manager e amministratori della Società. Tale attività ha consentito di individuare, per ogni area/attività sensibile individuata, le previste modalità di svolgimento, le funzioni e i ruoli/responsabilità dei soggetti coinvolti, al fine di verificare in quali aree/settori di attività e secondo quali modalità si possano astrattamente realizzare le fattispecie di reato di cui al D.lgs. 231.

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>
---	--

E' stata svolta, altresì, un esame della documentazione societaria al fine di meglio comprendere l'attività e di identificare gli ambiti aziendali oggetto dell'intervento.

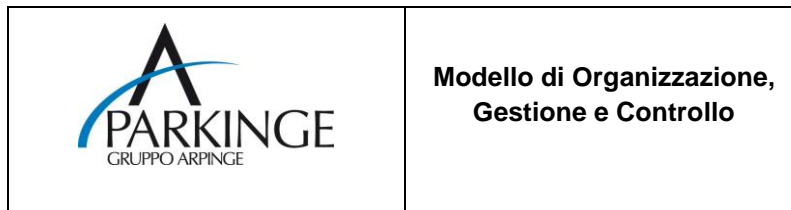
#### **(5.2.2) FASE II - Gap Analysis**

Per i processi sensibili, è stato elaborato un documento di Gap Analysis, mettendo a confronto le regole generali contenute nel modello organizzativo di riferimento (rispondenti alle esigenze della normativa del D.lgs. 231) con le modalità con cui Parkinge prevede di svolgere le proprie attività.

Il documento di Gap Analysis è finalizzato a rilevare gli standard di controllo che devono essere adottati e/o migliorati e comunque necessariamente rispettati per consentire alla Società di instaurare un'organizzazione che consenta di evitare la commissione di reati di cui al D.lgs. 231.

Gli standard di controllo sono fondati sui seguenti principi generali che devono essere rispettati nell'ambito di ogni attività sensibile individuata:

- *Segregazione dei compiti*: preventiva ed equilibrata distribuzione delle responsabilità e previsione di adeguati livelli autorizzativi, idonei ad evitare commistione di ruoli potenzialmente incompatibili o eccessive concentrazioni di responsabilità e poteri in capo a singoli soggetti. In particolare, deve essere garantita la separazione delle responsabilità tra chi esegue e chi autorizza il processo;
- *Regolamentazione*: esistenza di regole formali o prassi consolidate idonee a fornire principi di comportamento e modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili;



- *Poteri autorizzativi e di firma*: i poteri autorizzativi e di firma devono essere: (i) coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate; (ii) chiaramente definiti e conosciuti all'interno della Società;
- *Tracciabilità*: principio secondo il quale: (i) ogni operazione relativa all'attività sensibile deve essere, ove possibile, adeguatamente registrata; (ii) il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività sensibile deve essere verificabile ex post, anche tramite appositi supporti documentali.


Oltre ai principi generali sopra elencati, in relazione alle singole attività, sono indicate procedure operative di controllo specifiche volte a mitigare i rischi tipici del processo sensibile considerato.

### **(5.2.3) FASE III - Realizzazione del sistema di controllo interno**

Lo svolgimento della Fase III del progetto ha previsto lo sviluppo delle seguenti componenti del sistema di controllo interno:

- Adozione delle misure indicate nel documento di Gap Analysis;
- Predisposizione di procedure idonee alla prevenzione dei reati rilevanti ex D.lgs. 231;
- Predisposizione del sistema disciplinare e sanzionatorio della Società;
- Conferma dell'Organismo di Vigilanza;
- Predisposizione del sistema relativo ai flussi informativi e segnalazioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

Al termine dell'attività sopra descritta è stato predisposto il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231, articolato in tutte le sue

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>
---	--

componenti.

Il Modello persegue l'obiettivo di configurare un sistema strutturato ed organico che, tenuto conto della recente costituzione della Società, è volto a prevenire, per quanto possibile, la commissione di condotte che possano integrare i reati contemplati dal D.lgs. 231.

Il Modello è suddiviso (i) nella presente "**Parte Generale**", che contiene una parte descrittiva delle attività che la Società prevede di svolgere e la definizione della struttura necessaria per l'attuazione del Modello, quali il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza e del sistema sanzionatorio, (ii) nella "**Parte Speciale**", il cui contenuto è costituito dall'individuazione delle aree sensibili con la previsione dei relativi presidi (per esempio, il Codice Etico e le procedure di controllo rispetto ad attività considerate potenzialmente a rischio di commissione di reato ex D.lgs. 231), e (iii) nell'Appendice al Modello, ad esso allegata, che elenca ed illustra i reati di cui al D.lgs. 231.


La Fase III del progetto si conclude con lo svolgimento delle seguenti attività:

- Formazione e Comunicazione al Personale;
- Diffusione del Codice Etico aziendale e del Modello.

#### ***(5.2.4.) Approvazione formale del Modello***

L'approvazione formale del Modello avverrà con delibera del Consiglio di Amministrazione.

Resta naturalmente al Consiglio di Amministrazione, pur nel rispetto del ruolo dell'OdV ed eventualmente su proposta di tale organo, la responsabilità di svolgere un ruolo propulsivo nell'assicurare il recepimento e il rispetto del presente Modello, nonché di

	<p><b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b></p>
---	---

approvare le eventuali modifiche e aggiornamenti correttivi o evolutivi dello stesso.

