

Azienda Casa Emilia-Romagna Parma

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO
adottato ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001**

PARTE GENERALE

2026

IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1) Il regime di responsabilità alla luce del D. Lgs. n. 231/2001

Il Decreto Legislativo n. 231/2001¹ (di seguito anche “D. Lgs. n. 231/2001” o “Decreto”) recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* ha istituito un complesso di responsabilità autonomo, i cui principali destinatari sono Società, Enti e Associazioni, comprensivo di presupposti e conseguenze distinti rispetto a quelli relativi alla responsabilità penale della persona fisica.

Il D. Lgs. n. 231/2001 introduce, quindi, un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti per la commissione di determinati reati ***nell’interesse o a vantaggio*** dei suddetti, da parte di soggetti ad essi funzionalmente collegati, quali ad esempio:

- a) persone fisiche con poteri di rappresentanza, amministrazione o direzione dell’ente stesso o di un’unità organizzativa dotata di autonomia funzionale e finanziaria;
- b) persone fisiche che esercitino di fatto la gestione e il controllo dell’Azienda medesima, cosiddetti soggetti “apicali”;
- c) persone fisiche sottoposte alla vigilanza o alla direzione di uno dei soggetti sopra indicati.

Si rende opportuno integrare due distinti presupposti per far sì che l’ente possa essere ritenuto responsabile per il reato commesso da parte di un soggetto ad esso funzionalmente collegato:

- 1. la previsione del reato commesso tra quelli tipizzati dal Decreto Legislativo n. 231/2001;**
- 2. l’accertamento in capo all’ente di un vantaggio e/o di un interesse, conseguito grazie alla commissione del reato.**

In base a recenti pronunce giurisprudenziali, i criteri di imputazione della responsabilità sono da considerarsi alternativi e concorrenti tra loro. È sufficiente, infatti, che sussista uno tra essi al fine di ricondurre la responsabilità per l’illecito in capo all’Ente.

A tal proposito la Suprema Corte ha statuito che l’interesse *“esprime una valutazione teleologica del reato, apprezzabile ex ante, cioè al momento della commissione del fatto e secondo un metro di giudizio marcatamente soggettivo”*, il vantaggio, al contrario, *“ha connotazione essenzialmente oggettiva, come tale valutabile ex post, sulla base degli effetti concretamente derivati dall’illecito”* (*ex multis*, Cass. Pen. n. 38343/2014, Cass. Pen. n. 17006/2023).

La responsabilità amministrativa ex D. Lgs n. 231/2001 dell’ente che ha tratto vantaggio dalla commissione di uno specifico reato, si andrà ad aggiungere a quella penale della persona fisica che lo ha materialmente realizzato con la propria condotta criminosa.

L’ente verrà considerato responsabile anche nell’ipotesi in cui uno degli illeciti previsti dalla norma in esame sia commesso anche unicamente nella forma di tentativo (art. 56 c.p.), ovvero, nel caso di commissione una contravvenzione, a titolo di colpa, essendo irrilevante, ai fini dell’imputabilità della violazione, il fatto che l’autore abbia agito con coscienza e volontà ovvero con imprudenza, negligenza o imperizia.

¹ Il D. Lgs. n. 231/2001 è stato emanato in data 8 giugno 2001, in esecuzione della delega di cui all’art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300 ed entrato in vigore il 4 luglio successivo.

La responsabilità di cui al D. Lgs. n. 231/2001 emerge anche con riferimento ai reati commessi all'estero, alle seguenti condizioni:

- a) il reato è stato commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente;
- b) l'ente ha la propria sede principale in Italia;
- c) l'ente risponderà solo alle condizioni previste dagli articoli 7-10 del codice penale;
- d) l'ente risponderà del reato solo se nei suoi confronti non procederà lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

Le principali caratteristiche innovative contenute nel Decreto *de quo* sono riconducibili ai seguenti punti.

- a) La commissione dei reati previsti dal Decreto da parte di soggetti "apicali" comporta l'insorgere di due distinte responsabilità penali: una grava sull'autore materiale del reato e l'altra grava sull'ente.
- b) Entrambe le predette responsabilità vengono accertate dall'autorità giudicante nell'ambito di un procedimento penale.
- c) La responsabilità dell'ente si fonda sulla cosiddetta "colpa da organizzazione". Essa è da intendere in senso normativo, *"ricollegata cioè al rimprovero derivante dall'inottemperanza da parte dell'Ente dell'obbligo di adottare le cautele, organizzative e gestionali, necessarie a prevenire la commissione dei reati"* (cfr. Cass. Pen. n. 17006/2023), dovendo tali accorgimenti essere esplicitati in un apposito documento che cataloghi i rischi e le apposite misure di contrasto.
- d) L'effettiva adozione ed attuazione del "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo", nonché le verifiche e la vigilanza sul Modello stesso, sono considerate alla stregua di un'esimente all'insorgere di responsabilità dell'ente.

La funzione dei modelli organizzativi e dei relativi controlli, secondo il legislatore, è preventiva e si basa sul presupposto che idonee e precise regole di organizzazione interna possano escludere, o almeno minimizzare, il verificarsi di fenomeni di criminalità imprenditoriale.

