

**Documento rappresentativo del
MODELLO ORGANIZZATIVO
E DI GESTIONE
DI FS PARK S.P.A.**

**definito per gli effetti esimenti di cui al
decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231**

PARTE GENERALE

Approvato in data 27 ottobre 2021



INDICE

1	Il Decreto Legislativo n. 231/2001.....	4
1.1	Ambito soggettivo del Decreto	4
1.2	Ambito oggettivo del Decreto (cenni).....	4
1.3	Sistema sanzionatorio.....	11
1.4	Condizioni esimenti.....	13
1.5	Caratteristiche raccomandate dei modelli organizzativi	13
2	Adozione del Modello Organizzativo e di Gestione da parte di FS Park SpA.....	15
2.1	Genesi del documento	15
2.2	Finalità del documento	17
2.3	Struttura del documento.....	17
2.4	Destinatari del Modello.....	18
3	La Società	19
4	Glossario.....	21
	PARTE GENERALE.....	23
1.	Il Codice Etico	23
2.	Il sistema organizzativo e normativo	24
3.	Il sistema autorizzativo	25
4.	Il sistema di pianificazione e controllo	27
5.	Il sistema informativo.....	28
6.	Il sistema di comunicazione e formazione del personale	28
7.	Il sistema disciplinare	30
7.1	Principi generali e violazioni	30
7.2	Misure nei confronti dei dipendenti.....	31
7.3	Misure nei confronti dei dirigenti	31



7.4 Misure nei confronti degli Organi sociali	32
7.5 Misure nei confronti dei componenti dell'OdV	32
7.6 Misure nei confronti degli altri destinatari.....	33
7.7 Misure relative alle segnalazioni	33
8. Organismo di Vigilanza	33
9. Il Modello Anticorruzione	37
10. Altri organismi di vigilanza e garanzia.....	38
11. Revisione del Modello	40



INTRODUZIONE

1 Il Decreto Legislativo n. 231/2001

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 *“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. 300¹”* (di seguito anche “Decreto”) è entrato in vigore il 4 luglio 2001.

Il Decreto ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano un regime di “responsabilità amministrativa societaria” (assimilabile alla responsabilità penale) a carico degli enti, ancorché privi di personalità giuridica, con esclusione dello Stato, degli enti pubblici territoriali, degli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale e degli altri enti pubblici non economici.

In base al Decreto, pertanto, gli enti, al pari delle persone fisiche, possono essere oggetto di un procedimento penale e possono essere destinatari di sanzioni pecuniarie e interdittive.

1.1 Ambito soggettivo del Decreto

La responsabilità amministrativa degli enti può essere ravvisata a fronte di alcuni reati, commessi (in Italia o all’estero) nell’interesse o a vantaggio degli stessi, da parte di alcuni soggetti riconducibili all’ente.

Si tratta di:

- a) persone incaricate di funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell’ente (o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale);
- b) persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo dell’ente;
- c) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui ai punti a) e b).

1.2 Ambito oggettivo del Decreto (cenni)

I reati in grado di generare la responsabilità amministrativa degli enti (o “reati presupposto”), nel testo originario del Decreto, erano circoscritti alla categoria dei reati contro la Pubblica Amministrazione, contenuti negli articoli 24 e 25 del Decreto di seguito sinteticamente richiamati:

- Art. 24 “Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico” che considera i delitti di cui agli articoli 316-*bis* (“Malversazione a danno dello Stato”), 316-*ter* (“Indennità percezione di erogazioni pubbliche”), 640, comma 2, n. 1 (“Truffa commessa a danno dello Stato o di altro ente pubblico”), 640-*bis* (“Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche”) e 640-*ter* (“Frode informatica”) se commesso in danno dello Stato o di altro ente pubblico, del c.p..

- Art. 25 “Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione” che considera i delitti di cui agli articoli 317 (“Concussione”), 318 (“Corruzione”), 319 (“Corruzione per un atto

¹ Con la legge 29 settembre 2000, n. 300 sono stati ratificati alcuni atti internazionali - che prevedono forme di responsabilità degli enti collettivi - elaborati sulla base del Trattato sull’Unione Europea: a) la Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, conclusa a Bruxelles il 26 luglio 1995; b) la Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione, conclusa a Bruxelles il 26 maggio 1997; c) la Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione dei pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, firmata a Parigi il 17 dicembre 1997.



contrario ai doveri d'ufficio”), 319-*ter*, comma 1, (“Corruzione in atti giudiziari”), 319-*quater* (“Induzione indebita a dare o promettere utilità”), 321 (“Pene per il corruttore”), e 322 (“Istigazione alla corruzione”) del codice penale.

Oggi, il novero dei reati presupposto include una lunga serie di ipotesi, gradualmente introdotte da successive norme, di seguito indicate in ordine di entrata in vigore.

I reati di cui è fatta sintetica menzione in questa sede sono analiticamente illustrati ed esemplificati nell'allegato della Parte Generale del documento.

1) Legge 23 novembre 2001, n. 409

La Legge n. 409/2001 ha introdotto l'art. 25 *bis* del Decreto, che considera i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo.

2) Decreto Legislativo 11 aprile 2002, n. 61

Il D.Lgs. n. 61/2002 ha introdotto l'art. 25 *ter* del Decreto, riferito ai reati societari, quali le falsità nelle comunicazioni sociali, le illegali ripartizioni di utili e riserve, le illecite operazioni sulle azioni o quote sociali, le influenze illecite sull'assemblea dei soci, l'aggiotaggio, l'ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza.

3) Legge 14 gennaio 2003, n.7

La Legge n. 7/2003 ha introdotto l'art. 25 *quater* del Decreto, riferito ai delitti aventi finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico.

4) Legge 11 agosto 2003, n. 228

La Legge n. 228/2003 ha introdotto l'art. 25 *quinquies* del Decreto, riferito ai delitti contro gli individui, quali la riduzione o il mantenimento in schiavitù, l'acquisto e l'alienazione di schiavi, la prostituzione e la pornografia minorile.

5) Legge 18 aprile 2005, n. 62

La Legge n. 62/2005 (cd. “Legge Comunitaria 2004”) ha introdotto l'art. 25 *sexies* del Decreto, includendo tra i reati presupposto della responsabilità amministrativa societaria quelli consistenti in “abusi di mercato”: abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato.

La stessa legge n. 62/2005 ha introdotto nel Decreto Legislativo n. 58/1998 (“Testo Unico della Finanza” o “TUF”) l'art. 187 *quinquies*, che prevede le sanzioni del Decreto Legislativo n. 231/2001 nei confronti dell'ente, allorché l'abuso di informazioni privilegiate e la manipolazione del mercato non assumano rilevanza penale, ma degradino ad illeciti amministrativi.

6) Legge 28 dicembre 2005, n. 262

La Legge n. 262/2005 (cd. Legge sul Risparmio) ha integrato il preesistente art. 25 *ter* del Decreto, includendo nel suo novero l'ipotesi di omessa comunicazione del conflitto di interessi.

7) Legge 9 gennaio 2006, n. 7

La Legge n. 7/2006 ha introdotto l'art. 25 *quater*¹ del Decreto (successivo all'art. 25 *quater* e precedente all'art. 25 *quinquies*), riferito alla mutilazione degli organi genitali femminili (codificata dalla stessa legge del 2006 e introdotta nell'art. 583 *bis* del codice penale).

8) Legge 16 marzo 2006, n. 146



La Legge n. 146/2006 (nel ratificare la Convenzione ed i Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale) ha previsto la responsabilità degli enti per alcuni reati di criminalità organizzata², qualora assumano tutti i connotati di “transnazionalità”, e cioè:

- a) pena massima non inferiore a 4 anni;
- b) coinvolgimento di un gruppo criminale organizzato;
- c) alternativamente:
 - internazionalità (intesa come commissione del reato in più di uno Stato o in un solo Stato, ma con una parte sostanziale della preparazione, pianificazione, direzione o controllo in un altro);
 - commissione del reato in uno Stato con implicazione di un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato o produzione di effetti sostanziali in un altro Stato.

9) Legge 3 agosto 2007, n. 123

La Legge n. 123/2007 ha introdotto l'art. 25 *septies* del Decreto, così includendo - tra i reati presupposto - anche i delitti di omicidio colposo e di lesioni colpose gravi, commessi in violazione delle norme in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

10) Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231

Il D.Lgs. n. 231/2007 (“Testo Unico Antiriciclaggio”) ha introdotto l'art. 25 *octies* del Decreto, associando la responsabilità amministrativa societaria anche ai delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di utilità di provenienza illecita.

11) Legge 18 marzo 2008, n. 48

La Legge n. 48/2008 ha introdotto l'art. 24 *bis* del Decreto, che considera i reati di natura informatica (aggressioni alla riservatezza o alla sicurezza di dati e comunicazioni, falsità nei documenti informatici e frode nei servizi di certificazione della firma digitale).

12) Legge 15 luglio 2009, n. 94

La Legge n. 94/2009 ha introdotto l'art. 24 *ter* del Decreto, che prevede la responsabilità amministrativa societaria per i reati di criminalità organizzata.

Alcuni di questi ultimi (associazione a delinquere, associazione di tipo mafioso e associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti) erano già stati associati alla responsabilità amministrativa societaria nel 2006 (dalla Legge n. 146/2006), ma questa responsabilità era subordinata ai connotati di transnazionalità dei reati (descritti sub 8), oggi non più necessari.

Le ipotesi che si possono considerare di nuova introduzione sono quelle di scambio elettorale politico mafioso, sequestro di persona (a scopo di rapina o estorsione) e illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, vendita, cessione, detenzione e porto di armi.

13) Legge 23 luglio 2009, n. 99

La Legge n. 99/2009 ha integrato il preesistente art. 25 *bis* del Decreto e ha introdotto articoli nuovi nel Decreto.

² Tra i reati in argomento figurano: l'associazione a delinquere; l'associazione a delinquere di tipo mafioso; l'associazione a delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri; l'associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope; il traffico di migranti e alcune ipotesi di intralcio alla giustizia.



L'art 25 *bis* emendato comprende ipotesi relative alla contraffazione di segni distintivi e alla commercializzazione di prodotti con segni falsi.

L'art 25 *bis*¹, introdotto *ex novo*, prevede la responsabilità amministrativa degli enti per reati contro l'industria ed il commercio nazionale.

L'art 25 *novies*, anch'esso introdotto *ex novo*, prevede la responsabilità amministrativa degli enti per alcuni comportamenti adottati in violazione dei diritti d'autore.

14) Legge 3 agosto 2009, n. 116

La Legge n. 116/2009 ha introdotto l'art. 25 *novies* del Decreto, che annovera - tra i reati presupposto - l'induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, utilizzabili in un procedimento penale.

Lo stesso reato era già stato individuato come reato presupposto dalla Legge n. 146/2006, ma solo nei casi in cui lo stesso reato avesse assunto i connotati di transnazionalità (che sono riepilogati sub 8).