## 6) ORGANISMO DI VIGILANZA

### 6.1) *Identificazione, collocazione e requisiti di funzionamento*

Come si è detto, l'art. 6 del D.lgs. 231 individua un ulteriore requisito affinché la Società possa essere esonerata dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati ivi elencati: l'istituzione di un OdV "dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo" e con il compito di "vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, curandone l'aggiornamento". Si tratta di un organo della Società che va posto in posizione di assoluta terzietà e di indipendenza rispetto agli altri organi della Società, in particolare a quelli di amministrazione e gestione.

I requisiti che l'OdV deve soddisfare per un efficace svolgimento delle predette funzioni - come confermato dalla migliore dottrina e dalla più recente giurisprudenza - sono:

- a) **Autonomia e indipendenza:** l'OdV, qualora abbia composizione collegiale, deve possibilmente annoverare tra i suoi componenti almeno un soggetto esterno alla Società, che svolgerà la funzione di Presidente, deve esser sprovvisto di compiti operativi e deve avere solo un rapporto di staff e non di subordinazione gerarchica con il vertice operativo aziendale;
- b) **Professionalità nell'espletamento dei propri compiti:** a tal fine i componenti del suddetto organo devono possedere conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile all'adozione di misure idonee a prevenire la commissione di reati, individuare le cause di quelli già commessi, nonché verificare il rispetto del Modello da parte degli appartenenti all'organizzazione aziendale;

	<p><b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b></p>
---	---


- c) **Continuità di azione:** tale requisito esclude la saltuarietà o sporadicità dell'attività dell'OdV; e
- d) **Onorabilità e assenza di conflitti di interessi:** per i relativi requisiti si rinvia al successivo paragrafo 6.3.

#### 6.2) Funzioni e poteri dell'OdV

In base a quanto stabilito dal D.lgs. 231 e sulla base delle indicazioni delle principali linee guida, le funzioni svolte dall'OdV possono essere così schematizzate:

- **Verifica e vigilanza sull'effettività del Modello**, che consiste nel verificare la coerenza tra i comportamenti concreti tenuti da soggetti apicali e sottoposti e le prescrizioni del Modello;
- **Valutazione dell'adeguatezza del Modello**, ossia dell'idoneità dello stesso, in relazione alla tipologia di attività e alle caratteristiche della Società al fine di evitare i rischi di realizzazione di reati. Ciò impone un'attività di proposizione agli organi aziendali di aggiornamento del Modello in funzione dell'evolversi della struttura aziendale e dell'eventuale evolversi del disposto normativo.
- **Aggiornamento del Modello**; attività che consiste nel proporre al Consiglio di Amministrazione l'adeguamento del Modello in tutti i casi in cui si renda necessario o opportuno migliorarne l'efficacia a seguito di modifiche alla legislazione, alla struttura della Società e/o all'evoluzione giurisprudenziale.
- **Informazione e formazione sul Modello**, attività che consiste nel promuovere e monitorare costantemente le iniziative dirette a favorire la diffusione del Modello presso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative previsioni.
- **Gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV**, funzione che permette all'OdV



	<p><b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b></p>
---	---

di relazionarsi con tutti gli organi societari, il personale ed i terzi e di mantenersi costantemente aggiornato in merito a taluni eventi riguardanti l'attività della Società, come si vedrà più nel dettaglio in seguito.

Nell'esecuzione dei compiti assegnatigli, l'OdV è sempre tenuto:

- a documentare puntualmente, anche mediante la compilazione e la tenuta di appositi registri, tutte le attività svolte, le iniziative ed i provvedimenti adottati, così come le informazioni e le segnalazioni ricevute, anche al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi e delle indicazioni fornite alle funzioni aziendali interessate;
- a conservare tutta la documentazione formata, ricevuta o comunque raccolta nel corso del proprio incarico e rilevante ai fini del corretto svolgimento dell'incarico stesso.

Nell'ambito delle **attività connesse alla verifica ed alla vigilanza sul Modello**, l'OdV deve:

- verificare periodicamente l'adeguatezza del Modello, ovvero la sua idoneità a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti, nonché ad evidenziarne l'eventuale realizzazione;
- verificare l'effettività del Modello, ovvero la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso;
- monitorare l'attività aziendale, inclusa la funzionalità del complessivo sistema preventivo adottato dalla Società con riferimento al settore della salute e della sicurezza sul lavoro, effettuando verifiche periodiche e straordinarie.

A tali fini, l'OdV ha il compito di monitorare l'attività aziendale, effettuando tutte le


	<p><b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b></p>
---	---

verifiche ritenute più opportune, ivi incluse, a titolo esemplificativo, quelle periodiche, programmate, straordinarie e mirate, nonché i relativi follow-up, secondo le modalità ed i termini stabiliti dallo stesso OdV nel proprio regolamento, che potrà essere adottato dall'OdV a seguito della formale nomina dello stesso da parte del Consiglio di Amministrazione. Tale regolamento conterrà, inoltre, le regole specifiche relative alla convocazione delle riunioni dell'OdV e la disciplina delle attività svolte da tale organo. L'OdV deve curare l'aggiornamento del Modello, proponendo al Consiglio di Amministrazione, o alle funzioni di volta in volta competenti, l'adeguamento dello stesso in tutti i casi in cui si renda necessario o opportuno migliorarne l'efficacia, anche in considerazione di:

- eventuali sopraggiunti interventi normativi;
- variazioni della struttura organizzativa o dell'attività aziendale;
- riscontrate significative violazioni o disfunzioni del Modello.