La realizzazione di uno dei reati contenuti del D. Lgs. n. 231/2001 non fa automaticamente sorgere una responsabilità in capo all'Ente. È richiesta, altresì, la sussistenza di due requisiti:

1. **requisito di natura oggettiva**, ovvero la realizzazione del reato, tra quelli previsti dal Decreto, nell'interesse/a vantaggio dell'ente. La responsabilità dell'ente rimane esclusa nell'ipotesi in cui l'interesse/il vantaggio perseguito faccia capo in modo esclusivo all'autore del fatto/ad un soggetto terzo;
2. **requisito di natura soggettiva**, il quale presuppone che il reato sia commesso da un soggetto funzionalmente collegato all'ente, apicale o subordinato, come indicato dagli artt. 6 e 7 del D. Lgs. n. 231/2001.

Per soggetti in posizione *apicale* si intendono non soltanto gli amministratori, ma anche tutti i soggetti che rivestono funzioni di direzione e rappresentanza dell'ente nel suo complesso o anche di una unità organizzativa ancorché dotata di autonomia finanziaria e funzionale. In tale categoria rientrano, quindi, qualora vi sia un sistema di delega di funzioni, anche quei soggetti delegati, espressamente dotati dei necessari poteri decisionali. Il soggetto apicale, inoltre, può anche essere un soggetto che esercita le funzioni anzidette in assenza di una investitura formale. Quanto ai soggetti *sottoposti ad altrui direzione*, si ritiene che non sia obbligatoria la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato, come previsto dalla teoria funzionale, incentrata non sulla qualifica formale ma sul ruolo concretamente svolto.

2) I reati presupposto

La responsabilità amministrativa dell'ente non è conseguente alla realizzazione di un qualsivoglia illecito penale, ma esclusivamente alla commissione di uno dei reati indicati nel catalogo di reati elencati nel Decreto Legislativo n. 231/2001:

- a) Art. 24. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture
- b) Art. 24-bis. Delitti informatici e trattamento illecito di dati
- c) Art. 24-ter. Delitti di criminalità organizzata
- d) Art. 25. Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione
- e) Art. 25-bis. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
- f) Art. 25-bis.1. Delitti contro l'industria e il commercio
- g) Art. 25-ter. Reati societari
- h) Art. 25-quater. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
- i) Art. 25-quater.1. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
- j) Art. 25-quinquies. Delitti contro la personalità individuale
- k) Art. 25-sexies. Abusi di mercato
- l) Art. 25-septies. Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro
- m) Art. 25-octies. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio
- n) Art. 25-octies.1. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori
- o) Art. 25-octies.2. Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea
- p) Art. 25-novies. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
- q) Art. 25-decies. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
- r) Art. 25-undecies. Reati ambientali
- s) Art. 25-duodecies. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
- t) Art. 25-terdecies. Razzismo e xenofobia
- u) Art. 25-quaterdecies. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
- v) Art. 25-quinquiesdecies. Reati tributari
- w) Art. 25-sexiesdecies. Contrabbando

- x) Art. 25-septiesdecies. Delitti contro il patrimonio culturale
- y) Art. 25-duodevicies. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici
- z) Art. 25-undevicies. Delitti contro gli animali
- aa) Art. 26. Delitti tentati

Tutte le fattispecie, ad oggi, contemplate dal D. Lgs. n. 231/2001 sono state riportate nel documento “Catalogo reati D.lgs. 231/2001”, mentre le fattispecie ritenute rilevanti per l’Azienda sono state analizzate nel documento “Analisi preliminare – Risk Assessment”.

Tali documenti sono parte integrante del Modello e verranno sottoposti a costante attività di aggiornamento, soprattutto nell’ipotesi di eventuali modifiche legislative o della struttura dell’Azienda.

IL “MODELLO” EX D.LGS. N. 231/2001

1) Esimente della responsabilità

Presupposto della responsabilità in capo all’ente è la “colpa di organizzazione” ovvero l’attitudine dell’ente ad incoraggiare la commissione del reato.

La norma attribuisce ai modelli di organizzazione, gestione e controllo di un valore esimente. L’art. 6, comma 2 indica i contenuti fondamentali della struttura dei Modelli affinché questi possano permettere all’ente di avvalersi di tale condizione di esclusione della responsabilità:

- 1. individuazione della attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;**
- 2. previsione di obblighi di informazione (flussi) da e nei confronti dell’organismo incaricato di vigilare sul funzionamento e sull’osservanza dei modelli;**
- 3. individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di reati;**
- 4. previsione di programmi di formazione in relazione ai reati da prevenire secondo l’Ente;**
- 5. introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello da parte dei Destinatari.**

Inoltre, ai sensi dell’art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 231/2001:

1) **Nell’ipotesi in cui il reato sia commesso da un soggetto in posizione apicale**, l’Azienda non risponderà del reato commesso, soltanto qualora provi:

- a) di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) che l’autore del reato ha commesso il fatto eludendo, in maniera fraudolenta, il Modello adottato dall’Azienda;
- c) che il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli è stato affidato a un organismo *ad hoc*;
- d) che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’organismo deputato.

Pertanto, l’Ente dovrà provare la sua estraneità ai fatti contestati all’agente ovvero al soggetto apicale e, perciò, dovrà dimostrare che non vi sia una colpa organizzativa da parte dell’ente stesso nella commissione del reato.

2) **Nell’ipotesi in cui il reato sia commesso da soggetti in posizione subordinata**, l’Azienda sarà ritenuta responsabile soltanto qualora la commissione del reato sia stata resa possibile dalla

violazione di obblighi di direzione o vigilanza. In ogni caso, tale violazione sarà esclusa se l'Azienda, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo efficace a prevenire i reati della specie di quello che si è verificato.

2) Rapporto tra il Modello e il Codice Etico

Il Codice Etico esprime una serie di principi di etica che ACER riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i dipendenti e di coloro che cooperano al perseguimento degli scopi dell'azienda. Il Modello ricomprende regole e principi che si integrano con quelle espresse nel Codice Etico adottato dall'Azienda ed allegato al Modello.