15) Decreto Legislativo 7 luglio 2011, n. 121

Il D.Lgs. n. 121/2011 ha inserito nel Decreto l'art. 25 *undecies*, con il quale il legislatore ha previsto la punibilità degli enti per alcuni illeciti ambientali.

Con la medesima norma, inoltre, sono state introdotte nell'ordinamento penale italiano due nuove figure di reato (art. 727 *bis* e art. 733 *bis* c.p.³), alle quali è stata associata la responsabilità amministrativa degli enti.

16) Decreto Legislativo 16 luglio 2012, n. 109

Il Decreto Legislativo n. 109/2012 ha introdotto l'art. 25-*duodecies* del Decreto, che sanziona gli enti per il reato di "impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare", previsto dall'articolo 22, comma 12-*bis* D.Lgs. n. 286/1998 (Testo Unico sull'immigrazione).

17) Legge 6 novembre 2012, n. 190

La Legge n. 190/2012, oltre ad aver modificato alcuni reati previsti dall'art. 25⁴ del Decreto, ha integrato lo stesso con il nuovo reato di "induzione indebita a dare o promettere utilità" (art. 319-*quater* c.p.) e ha introdotto nell'art. 25-*ter* il reato di "corruzione tra privati" (art. 2635 c.c.).

18) Decreto Legislativo 4 marzo 2014 n. 24

Il Decreto Legislativo n. 24/2014 "attuazione della direttiva 2011/36/UE, relativa alla prevenzione ed alla repressione della tratta degli esseri umani e alla protezione delle vittime che sostituisce la decisione quadro 2002/629/GAI" ha apportato delle modifiche all'art. 600 c.p. ed ha sostituito l'art. 601 c.p. entrambi richiamati nell'art. 25 *quinquies* – delitti contro la personalità individuale

19) Decreto Legislativo 4 marzo 2014, n. 39

³ Art. 727 *bis* c.p. "uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette" e art. 733 *bis* c.p. "distruzione o deterioramento di *habitat* all'interno di un sito protetto".

⁴ Si tratta dei reati di "concussione" (art. 317 c.p.), "corruzione per l'esercizio della funzione" (art. 318 c.p.) (prima rubricato corruzione per un atto d'ufficio), "corruzione di persona incaricata di pubblico servizio" (art. 320 c.p.), "istigazione alla corruzione" (art. 322 c.p.) e dei reati di concussione, corruzione e istigazione alla corruzione commessi dalle persone di cui all'art. 322-*bis* c.p. (membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri).



Il Decreto Legislativo n. 39/2014 ha introdotto nell'art. 25-*quinquies* del Decreto il reato di "adescamento di minorenni", previsto dall'art. 609-*undecies* c.p.20)

20) Legge 17 aprile 2014, n. 62

La Legge n. 62/2014 "modifica dell'art. 416-*ter* del codice penale, in materia di scambio elettorale politico-mafioso" ha sostituito l'art. 416 *ter* del codice penale, che rientra tra le fattispecie di reato previste dall'art. 24 *ter* del D.Lgs. 231/2001 – delitti di criminalità organizzata.

21) Legge 15 dicembre 2014, n. 186

La Legge 186/2014 "Disposizioni in materia di emersione e rientro di capitali detenuti all'estero nonché per il potenziamento della lotta all'evasione fiscale. Disposizioni in materia di antiriciclaggio" ha introdotto il nuovo reato di autoriciclaggio (art. 648 *ter*, I, c.p.) nell'art. 25 *octies* del D.Lgs. 231/2001, che diviene così rubricato "ricettazione, riciclaggio ed impiego del denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio".

22) Legge 22 maggio 2015, n. 68

La legge 68/2015 "Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente" ha introdotto nell'art. 25 *undecies* D.Lgs. 231/2001 – Reati Ambientali – le seguenti fattispecie di reato:

- inquinamento ambientale (art. 452 *bis*)
- disastro ambientale (art. 452 *quater*)
- delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 *quinquies*)
- traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 *sexies*)
- circostanze aggravanti (art. 452 *octies*)

23) Legge 27 maggio 2015, n. 69

La legge 69/2015 "Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio" oltre a modificare alcuni reati del codice penale, con specifico riferimento all'art. 25 *ter* – Reati Societari – D.Lgs. 231/2001, ha:

- sostituito la fattispecie di reato di false comunicazioni sociali di cui all'art. 2621 c.c.;
- introdotto il nuovo art. 2621 bis c.c. – fatti di lieve entità;
- sostituito il reato di false comunicazioni sociali in danno della società, dei soci e dei creditori di cui all'art. 2622 c.c. con il nuovo "false comunicazioni sociali delle società quotate".

24) Decreto Legislativo 21 giugno 2016 n. 125

Il decreto 125/2016 in attuazione della direttiva 2014/62/UE sulla protezione mediante il diritto penale dell'euro e di altre monete contro la falsificazione ha modificato l'art. 25 *bis* del Decreto, in quanto è intervenuta sull'art. 453 c.p. (Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate) e sull'art. 461 c.p. (Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata).

25) Legge 28 luglio 2016, n. 153



La legge 153/2016 “Norme per il contrasto al terrorismo” ha modificato l’art. 25 *quater* del Decreto in quanto ha introdotto nel codice penale tre nuovi reati in materia di terrorismo: il finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (art. 270-*quinqies*.1), la sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270-*quinqies*.2), gli atti di terrorismo nucleare (art. 280-*ter*).

26) Legge 29 ottobre 2016 n. 199

La legge 199/2016 “Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo” disponendo la modifica dell’art 603-*bis* del c.p. e con specifico riferimento all’articolo 25- *quinqies*, comma 1, lettera a), del D.Lgs. 231/2001, ha inserito, tra i delitti contro la personalità individuale, il reato di Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro.

27) Decreto Legislativo. 15 marzo 2017 n. 38

Il decreto n. 38/2017 “Attuazione della decisione quadro 2003/568/GAI del Consiglio, del 22 luglio 2003, relativa alla lotta contro la corruzione nel settore privato” ha disposto: a) la riformulazione del delitto di corruzione tra privati di cui all’art. 2635 c.c.; b) l’introduzione della nuova fattispecie di istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 *bis* c.c.); c) la previsione di pene accessorie per ambedue le fattispecie; d) la modifica delle sanzioni di cui al D.Lgs. 231/201 in tema di responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

28) Legge 17 ottobre 2017, n. 161

La legge n. 161/2017 “Modifiche al codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, di cui al decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159, al codice penale e alle norme di attuazione di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale e altre disposizioni. Delega al Governo per la tutela del lavoro nelle aziende sequestrate e confiscate” introduce i commi 1-*bis*, 1-*ter* e 1-*quater* all’art. 25-*duodecies* del Decreto, integrando le disposizioni contro le immigrazioni clandestine.

29) Legge Europea 20 novembre 2017, n. 167

La legge n. 167/2017 “Disposizioni per l’adempimento degli obblighi derivanti dall’appartenenza dell’Italia all’Unione europea - Legge europea 2017” ha introdotto l’art. 25- *terdecies* del Decreto in relazione ai reati di razzismo e xenofobia di cui all’articolo 3, comma 3 *bis*, della legge 13 ottobre 1975, n. 654 (richiamo da intendersi riferito all’articolo 604-*bis* del codice penale ai sensi dell’articolo 7 del decreto legislativo 1 marzo 2018 n. 21).

30) Legge 30 novembre 2017, n. 179

La legge 179/2017 ha introdotto il c.d. *Whistleblowing* “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”.

31) Decreto legislativo 1 marzo 2018, n. 21.

Il decreto n. 21/2018 ha introdotto “Disposizioni di attuazione del principio di delega della riserva di codice nella materia penale a norma dell’articolo 1, comma 85, lettera q), della legge 23 giugno 2017, n. 103”.

32) Decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 107



Il decreto n. 107/2018 “*Norme di adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) n. 596/2014, relativo agli abusi di mercato e che abroga la direttiva 2003/6/CE e le direttive 2003/124/UE, 2003/125/CE e 2004/72/CE*” ha modificato gli artt. 184 e 185 D.Lgs. 58/98 relativi agli abusi di mercato (art. 25 *sexies* del decreto).

33) Decreto Legge 14 dicembre 2018, n. 135

Il Decreto Legge 14 dicembre 2018 n. 135, convertito con Legge 11 febbraio 2019 n. 12, ha abrogato l'articolo 260-bis, commi 6,7 e 8, del D.Lgs. 152/2006 “SISTRI- sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti.

34) Legge 9 gennaio 2019, n. 3

La legge n. 3/2019 “Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici” ha introdotto all'art. 25 la fattispecie di cui all'art. 346 c.p. “Traffico di influenze illecite” ed è intervenuta ulteriormente a inasprire le sanzioni interdittive in relazione ai reati corruttivi e a prevedere alcuni benefici sanzionatori in presenza di una condotta collaborativa da parte dell'ente.

35) Legge 3 maggio 2019, n. 39

La legge n. 39/2019 “Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla manipolazione di competizioni sportive, fatta a Magglingen il 18 settembre 2014” ha introdotto l'art. 25-*quaterdecies* del Decreto in relazione ai reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, di cui agli articoli 1 e 4 della legge 13 dicembre 1989, n. 401.

36) Legge 21 maggio 2019 n. 43

La legge 43/2019 ha modificato l'art. 416 *ter* cp in materia di voto di scambio politico mafioso.

37) Decreto Legge 21 settembre 2019, n. 105

Il decreto n. 105/2019 recante “Disposizioni urgenti in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica.” ha modificato l'art. 24-*bis* del Decreto in relazione ai delitti informatici e trattamento illecito di dati.

38) Legge 19 dicembre 2019, n. 157

La legge n. 157/2019 di “Conversione in legge del decreto-legge 26 ottobre 2019, n. 124, recante disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili”, che recepisce la Direttiva UE 2017/1371 (cd. Direttiva PIF), ha introdotto l'art. 25-*quingiesdecies* del Decreto, rubricato “Reati tributari”. La norma in questione riguarda i seguenti reati di cui al D.Lgs. n. 74/2000, per i quali è definito il conseguente regime sanzionatorio:

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2, comma 1 e 2 *bis*);
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3);
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, comma 1 e 2 *bis*);
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10);
- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11).

39) Decreto legislativo 14 luglio 2020, n. 75



Il Decreto, attuativo della Direttiva UE 2017/1371 relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi dell'Unione Europea mediante il diritto penale (cd. Direttiva PIF), è intervenuto sul D.Lgs. 231/2001 ampliando il novero dei reati presupposto.

È stato modificato l'art. 24 del D.Lgs. 231/2001, introducendo, tra i cd. "reati contro la Pubblica Amministrazione", il delitto di frode nelle pubbliche forniture ed i reati di frode in agricoltura diretti a conseguire indebite erogazioni a carico totale o parziale del fondo europeo agricolo di garanzia e del fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale. Sono stati introdotti all'art. 25 del D.Lgs. 231/2001 il delitto di peculato (artt. 314 e 316 del codice penale) e quello di abuso d'ufficio (art. 323 del codice penale), nei casi in cui da essi derivi un danno agli interessi finanziari dell'Unione Europea.