Per quanto attiene **l'Informazione e la Formazione sul Modello**, l'OdV ha il compito di:

- promuovere e monitorare costantemente le iniziative dirette a favorire la diffusione del Modello presso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative previsioni (di seguito, per brevità, "Destinatari");
- promuovere e monitorare, con la dovuta continuità e completezza, le iniziative, ivi inclusi i corsi e le comunicazioni, volte a favorire un'adeguata conoscenza del Modello da parte di tutti i Destinatari;
- riscontrare con la opportuna tempestività, anche mediante la predisposizione di appositi pareri, le richieste di chiarimento e/o di consulenza provenienti dalle funzioni o risorse aziendali ovvero dagli organi amministrativi e di controllo,

 <p><b>PARKINGE</b> GRUPPO ARPINGE</p>	<p><b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b></p>
---	---

qualora connesse e/o collegate al Modello.


Per l'espletamento dei compiti ad esso assegnati, all'OdV sono riconosciuti tutti i poteri necessari ad assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello, nessuno escluso.

A titolo esemplificativo, l'OdV, anche per il tramite delle risorse di cui dispone o di cui si avvale, ha facoltà, a titolo esemplificativo:

- di effettuare, anche a sorpresa, tutte le verifiche e le ispezioni ritenute opportune ai fini del corretto espletamento dei propri compiti;
- di libero accesso presso tutte le funzioni, gli archivi ed i documenti della Società, senza alcun consenso preventivo o necessità di autorizzazione, al fine di ottenere ogni informazione, dato o documento ritenuto necessario;
- di disporre, ove occorra, l'audizione delle risorse che possano fornire indicazioni o informazioni utili in merito allo svolgimento dell'attività aziendale o ad eventuali disfunzioni o violazioni del Modello;
- di avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni;
- di disporre, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti, delle risorse finanziarie stanziare dal Consiglio di Amministrazione.

Tutte le funzioni aziendali devono collaborare con l'OdV e, in particolare, devono rispondere tempestivamente alle richieste dallo stesso inoltrate, nonché mettere a disposizione tutta la documentazione e, comunque, ogni informazione necessaria allo svolgimento dell'attività di vigilanza.

L'OdV, infatti, potrà ricorrere alla collaborazione di tutte le funzioni aziendali per

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>
---	--

richiedere, ad esempio, consulenze su argomenti di carattere specialistico, avvalendosi, in funzione del tipo di esigenza, del supporto sia di singoli referenti, sia eventualmente di team multifunzionali.

Alle funzioni aziendali che, nell'erogazione di tale supporto, vengano a conoscenza di informazioni ritenute sensibili, saranno estesi gli stessi obblighi di riservatezza previsti per le risorse dell'OdV. Nell'ipotesi in cui l'incarico sia affidato, invece, a consulenti esterni, nel relativo contratto dovranno essere previste clausole che obblighino gli stessi al rispetto della riservatezza sulle informazioni e/o i dati acquisiti o comunque conosciuti o ricevuti nell'attività.

### *6.3) Identificazione dell'OdV*


In considerazione delle dimensioni della Società e del business di riferimento e della sua organizzazione, il Consiglio di Amministrazione, in attuazione di quanto previsto dal D.lgs. 231, ha optato per la nomina di un OdV collegiale composto da due o tre componenti, uno dei quali con funzione di Presidente dell'OdV.

Nel caso dell'OdV formato da due componenti, vigerà la regola del "casting vote"; in caso di stalli decisionali tra i due componenti, ai fini della delibera dell'Organismo sarà prevalente la volontà del Presidente dell'OdV.

L'OdV ed il relativo Presidente è nominato dal Consiglio di Amministrazione con delibera. Con la medesima delibera, il Consiglio di Amministrazione fissa il compenso spettante a quest'ultimo per l'incarico svolto, nonché la durata dello stesso.

L'OdV resta in carica fino alla scadenza prevista nella risoluzione di nomina e, comunque, fino alla nomina del nuovo OdV.

La cessazione dell'incarico dell'OdV (o di un suo membro) può avvenire per una delle seguenti cause:

	<p><b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b></p>
---	---

- 1) scadenza dell'incarico;
- 2) revoca dell'OdV da parte del Consiglio di Amministrazione;
- 3) rinuncia dell'OdV, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione;
- 4) cessazione del rapporto di lavoro con la Società o società del gruppo ARPINGE nel caso di "membro interno" (ossia di membro dell'OdV nominato in funzione del ruolo ricoperto all'interno dell'organizzazione della Società o del gruppo ARPINGE).


In caso di scadenza dell'incarico, l'OdV mantiene i suoi compiti fino all'insediamento del nuovo OdV che è nominato senza indugio dal Consiglio di Amministrazione. In caso di revoca, o rinuncia o cessazione del rapporto di lavoro (in caso di "membro interno"), il nuovo OdV è nominato, sempre senza indugio, dal Consiglio di Amministrazione in quel momento in carica.

Resta inteso che, ove l'OdV sia composto da tre componenti, in caso di cessazione dell'incarico di uno di questi per una delle cause dell'elenco che precede, il Consiglio di Amministrazione potrà valutare di non nominare un nuovo membro dell'OdV (che sarà così composto da due componenti), fermo restando che tra gli altri due membri dell'OdV dovrà essere presente il Presidente dell'OdV (o, in alternativa, dovrà essere nominato, senza indugio, dal Consiglio di Amministrazione).