3) L'adozione del Modello da parte di ACER

Esaminate e recepite le prescrizioni del D. Lgs. n. 231/2001, ACER PARMA vuole assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione della propria attività e, perciò, ha adottato ed attuato il presente Modello. L'adozione e la relativa attuazione di tale Modello permetteranno all'Azienda di perseguire un livello di correttezza, sia nei rapporti interni che nei rapporti con i terzi, sempre più elevato. Il Modello è uno strumento al quale tutti i soggetti che partecipano alla gestione aziendale saranno tenuti a conformarsi per evitare e prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dalla normativa in esame.

Il Modello si propone le seguenti finalità:

- a) far sì che i destinatari siano consapevoli di poter incorrere in un illecito passibile di sanzioni, qualora violino le previsioni indicate nel Modello;
- b) sottolineare che i comportamenti sopra indicati sono fortemente condannati dall'Azienda, poiché contrari a quanto disposto dalla legge e dai principi etico-sociali dalla stessa adottati;
- c) porre i destinatari nella condizione di sapere che qualora non vengano osservate le norme di legge nonché le previsioni contenute nel Modello può comportare l'applicazione di sanzioni penali, in seno al soggetto agente ed anche in capo all'Azienda.
- d) attraverso l'attività di controllo e verifica demandata anche ad Organismo di Vigilanza, permettere all'Azienda l'immediata individuazione degli eventuali rischi di reato così da attivarsi prontamente per provvedere alla loro rimozione.

Come suggerito dalle linee guida delle principali associazioni di categoria, per predisporre il presente Modello si è proceduto eseguendo una mappatura delle attività aziendali, finalizzata ad individuare le aree a rischio di ACER PARMA con riferimento ai reati di cui al Decreto.

Il sistema di controllo è stato ideato e strutturato sulla base di un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato, se non in modo fraudolento.

Di seguito vengono indicate le varie fasi che hanno reso possibile in concreto la creazione e l'adozione del Modello:

- individuazione delle attività e delle aree aziendali "a rischio" reato;
- identificazione dei tipi di reato potenzialmente ascrivibili;
- predisposizione delle azioni volte al miglioramento del sistema dei controlli e degli adeguamenti;
- definizione dei principi, procedure e protocolli di comportamento cui devono uniformarsi i destinatari del Modello.

In conformità alle indicazioni del legislatore ed al fine di assicurare il corretto funzionamento del Modello si è provveduto alla nomina di un Organismo di Vigilanza al quale è stato affidato il compito di verificarne la corretta attuazione del Modello e di proporre eventuali modifiche o aggiornamenti.

ACER PARMA, infine, ha previsto specifici meccanismi formativi ed informativi aventi ad oggetto il Modello, finalizzati ad informare i destinatari del Modello delle condotte da tenere nello svolgimento delle proprie attività relative all'azienda.

Il presente Modello è stato approvato e adottato dal Consiglio di Amministrazione (di seguito anche "CDA") con delibera del 04.08.2026

L'art. 6, comma 1, lettera a) del D. Lgs. n. 231/2001, infatti, prevede che il Modello sia un "*atto di emanazione dell'organo dirigente*". Il CDA, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, provvederà a tutte le delibere necessarie per permettere l'aggiornamento del Modello nonché il suo adeguamento rispetto ad eventuali modifiche che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- a) modifiche dell'assetto dell'Azienda;
- b) modifiche normative;
- c) violazioni delle prescrizioni del Modello.

ORGANISMO DI CONTROLLO E VIGILANZA

1) Istituzione, nomina e revoca dell'Organismo di Vigilanza

Ai sensi dell'art. 6 lett. b) l'ente dovrà affidare l'incarico al c.d. Organismo di Vigilanza (di seguito anche "*OdV*"), un organo di controllo, composto da uno o tre membri, scelti sia tra soggetti interni all'Azienda che da collaboratori esterni e precisamente tra:

- soggetti esterni da scegliersi tra professionisti del settore legale, con comprovata esperienza nel settore;
- soggetti interni all'Azienda, che rivestano ruoli di coordinamento e di controllo.

L'OdV viene nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione che dovrà valutarne periodicamente la composizione e l'adeguatezza, tenendo conto dell'evoluzione della complessità organizzativa dell'Azienda e dell'implementazione del sistema di controllo interno, oltre che delle eventuali future evoluzioni normative. La nomina deve rispettare i requisiti di eleggibilità in ordine all'onorabilità e indipendenza dei singoli componenti. Stante quanto sopra la carica di OdV non può essere ricoperta da chi

- a. abbia riportato condanne ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche;
- b. abbia riportato condanne con sentenza anche non irrevocabile per uno dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001;
- c. abbia a loro carico procedimenti penali pendenti per uno dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza cessano il proprio ruolo per:

1. rinuncia;
2. sopravvenuta incapacità;
3. revoca, che ricorre e può essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione esclusivamente nei seguenti casi:

- a. mancanza dei requisiti di onorabilità e moralità;
- b. grave inadempimento agli obblighi di vigilanza;
- c. irrogazione, nei confronti dell'Azienda, di una sanzione interdittiva, a causa dell'inattività dei componenti;
- d. dopo la nomina per il subentro di una causa di ineleggibilità di cui sopra.

La revoca dalla carica per una dei predetti motivi provoca l'impossibilità che il soggetto che riveste la qualifica di OdV possa essere rieletto.