È stato integrato l'art. 25 *quinquiesdecies*, introducendo nuovi reati tributari, non già ricompresi nella precedente riforma (Legge 157/2019), cioè i delitti di dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. n. 74/2000), di omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. n. 74/2000) e di indebita compensazione (art. 10-quater D.Lgs. n. 74/2000), purché rientranti nell'ambito della Direttiva UE, ossia 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.

Infine è stato aggiunto al D.Lgs. 231/2001 l'art. 25 *sexiesdecies* relativo al contrabbando.

1.3 Sistema sanzionatorio

Il Decreto prevede sanzioni per gli enti nel cui interesse siano stati commessi i reati indicati.

Le sanzioni pecuniarie variano da un minimo di 25.822 euro a un massimo di 1.549.370⁵ euro e vengono fissate dal giudice tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente, di quanto eventualmente svolto dall'ente per ridurre le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti, delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

Le sanzioni interdittive sono applicate in ipotesi tassativamente indicate, qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

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

Le sanzioni interdittive possono consistere in:

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

⁵ Per i reati di abuso di mercato di cui all'art. 25-*sexies* D.Lgs. n. 231/01 la sanzione può essere aumentata fino a dieci volte il profitto o il prodotto conseguito dall'ente a seguito della commissione del reato, se il profitto o il prodotto siano di rilevante entità.



Il tipo e la durata (da tre mesi a due anni) delle sanzioni interdittive sono stabiliti dal giudice tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente e dell'attività svolta dall'ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Il Decreto prevede, inoltre, uno specifico reato riferito all'eventuale inosservanza delle sanzioni interdittive disposte nei confronti dell'ente, ossia la trasgressione agli obblighi o ai divieti inerenti a tali sanzioni o misure (art. 23). Ove tale reato sia commesso da un esponente aziendale nell'interesse o a vantaggio dell'ente, il Decreto prevede una concorrente responsabilità amministrativa dell'ente medesimo.

Le sanzioni interdittive possono anche essere applicate in via cautelare nell'ipotesi in cui sussistano gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'ente per un illecito amministrativo dipendente da reato e vi siano fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di reiterazione degli illeciti.

Il giudice può disporre, in luogo dell'applicazione di sanzioni interdittive, la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario, per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

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

Oltre alle predette sanzioni, il Decreto prevede che venga sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato, che può avvenire anche per equivalente, nonché la pubblicazione della sentenza di condanna in presenza di una sanzione interdittiva.



1.4 Condizioni esimenti

Il Decreto prevede un'esimente per gli enti nel cui interesse siano stati commessi i reati considerati, che è diversa a seconda che l'autore della condotta sia uno dei cd. soggetti in posizione apicale (con funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione, o che esercitino - anche solo di fatto - la gestione ed il controllo dell'ente) o sia uno dei soggetti sottoposti ad altrui direzione o vigilanza.

Nel caso di reati commessi da soggetti in posizione apicale, la responsabilità dell'ente è esclusa se questo è in grado di dimostrare quanto segue:

- 1) di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
- 2) di aver affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento;
- 3) che il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e gestione;
- 4) che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo indicato al punto 2).

Nel caso di reati commessi da soggetti sottoposti ad altrui direzione o vigilanza, invece, l'esimente si perfeziona se l'ente dimostra che il reato non sia stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

Tale inosservanza è in ogni caso esclusa se l'ente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

1.5 Caratteristiche raccomandate dei modelli organizzativi

Il Decreto prevede che gli enti, per costruire modelli organizzativi idonei a produrre gli effetti esimenti descritti, possano conformarsi a codici di comportamento *“redatti dalle associazioni rappresentative degli enti”* e *“comunicati al Ministero della Giustizia”*, che può formulare eventuali osservazioni.

Nel caso di FS Park, l'associazione rappresentativa è Confindustria, che ha emanato linee guida per la costruzione dei modelli, comunicate al competente Ministero.

Per la costruzione dei modelli, le linee guida segnano un percorso che può essere riassunto nelle fasi di seguito descritte.

1. Mappatura delle aree aziendali a rischio

Si tratta del censimento delle attività svolte e dell'individuazione di quelle nel cui ambito è ritenuta verosimile la commissione dei reati.

2. Valutazione dei controlli esistenti sotto il profilo dell'attitudine a prevenire i reati indicati dal Decreto e loro eventuale adeguamento

In merito, Confindustria indica gli elementi essenziali affinché i controlli interni possano essere considerati adeguati a prevenire i reati.

Si tratta di:

- a. un *codice etico*, approvato dai competenti organi societari;



- b. un *sistema organizzativo*, che definisca chiaramente la gerarchia delle posizioni aziendali e le responsabilità per lo svolgimento delle attività;
- c. un *sistema autorizzativo*, che attribuisca poteri autorizzativi interni e poteri di firma verso l'esterno, in coerenza con il sistema organizzativo adottato;
- d. un *sistema di norme* (procedure operative) ad orientamento delle principali attività aziendali e, in particolare, di quelle a rischio di reato;
- e. un sistema di *controllo di gestione*, che assicuri la verifica dell'impiego efficace ed efficiente delle risorse;
- f. un *sistema di comunicazione e formazione del personale*, ai fini di una capillare ed efficace diffusione delle disposizioni societarie e del loro funzionamento;

Inoltre, a seguito delle modifiche normative intervenute con la Legge 30 novembre 2017, n. 179 ("Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati di irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato") i modelli devono espressamente contenere la disciplina del *whistleblowing*, così come disposto dalla predetta legge.

Con particolare riferimento ai reati colposi in materia di sicurezza sul lavoro, le linee guida prescrivono degli elementi ulteriori, quali:

- g. il *coinvolgimento*, inteso come consultazione preventiva del personale per l'individuazione dei rischi specifici e delle misure idonee a contenerli;
 - h. la *gestione operativa* dei rischi per la salute e la sicurezza, integrata e congruente rispetto alla gestione complessiva dei processi aziendali (ad esempio, la gestione dei rischi per la salute dei lavoratori deve integrarsi con l'organizzazione delle postazioni di lavoro);
 - i. il *monitoraggio della sicurezza*, teso ad assicurare il mantenimento dell'efficacia delle misure di prevenzione adottate.
3. L'istituzione di un *organismo di vigilanza* (di seguito anche "Organismo di Vigilanza" o "OdV")
- L'OdV è un organismo, la cui composizione può variare in base all'organizzazione di riferimento, cui è affidato il compito di vigilare sull'adeguatezza (efficacia e aggiornamento) e sull'osservanza del modello adottato.
4. La previsione di obblighi informativi verso l'OdV
- Il sistema dei controlli interni deve definire obblighi informativi verso l'OdV in capo ai titolari dei processi e, per taluni aspetti, in capo a tutto il personale.
5. L'adozione di un codice etico (già menzionato sub 2 quale elemento essenziale del sistema dei controlli interni), dotato di contenuti minimi, i cui precetti siano assistiti da un adeguato sistema sanzionatorio da applicare in caso di violazione degli stessi.



2 Adozione del Modello Organizzativo e di Gestione da parte di FS Park SpA

Sensibile alle moderne esigenze di *compliance* aziendale e conformemente ai consolidati orientamenti della Capogruppo, FS Park ha adeguato la sua organizzazione alle esigenze di prevenzione dei reati.

Su questa linea di condotta, è stato nominato un Organismo di Vigilanza, cui affidare le verifiche di adeguatezza e di osservanza del sistema organizzativo e di gestione aziendale rispetto all'esigenza di prevenzione dei reati previsti dal Decreto.

La Società ha periodicamente proceduto alla revisione del Modello organizzativo e di gestione (di seguito il "Modello") anche a seguito delle modifiche organizzative e di processo intervenute negli ultimi anni, nonché dell'emanazione di nuove disposizioni legislative, avviando le relative attività di verifica del sistema organizzativo e di gestione esistente, per valutarne la rispondenza alle esigenze di prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001.

L'OdV ha, nell'ambito delle proprie attribuzioni, esaminato il Modello, per valutarne la rispondenza alle esigenze di prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001.

Nel corso degli anni, l'attività di adeguamento del modello organizzativo e di gestione aziendale è stata demandata alla Direzione Centrale Audit della Capogruppo Ferrovie dello Stato Italiane (di seguito "FS Italiane") o, in caso di impossibilità al riguardo della stessa, a professionisti esterni dotati delle necessarie competenze.

Il presente documento descrive il Modello Organizzativo di gestione vigente, in ragione degli adeguamenti effettuati.

2.1 Genesi del documento

Il presente documento, nella sua versione originaria, è derivato da una sequenza operativa che di seguito viene brevemente illustrata:

- mappatura delle aree aziendali;
- individuazione delle aree a rischio;
- valutazione di adeguatezza dei controlli esistenti;
- individuazione degli adeguamenti da apportare al Modello esistente.

Le relative attività sono state curate dal personale della Direzione Centrale Audit di FS.

Nel corso del tempo si è proceduto ad una prima revisione del Modello che è stata approvata in data 30 luglio 2014 e a due successive revisioni dello stesso, approvate in data 26 gennaio 2017 e in data 29 gennaio 2018.

2.1.1 Mappatura delle aree aziendali

La prima fase, in sede di redazione del modello, è consistita nel censimento delle aree aziendali, declinate attraverso il dettaglio dei processi ad esse riconducibili e, per ciascuno processo, delle principali attività che lo costituiscono.

2.1.2 Individuazione delle aree a rischio

Attraverso incontri/workshop con i responsabili di processo (responsabili di struttura/unità/posizione organizzativa) e con l'Amministratore Unico è stata illustrata la



normativa di riferimento e descritti i reati previsti dal Decreto, con particolare attenzione a quelli che possono interessare la Società.

Nell'ambito di tali incontri/workshop sono state anche individuate le aree a rischio di reato, ossia i processi aziendali nei quali si potrebbero verificare i presupposti delle condotte illecite considerate dal Decreto⁶.

2.1.3 Valutazione di adeguatezza dei controlli esistenti

Nel corso dei *workshop* dei quali si è fatta menzione nel precedente punto, successivamente all'individuazione delle aree a rischio di reato, è stato richiesto ai responsabili di processo di identificare i controlli esistenti e di valutarne l'adeguatezza a prevenire i reati di cui al Decreto.

2.1.4 Individuazione degli adeguamenti da apportare al Modello esistente

Le valutazioni di cui al precedente punto 2.1.3, pur avendo avuto esito positivo circa l'adeguatezza della prevenzione di molti reati, hanno individuato all'atto dell'aggiornamento del Modello, l'opportunità di alcuni adeguamenti, che il competente *management* è stato chiamato ad attuare.

Gli adeguamenti richiesti vanno considerati obbligatori, in quanto indicati nel presente documento, e la loro definizione e attuazione è oggetto di monitoraggio

L'analisi di cui al punto 2.1.2, svolta in fase di redazione originaria e nel corso delle revisioni periodiche effettuate, ha consentito di evidenziare i processi aziendali "sensibili" e i reati astrattamente verosimili per la Società, ossia le condotte illecite che, sia pure a livello teorico, è possibile siano commesse da esponenti aziendali nell'interesse o a vantaggio della Società.