In particolare, la revoca dell'OdV in quanto organo, può avvenire solo per giusta causa, anche al fine di garantire l'assoluta indipendenza dello stesso.

Per giusta causa di revoca possono intendersi, in via non esaustiva:

- i. una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- ii. l'eventuale coinvolgimento della Società in un procedimento, penale o civile, che

 <p><b>PARKINGE</b> GRUPPO ARPINGE</p>	<p><b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b></p>
---	---

sia connesso ad una omessa o insufficiente vigilanza, anche colposa;

iii. in caso di inerzia, ovvero nell'ipotesi in cui l'OdV non fornisca un riscontro formale delle decisioni assunte.

La revoca per giusta causa è disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione, approvata con il voto di due terzi dei presenti, previo parere del Collegio Sindacale dal quale il Consiglio di Amministrazione può dissentire solo con adeguata motivazione. La revoca del soggetto incaricato a ricoprire il ruolo di OdV può essere disposta solo per giusta causa e tali devono intendersi, oltre le ipotesi sopra previste per l'organo in quanto tale, anche le seguenti ipotesi non tassative:


- a) nel caso in cui il soggetto incaricato sia coinvolto in un processo penale avente ad oggetto la commissione di un delitto;
- b) nel caso in cui sia riscontrata la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico del soggetto incaricato;
- c) nel caso in cui si concretizzi una delle cause di decadenza previste dal presente paragrafo.

In ogni caso, la revoca è disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione approvata con il voto di due terzi dei presenti, previo parere del Collegio Sindacale. In caso di delibera favorevole il Consiglio di Amministrazione nomina senza indugio il nuovo OdV.

I componenti dell'OdV sono scelti tra professionisti qualificati ed esperti in ambito legale, di sistemi di controllo interno o di revisione contabile.

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o decadenza dei componenti l'OdV:

- l'interdizione, l'inabilitazione, il fallimento o, comunque, la condanna penale,

	<p><b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b></p>
---	---

anche non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal D.lgs. 231 o, comunque ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;

- l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con il Consiglio di Amministrazione, nonché con i medesimi membri delle eventuali società controllanti e/o controllate;
- l'esistenza di conflitti di interesse con la Società per il fatto di (i) essere pubblico ufficiale che negli ultimi tre anni ha esercitato poteri autoritativi o negoziali a beneficio della Società, (ii) essere parente entro il terzo grado o affine di pubblici ufficiali di cui al punto (i) che precede o di dipendenti di aziende di certificazione che collaborano con la società o di fornitori della Società stessa, (iii) essere parente entro il terzo grado o affine di clienti della Società.
- fatto salvo l'eventuale rapporto di lavoro subordinato per i componenti interni dell'OdV, l'esistenza di rapporti di natura patrimoniale tra i componenti l'OdV e la Società o le eventuali società che la controllano o da questa controllate, tali da compromettere l'indipendenza dei componenti stessi.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza o intervenissero le dimissioni di uno dei membri dell'OdV, lo stesso è tenuto ad informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione.

Le ipotesi di ineleggibilità e/o decadenza sono estese anche alle risorse di cui l'OdV si avvale direttamente nell'espletamento delle proprie funzioni.

Nello svolgimento della propria attività, l'OdV sarà dotato di adeguate risorse finanziarie sue proprie di cui potrà disporre in modo autonomo ed assistito dalle risorse necessarie, di volta in volta individuate, tra il personale della Società.




Il Consiglio di Amministrazione assegna all'OdV le risorse finanziarie ritenute opportune ai fini dello svolgimento dell'incarico assegnato. Con riguardo alle risorse finanziarie, l'OdV potrà disporre liberamente, per ogni esigenza necessaria al corretto ed efficiente svolgimento dei suoi compiti, del budget che il Consiglio di Amministrazione gli ha assegnato.

Con precipuo riguardo alle questioni connesse alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, l'OdV dovrà avvalersi di tutte le risorse attivate dalla Società per la gestione dei relativi aspetti.

L'OdV nell'esercizio dei poteri di controllo e di ispezione può, in qualsiasi momento, nell'ambito della propria autonomia e discrezionalità, procedere ad interventi di controllo e di verifica in merito all'efficacia e all'applicazione del Modello. Nell'esercizio di tali poteri potrà richiedere di consultare la documentazione inerente l'attività svolta dalle singole funzioni aziendali e dai soggetti preposti alle fasi dei processi a rischio oggetto di controllo e/o di ispezione, estraendone eventualmente copia, nonché effettuare interviste e richiedere, se del caso, relazioni scritte.

I dipendenti della Società sono tenuti a collaborare con l'OdV nello svolgimento delle sue funzioni, eventualmente fornendo allo stesso la documentazione aziendale necessaria allo svolgimento delle attività di competenza dello stesso. La segnalazione di eventuali condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, di violazioni del presente Modello e/o delle procedure / protocolli ivi previste può essere inoltrata all'indirizzo email: [odv@parkinge.it](mailto:odv@parkinge.it). All'OdV dovrà inoltre essere trasmessa la sostanza di qualsiasi comunicazione relativa alle violazioni delle regole e dei principi contenuti nel Codice Etico che abbiano rilevanza ai fini del presente Modello e che siano state inviate all'OdV Arpinge S.p.A.