Nell'ipotesi di cessazione del proprio ruolo di uno dei membri dell'OdV per cause diverse dalla revoca, al fine di prendere senza indugio le decisioni del caso, dovrà esserne data comunicazione tempestiva all'Organo Amministrativo.

ACER PARMA, nel rispetto delle disposizioni di cui sopra, ha affidato l'incarico a Organismo di Vigilanza monocratico nella persona dell'Avv. Sara Sabatino nominato dal CdA con apposita delibera.

2) Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

Per poter compiere correttamente le proprie funzioni alla luce delle previsioni del Decreto, l'OdV deve rispondere ai seguenti requisiti:

a) Autonomia e indipendenza

L'OdV *“deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente”*.

Perciò l'OdV riporta, a livello gerarchico, all'Organo Amministrativo per svolgere il proprio ruolo senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati.

L'OdV, inoltre, non deve essere coinvolto in attività operative e non deve partecipare ad attività di gestione che ne minaccerebbero l'obiettività del giudizio nello svolgimento delle proprie attività di verifica.

b) Professionalità

L'OdV deve possedere le competenze tecniche specialistiche necessarie allo svolgimento dei propri compiti. Sono richieste, infatti, competenze di natura giuridica, aziendale ed organizzativa, nonché la conoscenza delle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, del *flow charting* di procedure e processi, delle metodologie per l'individuazione di frodi e delle modalità realizzative dei reati.

c) Continuità di azione

L'OdV deve prevedere una struttura dedicata, al fine di assicurare un impegno continuo e regolare, anche se non esclusivo. A tal proposito si può avvalere, sotto la propria ed esclusiva responsabilità, del supporto di strutture interne dell'Azienda o di consulenti esterni.

3) Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Ai sensi degli artt. 6 e 7 del D. Lgs. n. 231/2001, all'OdV sono attribuiti le funzioni ed i poteri di seguito descritti.

a) Funzioni:

1) Vigilanza e controllo sul Modello adottato.

In particolare, l'OdV deve vigilare su:

- la reale efficacia ed effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto, in relazione alla struttura aziendale;

- la congruità del sistema delle deleghe di funzioni e dei poteri e doveri con le medesime attribuiti, al fine di garantire l'efficacia del Modello;
- l'opportunità di aggiornamento del Modello;
- l'osservanza delle previsioni del Modello da parte dei destinatari.

Corre l'obbligo precisare che, a tal proposito, alla luce di una recente pronuncia della Suprema Corte in materia, l'OdV non potrà essere ritenuto responsabile per le violazioni del Modello nell'ipotesi in cui la condotta del destinatario consista in un'elusione fraudolenta del medesimo, ovvero quando il destinatario, aggirando un Modello correttamente ed adeguatamente attuato, renda impossibile qualsiasi interlocuzione dell'Organismo di Vigilanza (Cass. Pen. n. 23401/2021).

2) Formulazione di proposte all'Organo Amministrativo per gli eventuali aggiornamenti del Modello che si dovessero rendere necessari in ragione di:

- significative violazioni dello stesso;
- modifiche normative rilevanti ai fini del Decreto;
- modifiche dell'assetto interno e/o delle modalità di svolgimento delle attività dell'Azienda.

3) Monitoraggio delle iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché vigilare sulla diffusione, comprensione e attuazione dei Principi etici di comportamento adottati, proponendo all'Organo Amministrativo eventuali necessità di aggiornamento.

L'OdV deve riportare all'Organo Amministrativo ed al Collegio Sindacale gli esiti delle proprie attività, in particolare:

- periodicamente, almeno una volta all'anno, circa le verifiche compiute e le eventuali criticità emerse sotto il profilo dell'adeguatezza ed efficacia del Modello, nonché sulle eventuali proposte di adeguamento dello stesso;
- la segnalazione di significative violazioni del Modello, per consentire l'adozione dei provvedimenti più opportuni.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato dai suddetti organi per chiarimenti in merito al funzionamento del Modello oppure in merito situazioni specifiche.

b) Poteri:

Per permettere lo svolgimento delle proprie funzioni, l'OdV detiene i poteri di:

- definizione delle procedure operative interne o di un proprio regolamento che disciplini le modalità di funzionamento ed organizzazione delle attività di vigilanza, dei controlli e della loro documentazione;
- controllo dell'attivazione e dell'attuazione del sistema disciplinare;
- libero accesso a tutte le funzioni dell'Azienda per ottenere ogni dato e informazione necessari per lo svolgimento dei propri compiti;
- attivazione delle procedure di controllo, attraverso periodiche verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle relative aree di rischio;
- ricorso al supporto di tutte le strutture interne all'Azienda ed alla collaborazione di consulenti esterni per esigenze specifiche che, in tali casi, possono operare quale mero supporto tecnico-specialistico sotto la responsabilità dell'Organismo di Vigilanza;
- controllo dell'effettiva presenza e della regolare conservazione della documentazione richiesta in conformità alle previsioni relative alle parti speciali del presente Modello.

4) Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

Il Modello contiene, oltre agli specifici protocolli di controllo che i destinatari sono tenuti a porre in essere, “flussi informativi” ovvero una serie di informazioni correlate ad “attività sensibili”, che i soggetti - individuati nelle parti speciali del Modello - devono comunicare all’OdV alle scadenze prestabilite.

Trattasi di informazioni relative ad attività “sensibili” che, perciò, si è ritenuto di sottoporre ad un controllo costante e più stringente.