Relativamente a FS Park sono state ritenuti astrattamente ipotizzabili le seguenti categorie di reati:

- reati contro la pubblica amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto);
- delitti informatici e trattamenti illeciti di dati (art. 24-*bis* del Decreto);
- reati di criminalità organizzata (art. 24-*ter* del Decreto);
- reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis*);
- reati societari (art. 25-*ter* del Decreto);
- reati di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 25-*quinqüies* del Decreto),
- reati di abusi di mercato (art. 25-*sexies* del Decreto);
- reati transnazionali (legge n. 146/2006);
- reati commessi in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 25-*septies* del Decreto);
- ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di utilità di provenienza illecita (art. 25-*opties* del Decreto);
- delitti in materia di violazione dei diritti d'autore (art. 25-*novies* del Decreto);

⁶ Nell'analisi svolta è stato considerato a rischio ogni processo che contenga almeno una attività individuata a rischio delle condotte illecite di cui al Decreto. A titolo esemplificativo, i processi all'interno dei quali una o più attività necessitano di rapporti diretti o indiretti con la Pubblica Amministrazione sono stati considerati a rischio di corruzione.



- induzione al mendacio (art. 25-*decies* del Decreto);
- reati ambientali (art. 25-*undecies* del Decreto);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* del Decreto);
- reati tributari (art. 25-*quinqüesdecies* del Decreto).

L'esame delle attività aziendali, al momento dell'approvazione del presente Modello, ha altresì condotto a ritenere, allo stato, remota la concreta possibilità di commissione, nell'interesse o a vantaggio della Società, di alcuni dei reati previsti dal Decreto.

Si tratta dei reati di cui agli artt. 25 *bis*-1 (delitti contro l'industria e il commercio), 25-*quater* (delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico), 25-*quater* 1 (pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili), 25-*quinqües* (delitti contro la personalità individuale), 25 *terdecies* (Razzismo e xenofobia), 25-*quaterdecies* (Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati) e 25 *sexiesdecies* (contrabbando).

Rispetto a tali reati valgono i principi e le norme di condotta previste dal Codice Etico del Gruppo FS Italiane, volte a indirizzare i comportamenti degli esponenti aziendali in tali materie.

Si evidenzia che, qualora il contesto aziendale di riferimento in cui è stata svolta l'analisi dei rischi trattati nel presente Modello dovesse subire mutamenti, si provvederà alle modifiche e alle integrazioni necessarie.

2.2 Finalità del documento

Le finalità del “documento rappresentativo del modello organizzativo e di gestione” di FS Park SpA sono:

- a) descrivere le misure di prevenzione adottate per prevenire la commissione dei reati;
- b) ribadire che FS Park rifiuta il perseguimento degli interessi aziendali con modalità illecite e sanziona chi agisce in tal senso;
- c) sensibilizzare il personale operante nelle attività a rischio di reati e diffondere principi comportamentali idonei a scongiurarli;
- d) definire flussi informativi verso l'OdV in grado di consentire il monitoraggio delle attività a rischio di reato;
- e) prescrivere gli adeguamenti da apportare al Modello esistente.

2.3 Struttura del documento

Il Modello è composto da una Parte Generale e da una Parte Speciale.

La Parte Generale riporta i principi del D.Lgs. 231/2001, la metodologia seguita nella predisposizione del Modello stesso, la descrizione dei singoli “Elementi” del Modello. Essa descrive i “controlli ad ampio spettro”, cioè quei controlli generali che, in misura diversa, spiegano effetti preventivi rispetto a tutti i reati elencati dal Decreto, quale che sia il processo nel quale potrebbero essere commessi.

I controlli ad ampio spettro tendono ad un clima di *compliance* generale, inducendo a comportamenti etici e trasparenti.

La Parte Speciale, più analitica, descrive i rischi di reato che insidiano i diversi processi e le più specifiche espressioni dei controlli generali ritenute in grado di realizzare una prevenzione “mirata”.



Essa riporta al capitolo 1 i processi aziendali e l'elenco di tutti i reati previsti dal Decreto, ossia quelli a cui il legislatore associa sanzioni per gli enti (cd. "reati presupposto"). Per ciascun reato è sinteticamente descritta la fattispecie normativa ed esemplificata una modalità di realizzazione dello stesso.

Dal capitolo 2 al capitolo 9 sono esaminate le aree aziendali in cui sono ipotizzabili le condotte illecite previste dal D.Lgs. n. 231/01 ("aree a rischio"). Per ciascuna area sono descritti i rischi di reato individuati e i controlli utili alla loro prevenzione.

Gli ultimi capitoli della Parte Speciale sono riferiti a quelle categorie di reato che non possono essere associate all'uno o all'altro processo aziendale censito o che per le loro caratteristiche, sono tali da interessare numerosi processi aziendali, tanto da renderne opportuna una trattazione autonoma.

2.4 Destinatari del Modello

Le regole e i principi del presente Modello devono essere recepiti e rispettati da tutti i seguenti soggetti: Amministratori, Sindaci, membri dell'Organismo di Vigilanza, Dipendenti, Fornitori, Collaboratori, Agenti, Procuratori, Terzi in genere, che operano per conto della Società in Italia e all'estero nell'ambito delle attività emerse come potenzialmente a rischio di reato ex D.Lgs. n. 231/2001.

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti a rispettarne le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società



3 La Società

FS Park SpA, integralmente controllata da FS Sistemi Urbani⁷, è una società del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane che offre soluzioni per la sosta e la mobilità integrata delle persone, in una logica di servizio orientata al cliente. La Società cura la progettazione e realizzazione di aree di sosta su spazi di proprietà di società del Gruppo FSI o di terzi e gestisce i parcheggi nelle principali stazioni ferroviarie italiane.

Nella missione della Società rientra anche la riqualificazione dei servizi complementari alla stazione e lo sviluppo di servizi urbani integrati.

Originariamente e sino all'11 maggio 2017, la Società è stata amministrata da un organo collegiale. In virtù di delibera assunta in tale data dall'Assemblea straordinaria della Società è stata adottata una modifica statutaria che prevede la possibilità che - in alternativa al Consiglio di Amministrazione - sia prevista la nomina di un Amministratore Unico.

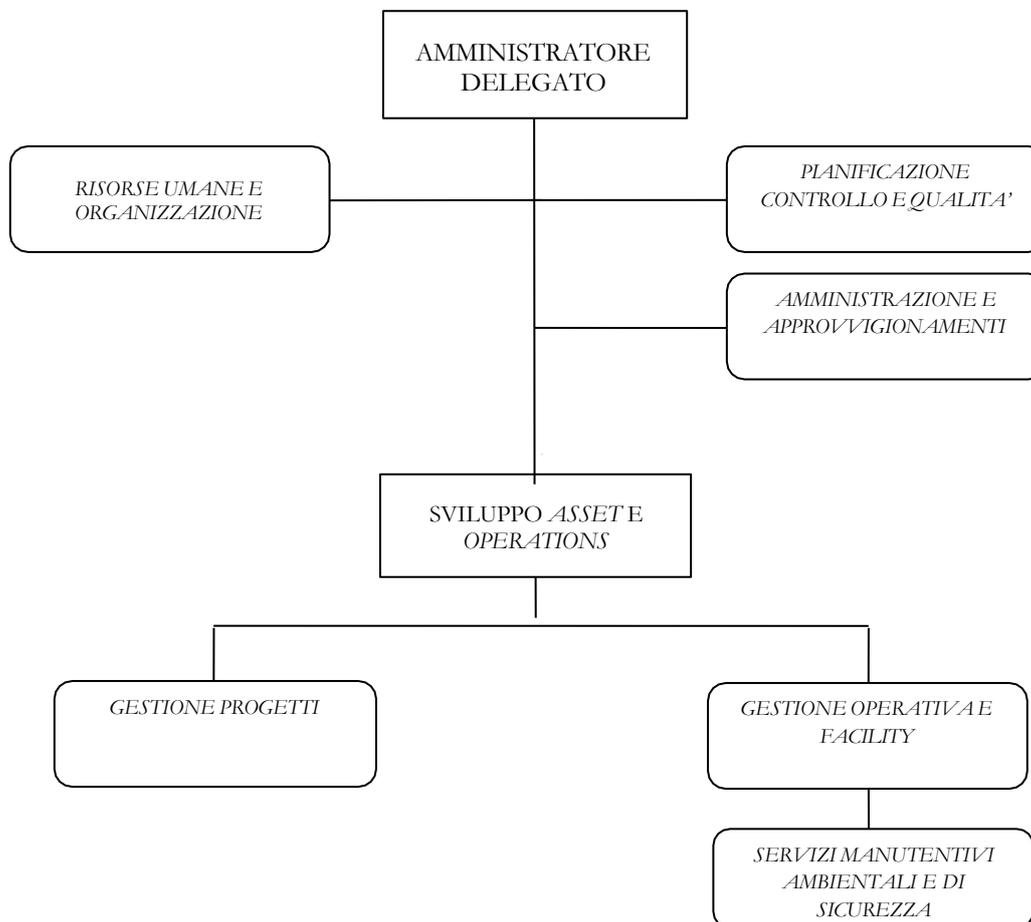
Attualmente la Società è nuovamente amministrata da un organo collegiale.

L'articolazione organizzativa è di seguito schematicamente rappresentata: a riporto dell'Amministratore Delegato opera la struttura organizzativa responsabile delle due aree di *business* della Società e le funzioni che garantiscono i processi trasversali o di *staff* (quali l'amministrazione, gli acquisti, la pianificazione e il controllo di gestione, la qualità, le risorse umane).

⁷ FS Sistemi Urbani Srl è a sua volta partecipata al 100% dalla Capogruppo FS Italiane.