	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>
---	--

Le segnalazioni relative ad eventuali violazioni dell'OdV potranno essere indirizzate direttamente al Consiglio di Amministrazione affinché questo deleghi uno dei suoi membri a svolgere le indagini ritenute necessarie e/o opportune. Sulle segnalazioni ricevute verrà mantenuto il massimo riserbo.

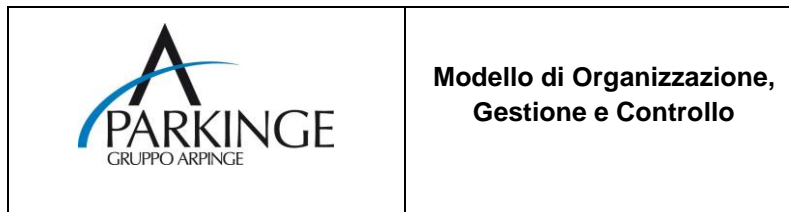
*6.4) Il flusso informativo verso l'OdV e il canale di segnalazione interno ex D.lgs. 24/2023*

L'obbligo di informazione all'OdV di cui all'art. 6 comma 2, lettera d) del D.lgs. 231 - da effettuarsi tramite email all'indirizzo dell'OdV sopra indicato - è concepito quale ulteriore strumento per agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello e di accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile il verificarsi del reato.

La violazione di tale obbligo comporterà l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste nel presente Modello.

Nella specie, le informazioni potranno riguardare, ad esempio:


- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la magistratura procede per i reati previsti dalla richiamata normativa;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.lgs. 231;
- le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D.lgs. 231;
- le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni



irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Le informazioni fornite all'OdV mirano a migliorare la sua attività di pianificazione dei controlli e non, invece, ad imporre attività di verifica puntuale e sistematica di tutti i fenomeni rappresentati. In altre parole, sull'OdV non incombe un obbligo di agire ogni qualvolta vi sia una segnalazione, essendo rimesso alla sua discrezionalità e responsabilità stabilire in quali casi attivarsi. Tutte le unità organizzative hanno la responsabilità di portare a conoscenza dell'OdV qualunque tipo di informazione, sia nei casi previsti dal Modello, sia in ogni altro caso in cui l'informazione, anche proveniente da terzi, possa avere attinenza con l'attuazione del Modello. L'obbligo informativo è rivolto in primo luogo al Consiglio di Amministrazione quale organo di vertice della Società verso cui si dirigono i flussi informativi di tutte le altre funzioni e divisioni aziendali ed in special modo quelle che sono responsabili della gestione delle risorse economico-finanziarie della Società.

Come indicato al precedente paragrafo 6.3), le segnalazioni circostanziate di eventuali condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, di violazioni del presente Modello e/o delle procedure / protocolli ivi previste, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, potranno avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello e/o delle procedure e protocolli ad esso allegati e, come previsto dalla Policy Whistleblowing adottata dalle società del gruppo Arpinge, potranno essere inviate alla Società, con modalità informatiche ed in forma riservata, mediante il canale di segnalazione al quale si può accedere tramite l'apposito Portale raggiungibile al seguente indirizzo <https://segnalazioni.arpinge.it>, gestito da un organo identificato nella Policy Whistleblowing ("**Gestore**"). Inoltre, qualora non sia possibile o non si voglia utilizzare il canale informatico, le segnalazioni potranno essere inviate tramite il canale postale al


	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>
---	--

seguinte indirizzo: Arpinge S.p.A., Via Crescenzo 16, Roma (RM) - 00193, indirizzando la comunicazione esclusivamente al Gestore. In aggiunta ai predetti canali, le segnalazioni potranno essere effettuate anche in forma orale attraverso un incontro diretto con il Gestore.

Ferme restando le garanzie dovute ai dipendenti, all'OdV dovranno inoltre essere trasmesse le segnalazioni relative ad eventuali condotte illecite che abbiano rilevanza ai fini del presente Modello e che siano state inviate alla Società tramite le apposite linee di segnalazione descritte sopra o, nei casi di conflitto di interessi, le segnalazioni che riguardino il Gestore.

L'OdV, e chiunque riceva segnalazioni, agirà nella massima riservatezza, in modo da garantire i segnalanti contro eventuali comportamenti ritorsivi, discriminatori e/o penalizzanti, collegati - direttamente o indirettamente - alla segnalazione stessa, i quali sono espressamente vietati e soggetti alle sanzioni disciplinari di cui al successivo paragrafo 8), assicurando altresì la segretezza dell'identità del segnalante (salvo la ricorrenza di eventuali obblighi di legge).

I canali di segnalazione sopra riportati rispettano i requisiti di cui al d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, che traspone la direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la 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, nonché le Linee dell'Autorità Nazionale Anticorruzione ("ANAC") adottate con delibera n. 311 del 12 luglio 2023, che forniscono indicazioni e principi importanti cui la Società si è ispirata per adeguare e armonizzare il proprio canale di segnalazione e il proprio Modello 231 alla nuova normativa.

 <p><b>PARKINGE</b> GRUPPO ARPINGE</p>	<p><b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b></p>
---	---

In conformità agli obblighi imposti dalla normativa, la Società ha provveduto ad esternalizzare alla società madre Arpinge S.p.A. la gestione del canale di segnalazione, come espressamente previsto dall'art. 4 del d.lgs. 24/2023.