I destinatari del Modello dovranno mettere a conoscenza dell’OdV ogni informazione relativa all’attuazione del Modello nelle aree di rischio e, anche, qualsiasi segnalazione di sospetta violazione del Modello o dell’insorgere di situazioni potenzialmente a rischio verifica di reato.

Le segnalazioni riguardano:

- le anomalie, le atipicità riscontrate o le risultanze da parte delle funzioni aziendali delle attività di controllo poste in essere per dare attuazione al Modello;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità pubblica, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto;
- l’insorgere di nuove tipologie di rischi-reato per le aree di attività da parte dei relativi responsabili;
- le notizie relative ad eventuali sanzioni disciplinari applicate in relazione ad inadempienze previste dal Modello, ovvero dei provvedimenti di archiviazione dei procedimenti sanzionatori, con relative motivazioni;
- l’informazione su presunti casi di ipotesi di reato o violazioni di specifici principi di comportamento o protocolli di controllo, ovvero di qualsiasi atteggiamento sospetto con riferimento ai reati presupposti previsti dal Decreto, da parte di soggetti interni o esterni che, a qualunque titolo, operano nell’ambito delle aree di attività cosiddette sensibili per conto o nell’interesse dell’Azienda.

Riguardo alle segnalazioni da parte dei soggetti sia interni, sia esterni all’Azienda:

- a) le stesse dovranno rese per iscritto utilizzando l’indirizzo di posta elettronica o, anche in forma anonima, inviate all’attenzione dell’OdV presso l’Azienda;
- b) l’OdV dovrà garantire riservatezza in ordine all’identità degli autori delle segnalazioni, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti dell’Azienda o delle persone accusate erroneamente o in mala fede;
- c) l’OdV valuta, sotto la propria responsabilità ed in modo del tutto discrezionale, i flussi informativi e le segnalazioni ricevuti, essendo di sua competenza il giudizio sui singoli casi portati alla sua attenzione e sull’opportunità di intraprendere ulteriori attività di verifica, di proporre eventuali azioni disciplinari e di inoltrare le informazioni ottenute all’Organo Amministrativo;
- d) i destinatari del Modello devono collaborare con l’OdV con riferimento agli obblighi informativi, al fine di consentire la raccolta di tutte le ulteriori informazioni ritenute necessarie per una loro adeguata valutazione;

La documentazione ricevuta dall’OdV è conservata in uno specifico archivio di natura informatica e/o cartacea, il cui accesso/ conservazione/protezione è a cura dell’Organismo stesso, nel rispetto della normativa vigente.

ACER PARMA, nel rispetto della normativa vigente, ha adottato uno specifico strumento informatico per la gestione delle segnalazioni nell'ambito della disciplina del c.d. whistleblowing raggiungibile al seguente indirizzo: <https://aziendacasapr.whistletech.online>

IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

1) Principi generali

I modelli di organizzazione, gestione e controllo, ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e), e dell'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto, possono ritenersi attuati in modo efficace, soltanto nell'ipotesi in cui prevedano un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in essi indicate.

I principi di tempestività ed immediatezza rendono sconsigliabile ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti all'Autorità giudiziaria. Le sanzioni disciplinari vengono applicate, infatti, a prescindere dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale. Ciò poiché le regole indicate nel Modello sono vincolanti per i destinatari e, pertanto, la loro violazione deve essere sanzionata autonomamente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

Per i destinatari del Modello, che sono legati da contratti di natura diversa dal rapporto di lavoro dipendente e quindi gli amministratori, i collaboratori, i consulenti, i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo e in generale i soggetti terzi, le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono avvenire nel rispetto della legge e delle condizioni contrattuali applicabili. Consapevole della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni vigenti in materia, ACER PARMA garantisce che le sanzioni irrogabili, ai sensi del presente sistema disciplinare e sanzionatorio, sono conformi a quanto previsto dai CCNL applicabili al settore, per quanto riguarda i dirigenti nonché i lavoratori dipendenti. Inoltre, l'Azienda garantisce che la procedura per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione sia rispettosa dello Statuto dei lavoratori (all'art 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300).

I destinatari del Modello devono uniformare i propri comportamenti ai principi etici ed ai principi generali di condotta, protocolli di controllo nonché obblighi di informazione verso l'OdV.

Qualsiasi violazione dei principi etici e dei principi generali di comportamento, protocolli di controllo ed obblighi di informazione verso l'OdV, qualora accertata, comporta:

- a) nel caso di amministratori, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2392 c.c.;
- b) nel caso di dipendenti e dirigenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 c.c. e dell'art. 2106 c.c.;
- c) nel caso dei collaboratori, dei consulenti, dei soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo e in generale dei soggetti terzi, costituisce inadempimento contrattuale e legittima l'Azienda a risolvere il contratto, fatto salvo il risarcimento del danno.

L'OdV deve essere coinvolto nel procedimento di irrogazione delle sanzioni disciplinari e deve verificare, inoltre, che siano adottate e rispettate procedure determinate per l'informazione di tutti i soggetti sopra indicati, fin dal momento della costituzione del loro rapporto con l'Azienda, con riferimento all'esistenza ed al contenuto del sistema disciplinare e di quello sanzionatorio.

2) Criteri applicativi delle sanzioni

È necessario che, nell'irrogare le sanzioni di cui sopra, venga rispettato il principio di gradualità e di proporzionalità rispetto alla gravità delle violazioni effettivamente commesse.