FS PARK
ARTICOLAZIONE ORGANIZZATIVA





4 Glossario

<i>Area/processo/attività “a rischio” o “sensibile”</i>	Area/processo/attività societaria in cui è ipotizzabile la commissione di uno o più reati di cui al D.Lgs. 231/2001.
<i>Apicale (soggetto)</i>	Dizione che individua: <ul style="list-style-type: none">- i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria o funzionale;- persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente.
<i>Corporate governance</i>	Insieme di processi che esprimono l'azione di governo d'impresa. Essi sovrintendono il sistema di controllo interno, cioè il sistema attraverso il quale gli organi di governo aziendale esercitano l'azione di governo.
<i>Decreto</i>	Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 “ <i>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</i> ”.
<i>Ente</i>	Società o associazione, dotata o meno di personalità giuridica, (nel caso di specie ad esempio, la società FS Park) alla quale può essere attribuita una responsabilità amministrativa da reato per reati commessi nel suo interesse o vantaggio da persone fisiche ad essa appartenenti.
<i>Gruppo FS Italiane</i>	Dizione che individua l'insieme delle società sottoposte al controllo societario (diretto o indiretto) di Ferrovie dello Stato Italiane SpA.
<i>Linee Guida</i>	Linee Guida emanate da Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto.
<i>Modello organizzativo e di gestione ex D.Lgs. 231/2001</i>	Il Modello organizzativo e di gestione individua l'insieme delle misure organizzative, quale che sia il fine per il quale siano state concepite, che sono utili a realizzare la prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. 231/01.
<i>Documento rappresentativo del modello / Modello</i>	Dizione che individua il presente documento (compresi gli allegati), in cui è descritto il modello organizzativo e di gestione vigente nella Società e ne prescrive gli opportuni adeguamenti.
<i>Organismo di Vigilanza</i>	Organismo interno all'ente, dotato di autonomi poteri di



	iniziativa e controllo, che ha il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di organizzazione, gestione e controllo e di curarne l'aggiornamento.
<i>Pubblica Amministrazione</i>	Enti e soggetti pubblici (Comuni, Province, Regioni, Stato, Ministeri, ecc.) e, talvolta, privati (organismi di diritto pubblico, concessionari, amministrazioni aggiudicatrici, s.p.a. miste) che curano interessi della collettività. Alle Pubbliche Amministrazioni dell'ordinamento italiano si considerano equiparate quelle che svolgono analoghe funzioni nell'ambito di altri Stati membri dell'Unione Europea, di Stati esteri e di organizzazioni pubbliche internazionali.
<i>Pubblico Ufficiale</i>	L'art. 357 del codice penale stabilisce che: <i>“Agli effetti della legge penale, sono pubblici ufficiali coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giurisdizionale o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi”</i> . La qualifica va riconosciuta anche al privato cittadino che possa esercitare poteri autoritativi, deliberativi o certificativi, se la sua attività è disciplinata da norme di diritto pubblico.
<i>Incaricato di Pubblico Servizio</i>	L'art. 358 del codice penale stabilisce che: <i>“Agli effetti di legge penale, sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di questa ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale”</i> . Per incaricato di pubblico servizio si intende, quindi colui che, pur non essendo propriamente un pubblico ufficiale, svolga un servizio di pubblica utilità.
<i>Rischio di reato</i>	Rischio di commissione di uno dei reati considerati dal D.Lgs. n. 231/01.



PARTE GENERALE

In questa parte del documento sono illustrate le componenti generali del modello organizzativo e di gestione di FS Park, che rispondono alle indicazioni di Confindustria contenute nelle Linee guida.

Si tratta di:

1. Codice Etico;
2. sistema organizzativo e normativo;
3. sistema autorizzativo;
4. sistema di pianificazione e controllo;
5. sistema informativo;
6. sistema di comunicazione e formazione del personale;
7. sistema disciplinare;
8. elementi di controllo utili a prevenire reati colposi;
9. Organismo di Vigilanza;
10. il Modello Anticorruzione;
11. altri istituti di vigilanza e garanzia.

Alcune di queste componenti generali del modello sono richiamate nella Parte Speciale del documento per quelle espressioni particolari che realizzano una prevenzione specifica rispetto ad un rischio di reato in un determinato processo.

Ad esempio, a proposito del generale sistema organizzativo e normativo (di seguito descritto) è spesso richiamata, nella Parte Speciale, la singola disposizione che realizza la prevenzione di un determinato reato in un processo.

Le altre componenti generali annoverate, pur in assenza di richiami nella Parte Speciale, concorrono a definire uno scenario aziendale di organizzazione e controllo, contribuendo alla prevenzione dei reati.

Ad esempio, tra gli istituti di vigilanza e garanzia figura la funzione di Internal Audit presso la controllante, la cui azione, pur non essendo mai richiamata nella Parte Speciale del Modello, individua un meccanismo di *assurance* generale sul sistema di controllo interno.

1. Il Codice Etico

Il componente più generale del sistema di controllo della Società va individuato nei principi etici del Gruppo FS Italiane, organicamente raccolti in un codice approvato dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo e recepito dall'omologo organo di FS Park⁸.

Il Codice è dotato dei contenuti indicati da Confindustria e vi rientrano sia principi dall'elevato livello di astrazione (come quello di integrità e di responsabilità negli affari) sia precetti comportamentali riferiti a situazioni più concrete.

Il Codice segna la chiara posizione di intolleranza aziendale nei confronti di comportamenti illeciti, ancorché vantaggiosi, e assiste la scelta (del dipendente e dello *stakeholder*) di non eseguire eventuali ordini in tal senso.

⁸ Il Codice Etico del Gruppo FS Italiane è stato recepito da FS Park S.p.A., in data 23 maggio 2018, con delibera dell'Amministratore Unico della Società.



Al Codice è stata data ampia diffusione cartacea e informatica (sul sito internet della Società, in uno spazio disco in rete dedicato e sulla *intranet* di Gruppo) e lo stesso è richiamato in tutti i contratti stipulati dalla Società.

2. Il sistema organizzativo e normativo

Il sistema organizzativo e normativo adottato da FS Park è idoneo a disciplinare lo svolgimento delle attività aziendali, assicurando la correttezza dei comportamenti, nonché a garantire una chiara ed organica attribuzione dei compiti ed una appropriata segregazione delle funzioni.

Le regole procedurali interne applicabili con riguardo alle aree a rischio prevedono:

- la separazione, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che assume la decisione, il soggetto che la autorizza, il soggetto che la attua ed il soggetto cui è affidato il controllo del processo (c.d. segregazione delle funzioni);
- la tracciabilità documentale di ciascun passaggio rilevante del processo;
- un adeguato livello di formalizzazione, diffusione e comunicazione delle regole stesse.

FS Park è dotata di un sistema organizzativo e normativo articolato su 4 elementi:

1. architettura organizzativa (organigramma);
2. missioni e aree di responsabilità;
3. titolarità delle strutture aziendali;
4. disciplina delle attività.

Coerentemente con le linee guida in tema di comunicazione organizzativa adottate nel Gruppo FS Italiane (Disposizione di Gruppo n. 102/AD del 18.06.2007), il sistema sopra esposto viene definito attraverso le seguenti categorie di disposizioni:

- disposizioni di struttura;
- disposizioni di titolarità;
- norme comportamentali

Le disposizioni di struttura (che formalizzano l'organigramma, le missioni, le aree di responsabilità e le sedi di lavoro) si declinano come "Disposizioni Organizzative" (DO) e sono emesse dall'Amministratore Delegato o dal responsabile Risorse Umane e Organizzazione in base al livello organizzativo di interesse⁹.

Le disposizioni di titolarità, che formalizzano la responsabilità di strutture e posizioni, quando riguardino personale dirigente, si presentano come Ordini di Servizio (OdS) sottoscritti dall'Amministratore Delegato¹⁰; quando riguardano personale non dirigente, si presentano come Comunicazioni Gestionali (CoG) sottoscritte dal responsabile Risorse Umane e Organizzazione¹¹.

⁹ Le DO sono soggette alla preventiva approvazione da parte della Direzione Centrale Risorse Umane e Organizzazione di FSI qualora riguardino variazioni organizzative di strutture/posizioni di primo livello. Inoltre, se le variazioni organizzative sono relative a processi di *staff*, è prevista la preventiva condivisione delle DO tra capo gerarchico e relativo responsabile funzionale di Gruppo.

¹⁰ Gli OdS sono soggetti alla preventiva approvazione da parte della Direzione Centrale Risorse Umane e Organizzazione di FSI qualora riguardino attribuzione di titolarità di strutture/posizioni di primo livello. Se le attribuzioni riguardano processi di *staff*, la Direzione Centrale Risorse Umane di FSI procede ad una preventiva condivisione con il competente responsabile funzionale di Gruppo.

¹¹ Le CoG sono soggette alla preventiva approvazione da parte della Direzione Centrale Risorse Umane e Organizzazione di FSI se riguardano attribuzioni di titolarità a risorse quadro in sviluppo. Se le attribuzioni riguardano processi di *staff*, la Direzione Centrale Risorse Umane di FSI procede ad una preventiva condivisione con il competente responsabile funzionale di Gruppo.



Le norme comportamentali valevoli per tutte le società del Gruppo FS Italiane sono formalizzate con Disposizioni di Gruppo (DdG), emesse dalla capogruppo.

Le norme con valenza aziendale sono formalizzate dalle singole società del Gruppo tramite Comunicazioni Organizzative (CO) e Comunicazioni Operative (COp), aventi ad oggetto linee guida, indirizzi, politiche, regole di *corporate governance* e procedure operative.

Nelle norme comportamentali rientrano anche le procedure amministrativo contabili (PAC/G), emesse dal Dirigente Preposto della capogruppo FS Italiane (ai sensi della L. 262/05).

La conoscibilità di tutti i documenti sopra individuati è assicurata dalla loro pubblicazione sul sito *intranet* del Gruppo FS Italiane, cui può accedere tutto il personale, e dal loro inoltro (via *e-mail*) a liste di destinatari interessati.

Del sistema di norme di FS Park fa parte il Sistema della Qualità UNI EN ISO 9001:2008 e il Sistema di Gestione Ambientale, che ha permesso la certificazione ambientale UNI EN ISO 14001:2004.

La Capogruppo FSI esercita, nel rispetto delle prerogative di autonomia e indipendenza di ciascuna società controllata, il coordinamento interfunzionale dei processi trasversali nei confronti delle società del Gruppo, definendo regole di *governance*, politiche, linee guida, procedure operative e metodologie comuni di Gruppo¹².

FS Park recepisce nel proprio sistema normativo interno le regole di *governance*, le politiche, le linee guida nonché le procedure operative e le metodologie comuni di Gruppo definite da FSI, provvedendo a declinarle nella propria realtà aziendale, sviluppando, ove necessario, i principi generali stabiliti e regolamentando eventuali peculiarità.

Alla luce di quanto sopra, le Disposizioni di Gruppo che disciplinano i processi trasversali richiamate nel presente documento rappresentativo del Modello Organizzativo sono da intendersi recepite da FS Park per quanto di competenza e considerate alla stregua e con valenza di protocolli aziendali facenti parte del proprio sistema di regole.

Si evidenzia che, nell'ambito delle regole di *governance*, la Capogruppo può prevedere forme di presidio accentrato dei processi di staff.

La gestione delle attività accentrate viene effettuata in una logica di service ed è regolata mediante specifici contratti infragruppo tra FS Italiane e FS Park.

In questi casi, sulle fasi di processo rientranti nella competenza e nella gestione di FS Park, la Società mantiene la propria autonomia decisionale e di controllo, anche in ordine alla prevenzione dei rischi di reato di cui al D.Lgs. n. 231/2001.

3. Il sistema autorizzativo

In linea con le *policy* della Capogruppo, FS Park ha definito un sistema autorizzativo improntato al principio per cui possono assumere impegni verso terzi, in nome o per conto della Società, solo i soggetti muniti di poteri di rappresentanza formalizzati.

Lo Statuto Sociale di FS Park prevede che il potere generale di rappresentare la Società di fronte ai terzi ed a qualunque autorità giudiziaria, finanziaria o amministrativa spetti - disgiuntamente - al Presidente e all'Amministratore Delegato.