In base all'art. 6 del citato d.lgs. 24/2023, la persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna (vale a dire una segnalazione a soggetti esterni alla Società) se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

a) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna con le modalità sopra indicate (vale a dire all'OdV e mediante il canale di segnalazione e la stessa non ha avuto seguito);


b) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;

c) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Tale segnalazione esterna dovrebbe essere indirizzata all'ANAC nelle modalità previste dalle disposizioni attuative dell'art. 7 del d.lgs. 24/2023.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che segnalino eventuali condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, di violazioni del presente Modello e/o delle procedure/protocolli ivi previste può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del Codice civile, nonché


	<p><b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b></p>
---	---

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.

I flussi informativi verso l'OdV per quanto concerne le attività a rischio sono indicati nella Parte Speciale del Modello in corrispondenza di ciascuna area di rischio.

**Per quanto riguarda il Consiglio di Amministrazione**, i flussi informativi verso l'OdV sono così regolati e comprendono:

- copia delle decisioni relative a operazioni straordinarie (ad es., fusioni, acquisizioni, scissioni societarie, cessioni d'azienda) o ad operazioni che comportino modifiche della struttura organizzativa della Società e, dunque, aggiornamenti dell'analisi dei rischi-reato della Società, qualora non coperte da necessità di riservatezza;
- copia delle deleghe e sub-deleghe di funzioni e delle procure rilasciate nella Società;
- qualsivoglia segnalazione allo stesso pervenuta, relativa all'applicazione del D.lgs. n. 231;
- eventuali richieste di assistenza legale inoltrate dai responsabili di funzione e/o dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal D.lgs. n. 231;
- relazioni su procedimenti disciplinari attivati dalla Società e sanzioni applicate all'esito del procedimento con la specifica delle ragioni che ne hanno legittimato

 <p><b>PARKINGE</b> GRUPPO ARPINGE</p>	<p><b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b></p>
---	---


l'irrogazione, nonché eventuali decisioni di archiviazione di un procedimento disciplinare o di non irrogare sanzioni e le relative ragioni.

Tutte le funzioni della Società hanno un obbligo generale di segnalazione all'OdV di ogni anomalia o circostanza insolita riscontrata nello svolgimento delle proprie attività che possano rilevare ai fini delle responsabilità di cui al D.lgs. 231 (Obbligo Generale di Segnalazione all'OdV, di seguito "OGS").

Oltre a quanto previsto dall'OGS, dai rapporti e dalla documentazione di cui sopra, tutti i dipendenti, i collaboratori e l'Organo Amministrativo della Società trasmetteranno senza indugio all'OdV quanto segue:

- qualsivoglia richiesta di informazioni o ordine di esibizione di documentazione proveniente da qualunque pubblica autorità (ad es., autorità giudiziaria, forze dell'ordine, Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, Garante per la Protezione dei Dati Personali, Consob, Banca d'Italia, etc.) direttamente o indirettamente ricollegabili a circostanze che possano rilevare ai fini di eventuali declaratorie di responsabilità ai sensi del D.lgs. n. 231;
- mutamenti previsti nella struttura organizzativa delle funzioni/divisioni della Società o modifiche alle procedure organizzative applicate all'interno di esse. Trattasi di informazioni da far pervenire all'OdV dopo la loro adozione;
- il testo finale approvato di ogni procedura organizzativa e le relative modifiche.

La documentazione relativa alle segnalazioni deve essere tutta conservata presso gli uffici del Gestore o dell'OdV, ciascuno per quanto di competenza.

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>
---	--

In aggiunta, l'OdV può promuovere scambi di informazioni e incontri periodici con gli OdV di altre società del gruppo Parkinge al fine di condividere possibili notizie rilevanti e criticità. I suddetti scambi di informazione potranno avere ad oggetto, ad esempio, la definizione delle attività programmate e compiute, le iniziative assunte, le misure predisposte in concreto ed eventuali criticità riscontrate. L'attività sopra descritta dovrà avere mera finalità conoscitiva e di coordinamento, mirando a individuare eventuali aree rivelatesi a rischio al fine di promuovere e coordinare i più idonei strumenti di prevenzione.


Infine, il Gestore deve redigere: (i) una relazione trimestrale sul corretto funzionamento del sistema interno di segnalazione, fornendo informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle segnalazioni ricevute, che deve essere sottoposta all'attenzione dell'OdV, e (ii) una relazione annuale sulle segnalazioni e le indagini svolte, da sottoporre all'attenzione dell'organo amministrativo, dell'organo di controllo e dell'OdV.

#### *6.5) Il riporto da parte dell'organismo di vigilanza nei confronti degli organi sociali*

L'OdV effettua una costante e precisa attività di reporting agli organi societari, in particolare relazionando per iscritto, con cadenza annuale, il Consiglio di Amministrazione sull'attività compiuta nel periodo e sull'esito della stessa, fornendo pure una anticipazione sulle linee generali di intervento per il periodo successivo.

L'attività di reporting avrà ad oggetto, in particolare:

- l'attività, in genere, svolta dall'OdV;
- eventuali problematiche o criticità che si siano evidenziate nel corso dell'attività di vigilanza;

	<p><b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b></p>
---	---

- le azioni correttive, necessarie o eventuali, da apportare al fine di assicurare l'efficacia e l'effettività del Modello;
- l'accertamento di comportamenti non in linea con il Modello;
- la rilevazione di carenze organizzative o procedurali tali da esporre la Società al pericolo che siano commessi reati rilevanti ai fini del D.lgs. 231;
- l'eventuale mancata o carente collaborazione da parte delle funzioni aziendali nell'espletamento dei propri compiti di verifica e/o d'indagine;
- in ogni caso, qualsiasi informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte degli organi deputati.