La determinazione della tipologia e dell'entità della sanzione irrogata a seguito della commissione di infrazioni, ivi compresi illeciti rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, devono essere improntate al rispetto e alla valutazione di:

- intensità del comportamento doloso o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia del comportamento colposo da cui è derivata la violazione, con riguardo alla prevedibilità dell'evento;
- gravità del pericolo sussistente come conseguenza della condotta illecita ed entità del danno cagionato all'Azienda;
- la posizione del destinatario all'interno dell'organizzazione aziendale, in particolare in considerazione delle responsabilità connesse alle sue mansioni;
- eventuali circostanze attenuanti e/o aggravanti che possano essere rilevate con riferimento al comportamento del destinatario (es. sono considerate aggravanti precedenti sanzioni disciplinari a carico dello stesso destinatario, nei due anni precedenti la violazione o l'illecito, oppure il concorso di più destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito).

Le sanzioni e la procedura di contestazione dell'infrazione sono differenti a seconda della diversa categoria di destinatario.

3) Sanzioni per i dipendenti

Sono definiti "illeciti disciplinari" tutte quelle condotte poste in essere dai lavoratori dipendenti in violazione ai principi etici ed ai principi generali di comportamento, protocolli di controllo ed obblighi di informazione l'OdV. Riguardo alle sanzioni applicabili nei riguardi dei soggetti che operano con rapporto di lavoro dipendente, si fa riferimento al sistema disciplinare aziendale e/o dal sistema sanzionatorio di cui al CCNL di riferimento, nel rispetto delle procedure previste dallo Statuto dei lavoratori e, in particolare, dall'art. 7 nonché nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità delle violazioni. L'irrogazione delle predette sanzioni deve essere disposta e, di conseguenza, graduata nel seguente modo:

a) rimprovero verbale:

- al dipendente che non rispetti, i principi etici di comportamento, i principi generali di comportamento o i protocolli di controllo e in generale gli obblighi di informazione verso l'OdV per inosservanza delle disposizioni di servizio, per esecuzione della prestazione lavorativa, con scarsa diligenza, non imputabili a deliberata volontà di mancare al proprio dovere;

b) rimprovero scritto:

- al dipendente che consapevolmente tolleri le violazioni o, in ogni caso, il mancato rispetto dei principi etici di comportamento, dei principi generali di comportamento o dei protocolli di controllo e in generale degli obblighi di informazione verso l'OdV da parte dei soggetti sottoposti alla sua direzione sanzionabili con l'ammonizione verbale;

- al dipendente che commetta infrazioni di una maggiore gravità rispetto a quelle sanzionabili con l'ammonizione verbale oppure quando reiteri le medesime infrazioni;

c) multa fino ad un importo equivalente a quattro ore di retribuzione dell'elemento

retributivo nazionale, il dipendente che:

- che commetta infrazioni di gravità maggiore rispetto a quelle sanzionabili con l'ammonizione scritta, o le commetta con reiterazione;
- che violi, o comunque non rispetti, i principi etici di comportamento, i principi generali di comportamento o i protocolli di controllo e in generale gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza per negligente inosservanza delle disposizioni di servizio;

d) sospensione dal lavoro con privazione della retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni:

- al dipendente che commetta causando pregiudizio all'Azienda o ad altri destinatari o, in ogni caso, con negligenza infrazioni di gravità maggiore rispetto a quelle sanzionabili con multa fino ad un importo equivalente a due ore dell'elemento retributivo nazionale, o le commetta con reiterazione;
- al dipendente che tolleri con negligenza le violazioni, o comunque il mancato rispetto, dei Principi etici di comportamento, dei principi generali di comportamento o dei protocolli di controllo e in generale degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza da parte dei soggetti sottoposti alla sua direzione sanzionabili con la multa fino ad un importo equivalente a due ore dell'elemento retributivo nazionale;
- al dipendente che in particolare abbia, con negligenza, compiuto un'infrazione di tale rilevanza da integrare, anche in via puramente astratta, gli estremi di una delle fattispecie di reato contemplate dal D. Lgs. n. 231/2001;

e) licenziamento con preavviso:

- al dipendente che violi, o comunque non rispetti, con colpa grave e causando grave pregiudizio all'Azienda o ad altri destinatari o con dolo, i principi etici di comportamento, i principi generali di comportamento o i protocolli di controllo e in generale gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza;
- al dipendente che in generale, commetta, con grave negligenza e causando grave pregiudizio all'Azienda o ad altri destinatari, infrazioni di gravità maggiore rispetto a quelle sanzionabili con la sospensione dal lavoro per un massimo di tre giorni, o le commetta con reiterazione;
- al dipendente che tolleri con colpa grave e causando grave pregiudizio all'Azienda o ad altri destinatari o con dolo, le violazioni, o comunque il mancato rispetto, dei principi etici di comportamento, dei principi generali di comportamento o dei protocolli di controllo e in generale degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza da parte dei soggetti sottoposti alla sua direzione sanzionabili con il licenziamento individuale;

f) licenziamento senza preavviso:

- al dipendente che, in particolare, abbia, con grave negligenza o con dolo, compiuto un'infrazione di tale rilevanza da integrare, in via ragionevolmente concreta, gli estremi di una delle fattispecie di reato contemplate dal D. Lgs. n. 231/2001, prescindendo dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale a carico del dipendente o dell'Azienda.

Non potrà essere irrogata una sanzione disciplinare per violazione del Modello senza la preventiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza. Tale comunicazione sarà ultronea qualora la proposta per l'applicazione della sanzione provenga direttamente dall'OdV. Sarà necessario, altresì, fornire all'OdV comunicazione per tutti i provvedimenti di archiviazione inerenti ai procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.