¹² Il Modello organizzativo di Gruppo per il governo dei processi trasversali è disciplinato dalla Disposizione di Gruppo n. 203/AD del 9 marzo 2016 "Aggiornamento del Modello organizzativo di Gruppo per il governo dei processi trasversali".



Inoltre, lo Statuto prevede che il Consiglio di Amministrazione (di seguito “CdA”) possa conferire speciali incarichi o poteri a propri membri.

Nella delega conferita dal CdA al Presidente e all’Amministratore Delegato rientra la facoltà di conferire - a dirigenti, funzionari o terzi - procure speciali per il compimento di determinati atti, o categorie di atti, in relazione ai poteri di gestione e di rappresentanza ad essi attribuiti.

La delega conferita all’Amministrazione Delegato include l’esercizio delle responsabilità inerenti alla figura di “datore di lavoro” ai sensi della legislazione in materia di salute e sicurezza dei lavoratori (con facoltà di operare nella più ampia autonomia e senza limiti di importo) e di “titolare del trattamento dei dati personali” ai sensi della legislazione in materia di *privacy*.

I principi ispiratori del sistema di attribuzione dei poteri sono:

- definizione di ruoli, responsabilità e controlli nel processo di conferimento, aggiornamento e revoca delle deleghe e delle procure;
- conferimento, aggiornamento e revoca dei poteri in coerenza con i ruoli ricoperti nell’organizzazione; in particolare, viene assicurato il costante aggiornamento e la coerenza tra il sistema dei poteri e le responsabilità organizzative e gestionali definite, in occasione, ad esempio: della revisione dell’assetto macro - organizzativo aziendale (costituzione di nuove unità organizzative di primo livello); di significative variazioni di responsabilità e avvicendamenti in posizione chiave; di uscita dall’organizzazione di soggetti muniti di poteri aziendali o di ingresso di soggetti che necessitano di poteri aziendali;
- tempestiva e costante diffusione delle informazioni circa la titolarità dei poteri attribuiti ed i relativi cambiamenti;
- verifica periodica della conformità dell’esercizio dei poteri di rappresentanza con le procure conferite;
- monitoraggio periodico dell’adeguatezza del sistema dei poteri e relativo aggiornamento, avuto riguardo alla eventuale evoluzione dell’attività dell’impresa.

La rappresentanza esterna della Società, coerentemente con le *policy* della Capogruppo, è delegata attraverso l’attribuzione di:

- poteri di rappresentanza relativi a singoli affari;
- poteri di rappresentanza permanente ad assumere impegni con terzi, attribuibili in relazione all’esercizio di responsabilità durature nell’organizzazione aziendale.

Per quanto riguarda i poteri di rappresentanza permanente, il conferimento delle procure percorre le seguenti fasi:

- definizione di una proposta di conferimento della procura e di una lettera di comunicazione dei poteri (contenente raccomandazioni per il loro esercizio);
- riscontro degli aspetti legali dei poteri di rappresentanza proposti;
- gestione degli aspetti attuativi del conferimento;
- trasmissione all’interessato della lettera di comunicazione dei poteri;
- accettazione dei poteri conferiti da parte del procuratore;
- trasmissione della procura alla struttura amministrativa competente, per consentire il controllo di coerenza tra gli impegni assunti dai procuratori e i poteri loro conferiti.

Attraverso procure permanenti sono stati conferiti poteri di rappresentanza della Società ai seguenti soggetti esterni:

- Responsabile della struttura organizzativa Legale Lavoro di FSI S.p.A., in quanto nominato institore, in relazione all’esercizio delle responsabilità connesse alla gestione dei rapporti di lavoro di FS Park SpA;



- Responsabile Direzione Finanza di FSI S.p.A., in relazione all'attività di gestione e coperture dei rischi aziendali di FS Park SpA;
- Responsabile della Direzione Risk Management/CRO di FSI S.p.A. e il Responsabile della struttura organizzativa Insurance Risk Management di FSI S.p.A, in relazione all'attività di gestione e coperture dei rischi aziendali di FS Park SpA;

Attraverso il conferimento di specifiche procure sono stati conferiti poteri di rappresentanza della Società ai seguenti soggetti:

- Responsabile Sviluppo Asset e Operations;
- Responsabile Gestione Operativa e Facility;
- Responsabile Gestione Progetti;
- Responsabile Risorse Umane e Organizzazione;
- Responsabile Amministrazione ed Approvvigionamento.

I poteri attribuiti sono strettamente connessi e coerenti alle responsabilità organizzative e gestionali assegnate e circoscritti, ove opportuno, a ben precisi limiti di valore.

4. Il sistema di pianificazione e controllo

La pianificazione e il controllo di gestione svolgono un ruolo fondamentale nel governo dell'impresa, che risulta utile anche alla prevenzione dei reati richiamati dal Decreto.

Il sistema di pianificazione e controllo di gestione adottato consente anche una gestione dei flussi finanziari rispettosa dei principi di tracciabilità delle operazioni effettuate, nonché di coerenza con i poteri e le responsabilità assegnate.

Il sistema di pianificazione e controllo di gestione, infatti, contribuisce a realizzare:

- la pluralità dei soggetti coinvolti, in termini di congrua segregazione delle funzioni per l'elaborazione e la trasmissione delle informazioni, in modo da garantire che gli esborsi siano richiesti, autorizzati, effettuati e controllati da funzioni indipendenti o da soggetti per quanto possibile distinti, ai quali, inoltre, non sono assegnate altre responsabilità tali da determinare potenziali conflitti di interesse;
- la capacità di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità attraverso un adeguato e tempestivo sistema di flussi informativi e di reporting.

La pianificazione è realizzata attraverso due strumenti principali, riferiti a diversi orizzonti temporali:

- pianificazione di medio-lungo periodo;
- programmazione di breve periodo.

La pianificazione esprime le strategie aziendali attraverso la definizione delle risorse per il raggiungimento degli obiettivi di medio-lungo termine.

La programmazione, coerentemente con gli obiettivi di medio-lungo periodo, prevede l'allocazione delle risorse nel breve termine.

Il controllo di gestione serve a valutare gli scostamenti dei risultati dalle previsioni e quindi a fornire *feed back* al vertice aziendale.

Alla programmazione ed al controllo, nel presente documento, è stato riconosciuto un ruolo particolarmente significativo nella prevenzione dei reati.

Pertanto, di seguito, ci si sofferma brevemente su questi.

a) La programmazione



La programmazione trova espressione nella definizione del *budget* della Società e nel suo aggiornamento, attraverso riprevisioni trimestrali.

La definizione del *budget* (e delle successive riprevisioni) è strutturata tramite l'attribuzione di costi e ricavi (per natura), aggregando gli stessi dati per unità elementari di controllo (centri di costo, centri di ricavo, commesse).

b) Il controllo

Il controllo di gestione si esprime su due orizzonti temporali:

- monitoraggio trimestrale;
- monitoraggio mensile.

Il monitoraggio trimestrale è realizzato attraverso l'analisi degli scostamenti tra dichiarazioni previsionali e obiettivi conseguiti.

Tale forma di controllo rappresenta lo strumento operativo attraverso il quale il *management* verifica il raggiungimento degli obiettivi previsti per l'anno in corso ovvero adotta misure idonee a migliorare il coordinamento tra obiettivi e andamento infrannuale dell'azienda o azioni tese a riconsiderare la sostenibilità degli obiettivi (riprevisione).

Il monitoraggio su base mensile è, principalmente, utilizzato per il controllo dell'avanzamento fisico, temporale ed economico delle commesse e dei relativi flussi finanziari.

L'*output* del controllo di gestione è destinato ai vertici aziendali, che valuteranno l'idoneità di azioni correttive volte alla rivisitazione dei *target* o tese ad apportare variazioni alla pianificazione definita.

5. Il sistema informativo

La Società è dotata di un sistema informativo che concorre al tracciamento delle operazioni compiute, all'integrità dell'informazione, al rispetto dei livelli autorizzativi e decisionali.

Si tratta di risultati associabili a molteplicità di accorgimenti adottati sul principale strumento del sistema informativo: il circuito informatico.

Tra questi:

- la tutela dalle intrusioni;
- la profilazione degli accessi;
- la tracciabilità degli accessi e delle modifiche;
- l'immodificabilità dei "dati di base";
- la conservazione dei dati;
- le garanzie sulle interfacce che veicolano informazioni da un sistema all'altro;
- i percorsi approvativi disegnati in base ai livelli decisionali individuati e alle deleghe conferite;
- la modulabilità, in base alle esigenze, dei livelli aggregativi delle informazioni.

6. Il sistema di comunicazione e formazione del personale

La comunicazione e la formazione, espressione del valore riconosciuto alle risorse umane, rivestono un rilievo strategico.

La Società beneficia di un sistema di comunicazione interna al Gruppo FS Italiane, veicolata dagli strumenti informatici, che assicura la diffusione capillare di molteplici messaggi a diversi livelli.



Il sito *intranet* del Gruppo FS Italiane garantisce la diffusione di principi e valori, delle più importanti evoluzioni di legge, della normativa e dell'organizzazione interna, dei principali traguardi raggiunti dalle società del Gruppo.

La politica comunicativa adottata da FS Park, coerentemente con la politica del Gruppo FS Italiane, vede come cruciale l'esigenza di diffondere la cultura del controllo.

Infatti, nella comunicazione istituzionale ai dipendenti sono individuabili almeno due elementi di significativo rilievo in tal senso:

- la diffusione del Codice Etico di Gruppo e di eventuali indicazioni operative di dettaglio per l'applicazione delle regole in esso previste¹³ e la pubblicazione del Codice Etico sia sul sito *internet* della Società sia sul sito *intranet* del Gruppo FS Italiane;
- la pubblicazione, sul sito *intranet* del Gruppo FS Italiane, di tutte le norme interne vigenti.

Inoltre, il competente *management* provvederà a far pubblicare, sul sito *intranet* di Gruppo, anche il presente documento rappresentativo del Modello Organizzativo e di Gestione di FS Park nonché i suoi aggiornamenti e revisioni.

Quanto alla formazione del personale, la stessa riflette la forte sensibilità e il bagaglio storico-professionale del Gruppo FS Italiane sui temi dello sviluppo della cultura della prevenzione dei rischi sui luoghi di lavoro e della promozione di comportamenti responsabili da parte di tutto il personale.

La Società, in coerenza con le politiche formative della Capogruppo FS Italiane, svolge periodicamente un'attività di sensibilizzazione e formazione sui contenuti del D.Lgs. 231/01 e su quelli del Modello Organizzativo e di Gestione di FS Park.

La formazione si propone di far acquisire, consolidare e aggiornare le conoscenze sulla materia, trasferire le motivazioni che hanno portato all'adozione del Modello in FS Park e rendere consapevoli i destinatari delle conseguenze derivanti dai loro comportamenti.