Le sedute dell'OdV, da tenersi regolarmente con la cadenza che sarà determinata dall'OdV medesimo, ma comunque con cadenza non inferiore ad un trimestre, devono essere verbalizzate e le copie dei verbali devono essere conservate presso gli uffici dell'OdV.


#### *6.6) Le norme etiche che regolamentano l'attività dell'OdV*

I componenti dell'OdV, nonché le sue risorse, sono chiamate al rigoroso rispetto, oltre che delle norme etiche e comportamentali di carattere generale emanate da Parkinge, degli ulteriori e specifici standard di condotta di seguito riportati.

Essi si applicano sia ai componenti dell'OdV e alle sue risorse, sia a tutte le altre risorse (interne od esterne) che forniscano supporto all'OdV nello svolgimento delle sue attività. Nell'esercizio delle attività di competenza dell'OdV, è necessario:

- assicurare la realizzazione delle attività loro attribuite con onestà, obiettività ed



	<p><b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b></p>
---	---

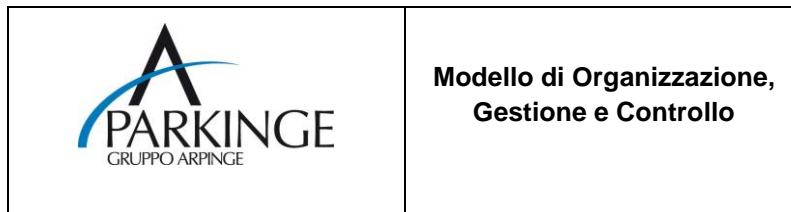
accuratezza;

- garantire un atteggiamento leale nello svolgimento del proprio ruolo evitando che, con la propria azione o con la propria inerzia, si commetta o si renda possibile una violazione delle norme etiche e comportamentali di Parkinge;
- non accettare doni o vantaggi di altra natura da dipendenti, clienti, fornitori o soggetti rappresentanti la Pubblica Amministrazione con i quali Parkinge intrattiene o potrebbe verosimilmente intrattenere rapporti;
- evitare la realizzazione di qualsiasi comportamento che possa ledere il prestigio e la professionalità dell'OdV o dell'intera organizzazione aziendale;
- assicurare, nella gestione delle informazioni acquisite nello svolgimento delle proprie attività, la massima riservatezza. E' in ogni caso fatto divieto di utilizzare informazioni riservate quando questo possa configurare violazioni delle norme sulla privacy o di qualsiasi altra norma di legge, arrecare vantaggi personali di qualsiasi tipo sia a chi le utilizza, sia a qualsiasi altra risorsa interna od esterna all'azienda o ledere la professionalità e/o l'onorabilità dell'OdV, di altre funzioni aziendali o di qualsiasi altro soggetto interno od esterno all'azienda;
- riportare fedelmente i risultati della propria attività, mostrando accuratamente qualsiasi fatto, dato o documento che, qualora non manifestato, provochi una rappresentazione distorta della realtà.

## 7) ATTIVITÀ DI FORMAZIONE, INFORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

La Società provvede alla diffusione del Modello, con le modalità di seguito individuate:

- trasmissione - a seconda dei casi, tramite e-mail e/o fax e/o posta e/o consegna *brevi manu* - a tutti dipendenti della Società (con indicazione relativa alla circostanza che il Modello è da ritenersi vincolante per tutto il personale) che




sottoscriveranno il modulo allegato (Dichiarazione di conoscenza del Modello);

- pubblicazione nella Intranet della Società, accessibile a tutti i dipendenti, ai sensi e per gli effetti dell'art. 7, comma 1, della Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori);
- informativa a collaboratori esterni e fornitori relativamente all'esistenza del Modello e del Codice Etico ed inserimento di apposite clausole nei contratti con gli stessi collaboratori e fornitori, in cui si imponga il rispetto del Codice Etico e del Modello;
- firma da parte dei dipendenti della Società della presa visione del Modello stesso.

L'OdV provvede a curare l'organizzazione, almeno una volta l'anno e, comunque, ogni volta che ne ravvisi la necessità, di una riunione informativa finalizzata all'illustrazione di eventuali aggiornamenti e modifiche del Modello, cui verranno invitati a partecipare tutti i dipendenti della Società, il Consiglio di Amministrazione e, ove ritenuto opportuno, anche soggetti terzi che collaborano, a qualsiasi titolo, con la Società. Delle riunioni verrà redatto apposito verbale, con l'indicazione delle persone intervenute e degli argomenti trattati.

Nell'ambito della suddetta attività di formazione a favore dei dipendenti della Società, del Consiglio di Amministrazione e, ove ritenuto opportuno, anche di soggetti terzi che collaborano, a qualsiasi titolo, con la Società, tali persone sono altresì formate in relazione alla gestione dei rapporti con gli intermediari di cui la società si avvale per lo svolgimento delle attività aziendali, con particolare riferimento alle attività di intermediazione che comportano contatti con pubblici funzionari.

I dipendenti della Società hanno la responsabilità di informare il superiore gerarchico di ogni condotta all'interno della Società che a loro giudizio non sia conforme al Modello, al Codice Etico aziendale nonché alle procedure organizzative. Dette persone riterranno

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>
---	--

riservate dette segnalazioni senza conseguenze negative di alcun tipo per il dipendente che avrà effettuato detta segnalazione.