4) Sanzioni per i livelli dirigenziali

Il rispetto da parte dei dirigenti dell'Azienda di quanto previsto nel Modello e l'obbligo a che essi facciano rispettare quanto previsto è elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, in quanto rappresenta un esempio per tutti coloro che a loro riportano gerarchicamente.

Il rapporto dirigenziale, infatti, è un rapporto che si caratterizza per la natura fiduciaria.

Il comportamento del dirigente si riflette all'interno dell'Azienda ed anche all'esterno, in termini di immagine rispetto al mercato e in generale rispetto ai diversi portatori di interesse.

Le infrazioni commesse dai dirigenti, in virtù del particolare rapporto di fiducia di cui sopra ed esistente tra gli stessi e l'Azienda, saranno sanzionate con provvedimenti, nel rispetto dei principi generali di gradualità e di proporzionalità delle sanzioni rispetto alla gravità delle violazioni commesse, compatibilmente con le previsioni di legge e contrattuali e tenendo in considerazione il fatto che le suddette violazioni costituiscono, in ogni caso, inadempimenti alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro. Tali provvedimenti sono previsti nei casi in cui un dirigente consenta a dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente, espressamente o per omessa vigilanza, di adottare comportamenti non conformi al Modello e/o in violazione dello stesso o che possano essere qualificati come infrazioni.

I provvedimenti disciplinari adottati nel caso di infrazioni di maggiore gravità sono:

a) **licenziamento con preavviso**, per infrazioni di particolare gravità commesse nell'espletamento di attività sensibili, tali da non potere determinare l'applicazione a carico dell'Azienda di misure previste dal Decreto;

b) **licenziamento senza preavviso**, per infrazioni di particolare gravità che possano determinare l'applicazione a carico dell'Azienda di misure previste dal D. Lgs. n. 231/2001. L'infrazione dovrà essere connotata da un grado di maggiore gravità rispetto all'ipotesi di licenziamento con preavviso, da concretizzare una grave mancanza dell'elemento di fiducia, tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Qualora le infrazioni del Modello costituiscano una fattispecie penalmente rilevante ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e qualora al dirigente venga notificato l'esercizio dell'azione penale o venga notificato o eseguito un provvedimento cautelare prima dell'erogazione della sanzione disciplinare prevista dal Modello, l'Azienda si riserva di applicare nei confronti dei responsabili e in attesa del giudizio penale le seguenti misure provvisorie alternative:

i. **sospensione cautelare, con diritto all'integrale retribuzione;**

ii. **attribuzione di una differente collocazione all'interno dell'Azienda.**

Qualora l'esito del giudizio penale confermi la violazione del Modello, il dirigente sarà soggetto al provvedimento disciplinare previsto per i casi di maggiore gravità.

Nell'irrogazione della sanzione ai dirigenti dovrà essere coinvolto l'Organismo di Vigilanza che, dovrà ricevere anche comunicazione di tutti provvedimenti di archiviazione inerenti ai procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.

5) Sanzioni nei confronti degli amministratori

ACER PARMA valuta con attenzione le violazioni al presente Modello commesse da chi rappresenta il vertice dell'Azienda e ne manifesta, perciò, l'immagine verso i dipendenti, i clienti, il mercato ed il pubblico, in generale. Dovranno essere fatti propri, condivisi e rispettati

tutti i principi etici da parte dei soggetti volti all'amministrazione dell'Azienda. Ciò al fine di costituire esempio e stimolo per tutti quelli che operano per l'Azienda. Le violazioni dei principi e delle misure previste dal Modello commesse dai componenti dell'Organo Amministrativo, nonché l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza sulla corretta applicazione dello stesso ad opera degli Amministratori devono tempestivamente essere comunicate dall'OdV all'intero CDA ed al Collegio Sindacale. Conseguentemente, il CDA dovrà valutare l'infrazione ed adottare i provvedimenti più idonei nei confronti degli amministratori che hanno commesso le infrazioni. A tal proposito l'OdV coadiuva il CDA, il quale provvede con una delibera a maggioranza assoluta dei presenti, escluso l'amministratore o gli amministratori che hanno commesso le infrazioni, dopo aver interpellato il Collegio Sindacale.

6) Misure nei confronti dei collaboratori esterni

Le condotte poste in essere da parte di collaboratori, consulenti, soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, in contrasto con i principi etici di comportamento, con i principi generali di comportamento e con i protocolli di controllo, tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal D. Lgs. n. 231/2001, può determinare la risoluzione del rapporto contrattuale ovvero il diritto di recesso dal medesimo, salva l'eventuale richiesta di risarcimento se da tale comportamento derivino anche danni all'Azienda. Anche in questa ipotesi, l'OdV concorre in coordinamento con la Direzione alla verifica dell'adozione di specifiche procedure per comunicare ai soggetti esterni e per ottenerne accettazione, i principi etici di comportamento, i principi generali di comportamento e i protocolli di controllo, nonché verifica che vengano informati delle conseguenze che possono derivare dalla violazione degli stessi.

FORMAZIONE DEL PERSONALE E CONDIVISIONE DEL MODELLO

1) Comunicazione

Tutti i dipendenti, ai fornitori, ai collaboratori ed agli organi sociali dovranno essere immediatamente resi edotti dell'adozione del Modello. A coloro che verranno assunti successivamente all'adozione del Modello, invece, saranno consegnati, oltre ai documenti di regola consegnati al momento dell'assunzione, copia del Codice Etico e del Modello, in modo da assicurare agli stessi un'adeguata conoscenza dei principi e delle disposizioni in essi indicati e cui devono attenersi.