La formazione è rivolta a tutto il personale e ha ad oggetto i principali contenuti della normativa di riferimento, i reati-presupposto della responsabilità amministrativa degli enti - con particolare approfondimento dei rischi più verosimili per la Società - e il modello di prevenzione dei reati.

La formazione sul D.Lgs. 231/2001 e sul Modello Organizzativo – per i lavoratori dipendenti - è obbligatoria.

La partecipazione alle sessioni viene tracciata attraverso la raccolta delle firme attestanti le presenze e verificata mediante la somministrazione di test di apprendimento.

La documentazione relativa alla formazione viene archiviata a cura delle competenti funzioni aziendali e messa a disposizione dell'OdV.

L'attività formativa è differenziata in base ai destinatari: è prevista una formazione di base per i neo-assunti, una formazione generale per i dipendenti, una formazione mirata sui rischi per i responsabili delle aree a rischio reato e per coloro che operano nelle stesse.

Ad integrazione dell'attività formativa, il sito *intranet* del Gruppo FS Italiane offre un "canale comunicativo" aperto a tutti i dipendenti, per la richiesta di informazioni sulla materia.

La Società ha inoltre adempiuto agli obblighi formativi in materia di sicurezza sul lavoro.

¹³ Attuata mediante trasmissione di un messaggio che riporta il collegamento automatico ai documenti contenuti in uno spazio disco in rete dedicato.



Infine, FS Park promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello, Codice Etico anche tra i partner commerciali, i consulenti, gli intermediari, i collaboratori a vario titolo, i clienti ed i fornitori della Società.

La Società provvede ad inserire nei contratti con le suddette controparti apposite clausole contrattuali che prevedono l'osservanza dei principi contenuti nei suddetti documenti, rendendoli disponibili ai terzi tramite pubblicazione sul sito internet.

7. Il sistema disciplinare

7.1 Principi generali e violazioni

La predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello è condizione essenziale per assicurare l'efficacia del Modello stesso.

Al riguardo, infatti, l'articolo 6 comma 2, lettera e) del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione debbano «[...] *introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello* [...]».

La mancata osservanza delle norme e delle disposizioni, contenute nel presente Modello e nel Codice Etico, lede il rapporto in essere con FS Park e comporta azioni di carattere sanzionatorio e disciplinare a prescindere dall'eventuale instaurazione o dall'esito di un giudizio penale, nei casi in cui la violazione costituisca o generi un reato.

A titolo generale, costituiscono “violazioni” del presente Modello:

- condotte omissive o commissive non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel presente Modello e nel Codice Etico, che comportino o meno la consumazione di uno dei reati contemplati dal Decreto, o anche solo una situazione di rischio in tal senso;
- in caso di segnalazioni (come previste dal paragrafo 9):
 - o condotte omissive o commissive non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel presente Modello, che comportino una privazione o riduzione di tutela del segnalante, anche in termini di riservatezza della sua identità, nonché della tutela della riservatezza dei soggetti e/o dei fatti indicati nella segnalazione;
 - o la minaccia o l'adozione nei confronti del segnalante di misure ritorsive e/o discriminatorie (ad esempio licenziamento, mobbing, demansionamento, ecc.), dirette o indirette, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione effettuata;
 - o la segnalazione che si riveli infondata, se fatta con dolo o colpa grave;
- l'omissione volontaria di rilevare o riportare eventuali violazioni di una o più norme o prescrizioni previste dal Modello.

L'elenco delle possibili violazioni del Modello, graduate secondo un ordine crescente di gravità, è il seguente:

1. violazioni di una o più norme o prescrizioni previste dal Modello, che costituiscono inosservanze di minor rilievo;
2. violazioni di una o più norme o prescrizioni previste dal Modello, che costituiscono inosservanze gravi o che danno luogo ad ipotesi di recidiva;
3. violazioni di una o più norme o prescrizioni previste dal Modello, che determinano la commissione di uno dei reati sanzionati dal Decreto



Ai fini della valutazione della gravità delle violazioni sono tenute in considerazione: le concrete modalità di realizzazione della violazione; l'intenzionalità del comportamento e il grado di colpa; le funzioni/mansioni dell'autore della violazione in ambito aziendale; il comportamento dell'autore della violazione prima e dopo la realizzazione della stessa; la circostanza che la violazione abbia provocato un grave danno alla Società ovvero l'abbia esposta ad un procedimento per responsabilità amministrativa ai sensi del Decreto; altre particolari circostanze che accompagnano la violazione.

7.2 Misure nei confronti dei dipendenti

I comportamenti tenuti dal lavoratore in violazione delle norme di cui al Decreto, del presente Modello, del relativo Codice Etico, nonché di tutti i protocolli/procedure aziendali di cui al Modello, sono da considerarsi mancanze ai sensi del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato da FS Park.

Con riferimento alle sanzioni disciplinari nei riguardi di detti lavoratori, queste vengono irrogate nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300.

In particolare, ai dipendenti (non dirigenti) sono comminabili le sanzioni previste dal CCNL "autorimesse e autonoleggio" applicabile al personale di FS Park, nel rispetto del principio della gradualità delle sanzioni e della proporzionalità alla gravità delle infrazioni.

Si tratta di:

- a) rimprovero verbale o scritto;
- b) multa;
- c) sospensione dal servizio e dalla retribuzione;
- d) licenziamento con preavviso;
- e) licenziamento senza preavviso

Le sanzioni di cui ai punti a) e b) sono comminabili per le violazioni indicate al punto 1 del precedente paragrafo 7.1.

La sanzione di cui al punto c) è comminabile per le violazioni indicate al punto 2 del precedente paragrafo 7.1.

La sanzione di cui ai punti d) ed e) sono comminabili per le violazioni indicate al punto 3 del precedente paragrafo 7.1.

7.3 Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione delle norme di cui al Decreto, del Modello, del relativo Codice Etico o dei protocolli/procedure aziendali di cui al Modello da parte dei Dirigenti, sono applicabili le seguenti sanzioni nel rispetto del principio di proporzionalità, avuto riguardo alla gravità dell'infrazione commessa:

Ai dirigenti sono applicabili le seguenti sanzioni:

- a) richiamo: per le violazioni del Modello di cui al punto 1 del precedente paragrafo 7.1;
- b) licenziamento con preavviso: laddove si tratti di una violazione di cui al punto 2 del precedente paragrafo 7.1 tale da ledere il vincolo fiduciario;
- c) licenziamento senza preavviso: laddove si tratti di una violazione di cui al punto 3 del precedente paragrafo 7.1 tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia e da non consentire la prosecuzione neppure temporanea del rapporto di lavoro.



Il procedimento per l'applicazione delle sanzioni è regolato dalle norme del CCNL "autorimesse e autonoleggio" in base al richiamo operato dall'art. 27 del CCNL per i Dirigenti di Aziende Produttrici di beni e servizi ed è di competenza della Funzione Risorse Umane.

Ai sensi della legge n. 179 del 30 novembre 2017, che ha inserito dopo il comma 2 del D.Lgs. 231/2001 il comma 2 *bis*, a coloro che violano gli obblighi di riservatezza o che compiono atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante, ovvero a coloro che effettuano con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate, sono comminabili le sanzioni previste dal CCNL di riferimento applicabile al personale di FS Park, nel rispetto del principio della gradualità delle sanzioni e della proporzionalità alla gravità della violazione.

Nel caso di accertata violazione del Modello l'Amministratore Delegato segnalerà il comportamento al Consiglio di Amministrazione.

7.4 Misure nei confronti degli Organi sociali

Qualunque violazione delle norme di cui al Decreto, del Modello, del relativo Codice Etico o dei protocolli/procedure aziendali di cui al Modello da parte di uno o più Amministratori, dei membri degli Organi Sociali va segnalata senza indugio all'OdV dal soggetto che la rileva.

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più Amministratori, con esclusione delle ipotesi in cui gli accertamenti siano stati condotti a seguito di una segnalazione nell'ambito dello stesso Consiglio di Amministrazione ai sensi della procedura interna sulle segnalazioni, l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione, con l'astensione del soggetto coinvolto, procede ad assumere, sentito il parere obbligatorio del Collegio Sindacale, una delle seguenti iniziative tenendo conto della gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto:

- dichiarazione nei verbali delle adunanze;
- diffida formale;
- revoca dei poteri delegati dal Consiglio di Amministrazione o dell'incarico affidato;
- convocazione dell'Assemblea con, all'ordine del giorno, l'adozione di adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione, ivi compreso l'esercizio di azioni legali volte al riconoscimento della responsabilità dell'amministratore nei confronti della Società e al ristoro dei danni patiti.

Nel caso in cui le violazioni del Modello siano ritenute tali da compromettere il rapporto di fiducia con l'amministratore ovvero sussistano comunque gravi ragioni connesse alla tutela dell'interesse e/o dell'immagine della Società, il Consiglio di Amministrazione convoca l'Assemblea per deliberare in merito alla eventuale revoca dell'amministratore.

In caso di violazione delle norme di cui al Decreto, del Modello, del relativo Codice Etico o dei protocolli/procedure aziendali di cui al Modello da parte di uno o più Sindaci, l'OdV, con esclusione delle ipotesi in cui gli accertamenti siano stati condotti a seguito di una segnalazione dallo stesso Collegio Sindacale o dal Consiglio di Amministrazione ai sensi della procedura interna sulle segnalazioni, ne informa il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale per le valutazioni di competenza e affinché si proceda tempestivamente a convocare, sulla scorta di quanto previsto dalla legge e dallo Statuto, l'assemblea, che potrà adottare le delibere opportune e conseguenti ivi compresa la revoca per giusta causa nel rispetto della disciplina di cui all'art. 2400, comma 2, c.c..

7.5 Misure nei confronti dei componenti dell'OdV



In caso di violazioni del presente Modello da parte di uno o più componenti dell'OdV, gli altri componenti dell'OdV, ovvero uno qualsiasi tra i membri del Collegio Sindacale, informano immediatamente il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione della Società. Tali Organi, previa contestazione della violazione e preso atto delle argomentazioni difensive eventualmente addotte, assumono gli opportuni provvedimenti ivi compresa, in presenza dei relativi presupposti, la revoca dell'incarico.

7.6 Misure nei confronti degli altri destinatari

La violazione e l'inosservanza dei principi e delle disposizioni del Modello da parte degli altri destinatari (e.g. Collaboratori, Fornitori, Business Partner, Consulenti e Promotori Commerciali) potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali e comportare la risoluzione del contratto ed in ogni caso legittimerà la Società a richiedere il risarcimento dei danni, secondo quanto previsto nelle clausole contrattuali che le competenti funzioni aziendali cureranno, elaboreranno, aggiorneranno e inseriranno nei contratti, nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership.

Inoltre, in tutti i contratti la controparte dovrà assumere l'impegno a risarcire, manlevare e tenere indenne FS Park rispetto ad ogni costo, spesa, perdita, passività od onere, sostenuto e dimostrato che non si sarebbe verificato ove le dichiarazioni e garanzie rilasciate dalla controparte contenute nel contratto fossero state veritiere, complete, corrette ed accurate e gli impegni sopra descritti fossero stati puntualmente adempiuti.