## 8) LINEE GUIDA DEL SISTEMA SANZIONATORIO

Ogni comportamento contrario alle disposizioni del presente Modello verrà perseguito e sanzionato, in quanto contrario ai principi cui si ispira la Società ed in quanto fonte, anche solo potenziale, di responsabilità amministrativa per la Società. Le violazioni del Modello incidono negativamente sul rapporto di fiducia con la Società e costituiscono un illecito disciplinare. Inoltre, si rende noto che l'applicazione delle sanzioni disciplinari da parte della Società prescinde dall'instaurazione di un eventuale procedimento giudiziario.


I provvedimenti sanzionatori per violazioni del Modello sono commisurati al tipo di violazione ed alle sue conseguenze per la Società e saranno adottati nel rispetto della normativa e dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) vigenti.

Per quanto concerne i lavoratori autonomi ed i terzi, la violazione delle disposizioni contenute nel presente Modello potrà comportare la risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1453 - o addirittura dell'art. 1456 - del codice civile.

### 8.1) (a) lavoratori dipendenti - (b) dirigenti

È fatto obbligo ad ogni dipendente e dirigente della Società di usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta e dall'interesse della Società osservando le procedure interne previste dal Modello e dalla legge.

**(a)** In particolare, in caso di violazioni commesse da parte dei *dipendenti*, nel rispetto dello Statuto dei Lavoratori e dei CCNL vigenti applicabili, il dipendente potrà incorrere nelle sanzioni ivi previste.

 <p>The logo features a stylized 'A' shape with a blue swoosh underneath, followed by the text 'PARKINGE' in a bold, sans-serif font and 'GRUPPO ARPINGE' in a smaller font below it.</p>	<p><b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b></p>
--	---

Inoltre, nel caso in esame, tipo e intensità delle sanzioni disciplinari saranno decise dalla Società in relazione a:


- intenzionalità del comportamento o il grado di negligenza, imprudenza, imperizia con riguardo alla prevedibilità dell'evento;
- comportamento complessivo del lavoratore con riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- mansioni del lavoratore;
- altre particolari circostanze che accompagnano la violazione.

Ai sensi dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, il procedimento che il datore di lavoro deve seguire nel caso in cui voglia sanzionare disciplinarmente un proprio dipendente prevede la preventiva elevazione della contestazione con l'indicazione specifica dei fatti addebitati ed il contestuale invito al lavoratore a fornire le proprie giustificazioni. La sanzione è irrogata nel caso di mancato accoglimento di tali giustificazioni.

**(b)** Ai *dirigenti* sono applicate le misure più idonee anche in conformità alle disposizioni del CCNL dei Dirigenti vigente.

Anche nei confronti dei dirigenti, vale il procedimento per l'applicazione delle sanzioni disciplinari di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, descritto al precedente punto (a).

A seconda della gravità della condotta, le suddette sanzioni potranno inoltre essere applicate ai lavoratori dipendenti e ai dirigenti che violino le misure poste a tutela di coloro che effettuano segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 e/o violazioni del presente Modello (ad esempio, compimento di atti di ritorsione o discriminatori per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione stessa ovvero rivelazione dell'identità del segnalante) ovvero che effettuino con dolo o

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>
---	--


colpa grave segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 e/o violazioni del presente Modello che si rivelino infondate.

### *8.2) Consiglio di Amministrazione*

Qualora le violazioni delle previsioni del presente Modello siano commesse dal Consiglio di Amministrazione, l'OdV dovrà darne immediata comunicazione all'Assemblea affinché adottati i provvedimenti del caso.

Fatto salvo l'obbligo di risarcire il danno ex artt. 2392 e ss. c.c., si applicano le seguenti sanzioni:

- ✓ clausola penale (per un ammontare non superiore al compenso spettante al Consiglio di Amministrazione) in ipotesi di
  - violazioni non gravi di una o più regole procedurali o comportamentali previste dal Modello;
  - tolleranza od omessa segnalazione di lievi irregolarità commesse da sottoposti al controllo e/o vigilanza;
- ✓ revoca di una o più deleghe in ipotesi di:
  - grave violazione di regole procedurali o comportamentali previste dal Modello che configurino un grave inadempimento, ovvero
  - tolleranza od omessa segnalazione di gravi irregolarità commesse da sottoposti al controllo e/o vigilanza;
- ✓ revoca della carica ex art. 2383 c.c., con preventiva rinuncia dell'amministratore al risarcimento dei danni, in ipotesi di:
  - violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste dal

	<b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>
---	--

Modello di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto organico.

A seconda della gravità della condotta, le suddette sanzioni potranno inoltre essere applicate ai componenti del Consiglio di Amministrazione che violino le misure poste a tutela di coloro che effettuano segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 e/o violazioni del presente Modello (ad esempio, compimento di atti di ritorsione o discriminatori per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione stessa ovvero rivelazione dell'identità del segnalante) ovvero che effettuino con dolo o colpa grave segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 e/o violazioni del presente Modello che si rivelino infondate.

### *8.3) Eventuali Agenti e Collaboratori esterni*

Ove applicabile, comportamenti messi in atto da terze parti in contrasto con quanto previsto dal presente Modello e che possono comportare, a giudizio delle unità organizzative aziendali e sentito l'OdV, pregiudizio alla Società saranno sanzionati con la risoluzione in danno del contratto e con la richiesta di risarcimento degli eventuali danni procurati alla Società.