2) Formazione del personale

ACER PARMA in coordinamento con l'OdV assicura l'efficace attuazione del Modello prevedendo programmi di informazione e formazione nei confronti del personale dipendente e dei collaboratori esterni. Tale attività dovrà essere rivolta a tutto il personale, compreso il personale direttivo, e dovrà prevedere una specifica informativa all'atto dell'assunzione nonché lo svolgimento di tutte le attività ritenute necessarie al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel D. Lgs. n. 231/2001.

Unitamente all'adozione del Modello è previsto un *iter* di formazione ed informazione ai destinatari, finalizzato a consentire un'adeguata conoscenza dello stesso e, di conseguenza, alla sua corretta applicazione. Così il Modello risulterà idoneo ed efficace alla prevenzione di fattispecie di reato fonte di responsabilità amministrativa e volto ad escludere che i destinatari possano giustificare la propria condotta, invocando l'ignoranza delle regole di comportamento adottate dall'Azienda.

Il Modello deve essere diffuso secondo un piano formalizzato differenziato per categoria di destinatari, sulla base dei seguenti principi:

- i. pubblicazione sul sito internet dell'Azienda di una informativa relativa al Modello adottato dall'Azienda;
- ii. comunicazione ai dipendenti dell'adozione del Modello e dei successivi aggiornamenti, anche attraverso la pubblicazione sulla rete intranet, a cura dell'OdV, di una sezione specifica di carattere informativo e formativo;
- iii. promozione di idonee attività informative relative al Modello e ai Principi etici di comportamento;
- iv. organizzazione di periodiche sessioni formative rivolte ai principali destinatari del Modello, ovvero ai dipendenti con funzioni direttive e/o di rappresentanza dell'Azienda, finalizzate ad illustrare gli aspetti rilevanti del Decreto e del Modello adottato.

3) Informativa a collaboratori e fornitori

L'obbligo formativo ed informativo sopra esposto deve essere rispettato anche nei confronti di collaboratori e fornitori, sotto il coordinamento dell'OdV.

IL GOVERNO SOCIETARIO

1) Il sistema organizzativo di ACER

L'Azienda ha adottato un sistema di *governance* improntato al sistema tradizionale e costituito come segue:

- a) Conferenza degli Enti;
- b) Consiglio di Amministrazione;
- c) Presidente;
- d) Collegio dei revisori dei conti.

Ai sensi dell'art. 6 dello Statuto di ACER, la Conferenza degli Enti delibera:

- a) lo Statuto e le sue modifiche;
- b) i programmi pluriennali e annuali di attività;
- c) il bilancio di previsione e il bilancio di esercizio;
- d) le operazioni finanziarie che impegnino il bilancio per più di un esercizio;
- e) la nomina del Presidente dell'Azienda, del CdA e dei membri del Collegio dei revisori dei conti ex art. 46 e 47 della Legge;
- f) la trasformazione e lo scioglimento di ACER.

L'Azienda è amministrata da un Consiglio di Amministrazione, formato dal Presidente e da altri 2 (due) componenti e nominato dalla Conferenza degli Enti per un periodo non superiore a 5 (cinque) anni, ai sensi dell'art. 7 dello Statuto. Al CDA spettano i poteri di governo e di gestione dell'Azienda che non siano riservati dalla legge o dallo Statuto alla Conferenza degli Enti, come previsto dall'art. 10 dello Statuto. Al Presidente è attribuita la legale rappresentanza dell'Azienda, convoca e presiede le riunioni del CdA, vigila sul funzionamento e sull'esecuzione delle delibere del CdA nonché sull'operato di Direttore e Dirigenti.

Ai sensi dell'art. 16 dello Statuto, il Collegio dei revisori dei conti, composto da 3 (tre) membri effettivi, di cui 1 (uno) nominato dalla Regione con funzione di Presidente e 2 (due) nominati dalla Conferenza degli Enti, dura in carica 5 (cinque) anni ed esplica il controllo amministrativo e contabile sulla gestione dell'Azienda.

Ai sensi dell'art. 17 dello Statuto, la direzione di ACER è affidata al Direttore che attua i provvedimenti del CdA in collaborazione con i dirigenti.

Ai sensi dell'art. 40, comma 3 legge regionale n. 24/2001, sono titolari dell'Azienda:

- a) l'Amministrazione provinciale (20%);
- b) Comuni della Provincia di Parma (80% ciascuno in proporzione al numero degli abitanti).

EFFICACE ATTUAZIONE DEL MODELLO

1) Conferma dell'adeguatezza del Modello e della sua efficace attuazione

Le evidenze delle attività di monitoraggio svolte, continuativamente, dai responsabili di funzione, per i processi di propria competenza, confermano l'adeguatezza del Modello nonché la sua efficace attuazione. Si precisa, inoltre, che a tutela dell'effettiva adeguatezza ed attuazione del Modello vi è l'Organismo di Vigilanza, al quale sono attribuiti poteri di vigilanza e controllo, come precedentemente descritti nel presente documento.

L'Organo Amministrativo dell'Azienda, perciò, conferma sovente per il tramite delle informazioni raccolte dai responsabili di funzione stessi l'identificazione di eventuali attività cosiddette *sensibili*, con l'indicazione della propria valutazione in merito alla rilevanza in termini di necessità di presidio dei rischi relativi ai reati presupposto nonché il rispetto delle indicazioni e dei contenuti del presente Modello, con indicazione delle principali anomalie o delle atipicità riscontrate a seguito delle attività di controllo poste in essere per dare attuazione al Modello, fermo restando gli obblighi di comunicazione periodica di tali informazioni rilevanti verso l'OdV.