7.7 Misure relative alle segnalazioni

L'articolo 6 comma 2-bis, lettera d) del Decreto stabilisce che i modelli di organizzazione e gestione debbano prevedere «*nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rilevano infondate*».

Pertanto, le misure e le sanzioni previste ai punti che precedono si applicano anche nei confronti dei Destinatari che violino le misure di tutela del segnalante e di chi effettua segnalazioni infondate con dolo o colpa grave.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al paragrafo 9 del presente Modello 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.

8. Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione di FS Park nomina l'Organismo di Vigilanza per gli effetti esimenti di cui al Decreto (di seguito "OdV" o "Organismo").

All'OdV sono attribuiti i poteri e le responsabilità necessari a svolgere le funzioni di vigilanza previste dal Decreto, al fine di realizzare gli effetti esimenti di cui all'art. 6 del Decreto stesso.

Di seguito sono descritti i principali aspetti relativi alla costituzione ed al funzionamento dell'Organismo.

a. Nomina e cessazione

Attualmente l'Organismo ha composizione monocratica in coerenza con la DdG n. 209/P del 9 giugno 2016, la quale prevede che *"Ai sensi dell'art. 6, comma 4 D.Lgs. n. 231/01, le Società del Gruppo "di*



piccole dimensioni”, caratterizzate da minore complessità organizzativa e/o dimensionale, possono istituire un OdV monocratico, composto da un soggetto esterno al Gruppo dotato di alte e specifiche competenze nella materia”.

La cessazione dalla carica può essere determinata da rinuncia, revoca o morte.

La rinuncia da parte dell’OdV può essere esercitata in qualsiasi momento e deve essere formalmente comunicata al CdA unitamente alle motivazioni che l’hanno determinata.

La revoca dell’incarico di OdV può essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione di FS Park, sentito il Collegio Sindacale, soltanto per giusta causa.

In particolare, e a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, per giusta causa di revoca dovranno intendersi:

- un grave inadempimento dei doveri tipici dell’OdV, così come definiti nel presente documento;
- una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto o una sentenza di patteggiamento, passate in giudicato, ove risulti dagli atti la “omessa o insufficiente vigilanza” da parte dell’OdV secondo quanto previsto dall’art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- una sentenza di condanna passata in giudicato, o una di “patteggiamento” ai sensi degli art. 444 e seguenti c.p.p., emessa nei confronti del componente dell’OdV per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- la violazione degli obblighi di riservatezza dell’OdV.

Nel caso in cui sia stata emessa una sentenza di condanna nei confronti dell’OdV, il Consiglio di Amministrazione di FS Park, nelle more del passaggio in giudicato della sentenza, potrà disporre, sentito il Collegio Sindacale, la sospensione dei poteri dell’Organismo e la nomina di un nuovo Organismo *ad interim*.

In caso di cessazione dalla carica di OdV, per una qualunque delle cause sopra indicate, si provvede senza indugio alla sua sostituzione.

b. Responsabilità

Le responsabilità dell’Organismo sono di seguito riepilogate:

1. ricognizione delle attività aziendali “a rischio di reato” (nelle quali è possibile la commissione di illeciti cui sono associate le sanzioni previste dal D.Lgs. n. 231/2001);
2. valutazione dei controlli rispetto all’esigenza di prevenire i reati;
3. elaborazione delle proposte di adeguamento o aggiornamento del Modello di prevenzione dei reati;
4. verifica di osservanza delle disposizioni richiamate dal presente documento o emanate in attuazione dello stesso;
5. gestione delle informative destinate all’OdV provenienti dagli organi sociali e dal *management*;
6. gestione delle segnalazioni destinate all’OdV;
7. cura della reportistica periodica ai soggetti cui l’organismo è tenuto a riferire.

L’OdV e i consulenti esterni di cui esso eventualmente si avvale sono tenuti al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell’esercizio delle loro funzioni, fatti salvi gli obblighi di informazione espressamente previsti dal presente documento. Gli stessi assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengono in possesso - con particolare riferimento alle segnalazioni che dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello - e si astengono dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate per fini diversi da quelli indicati dall’art. 6 del Decreto.



In ogni caso, ogni informazione in possesso dell'OdV è trattata in conformità con la legislazione vigente in materia ed, in particolare, con il Regolamento UE 2016/679 (cd. GDPR) e con il Testo Unico in materia di protezione dei dati personali, D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e s.m.i...

c. Indipendenza e autonomia

L'OdV gode di autonomia e indipendenza dagli organi sociali nei confronti dei quali esercita la sua attività di controllo.

Esso non è in alcun modo coinvolto nelle attività gestionali, né è in condizione di dipendenza gerarchica.

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcuna funzione, organismo o struttura aziendale, fatto salvo il potere-dovere dell'organo dirigente di vigilare sull'adeguatezza dell'intervento posto in essere dall'OdV al fine di garantire l'aggiornamento e l'attuazione del Modello.

Ai fini dell'adempimento delle responsabilità attribuite e sopra elencate, all'OdV sono riconosciute le seguenti prerogative:

- accedere ad ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento delle funzioni attribuitegli, ai sensi del Decreto;
- agire in piena autonomia e non essere sindacato da alcun altro organismo o struttura aziendale;
- ricorrere a consulenti esterni, ove necessario, osservando le procedure interne e di Gruppo (nella misura in cui compatibili con l'autonomia e l'indipendenza dell'OdV) sull'affidamento delle consulenze. Eventuali casi di incompatibilità sono formalmente individuati dall'Organismo e segnalati nella reportistica;
- disporre che i responsabili delle strutture aziendali forniscano tempestivamente informazioni, dati e notizie loro richiesti, per individuare gli aspetti, connessi alle attività aziendali, necessari allo svolgimento delle sue attività istituzionali;
- godere di autonomia finanziaria e logistica che garantisca una piena operatività. A tal fine, il Consiglio di Amministrazione provvede annualmente, in sede di formazione del *budget* aziendale, a dotare l'Organismo, su proposta dello stesso, di un fondo adeguato, che dovrà essere impiegato esclusivamente per le spese che questo dovrà sostenere nell'esercizio delle sue funzioni, - ivi compresi gli eventuali supporti consulenziali - delle quali l'Organismo fornirà apposito rendiconto annuale al Consiglio di Amministrazione;
- non poter essere revocato senza giusta causa.

d. Continuità d'azione

L'OdV opera presso la Società, esercitando continuativamente i poteri di controllo e riunendosi periodicamente per lo svolgimento dell'incarico assegnatogli.

Al fine di assicurare il monitoraggio dei processi aziendali a rischio ai sensi del Decreto, l'OdV si avvale, oltre che delle informazioni veicolate dai flussi previsti nei suoi confronti dal Modello (più avanti descritti), delle audizioni con i Responsabili delle aree potenzialmente a rischio reato. Il funzionamento dei processi a rischio reato ai sensi del Decreto è verificato dall'OdV attraverso il costante supporto della struttura di Internal Audit.

e. Reporting nei confronti degli organi societari e del vertice aziendale

L'OdV, semestralmente, riferisce al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale circa le attività svolte e le altre notizie ritenute di rilievo.



Inoltre, a prescindere dai summenzionati obblighi informativi, l'OdV riferisce con immediatezza al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale in merito a violazioni del Modello accertate o tali da generare l'opportunità di determinazioni urgenti.

L'OdV, ove se ne evidenzi la necessità, propone al Consiglio di Amministrazione gli adeguamenti del Modello.

Infine, annualmente l'OdV presenta il piano delle attività al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale.

e. Flussi informativi nei confronti dell'OdV

In generale, i flussi informativi sono sia periodici sia incidentali, ossia "ad evento".

I flussi periodici verso l'OdV sono pensati affinché questo sia sempre in condizione di monitorare il controllo esercitato dal *management* operativo nei processi in cui esistono rischi di reato. In altri termini, l'OdV deve avere informazioni sufficienti ad esercitare un controllo "di secondo livello".

Qualora lo ritenga necessario, l'Organismo ha facoltà di richiedere informazioni e documenti tali da permettere verifiche dirette (o controlli di "primo livello") sull'osservanza del Modello sia da parte dei soggetti in posizione apicale sia da parte dei soggetti sottoposti alla loro direzione o vigilanza.

I flussi incidentali, oltre ad orientare le attività di verifica dell'OdV, si propongono altresì di agevolare l'eventuale accertamento delle cause che potrebbero o hanno reso possibile il verificarsi dei reati previsti dal Decreto.

Questi flussi corrispondono alle notizie che devono essere trasmesse con immediatezza, al verificarsi di determinate circostanze:

- variazioni organizzative e della normativa aziendale ritenute di rilievo ai fini dell'efficacia del Modello;
- variazioni significative delle attività o della gestione delle attività, tali da incidere sull'efficacia del Modello;
- situazioni di riscontrata deviazione dalla normativa aziendale richiamata dal presente documento, o attuativa dello stesso;
- ogni notizia appresa, documentata o comunque ritenuta fondata, relativa ad illeciti considerati dal D.Lgs. n. 231/01 (o comportamenti ad essi strumentali), commessi da soggetti che abbiano rapporti qualificati con la Società.

Tutti i dipendenti, dirigenti e tutti coloro che perseguono i fini della Società sono tenuti ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza in ordine ad ogni violazione del Modello e dei suoi elementi costitutivi e ad ogni altro aspetto potenzialmente rilevante ai fini dell'applicazione del D.Lgs. n. 231/2001.

Le segnalazioni possono essere indirizzate per posta ordinaria all'Organismo di Vigilanza o alla casella di posta elettronica odv@fspark.it.

Le notizie acquisite dall'OdV non costringono lo stesso ad attività di verifica.

L'Organismo agisce in modo da rispettare il divieto di ritorsione, discriminazione o penalizzazione del segnalante, l'obbligo di tutela della riservatezza del segnalante e dei fatti segnalati, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società, in conformità a quanto previsto dalla Legge 179/2017.



La Legge 30 novembre 2017 n. 179 (“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”) è intervenuta sul D.lgs. n.231/2001.

La legge ha previsto che i Modelli – per mantenere efficacia esimente – debbano tutelare il dipendente o il collaboratore che segnali in modo circostanziato condotte illecite rilevanti ai sensi del medesimo decreto (e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti) o violazioni del Modello di organizzazione e gestione di cui l’ente si è dotato, di cui sia venuto a conoscenza per ragioni del suo ufficio.

In riscontro alle previsioni della legge n. 179 (che ha modificato l’art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001) FS Park assicura:

- a. che siano istituiti uno o più canali per la trasmissione delle segnalazioni effettuate dal personale dell’ente;
- b. che tale/i canale/i garantisca/no la riservatezza dell’identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- c. che vi sia almeno un canale alternativo, idoneo a garantire la riservatezza con modalità informatiche;
- d. il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- e. FS Park si è dotata di una procedura di gestione delle segnalazioni (alla quale si rinvia) che risponde ai requisiti della L. 179/2017 in materia di *whistleblowing*.

La disciplina dei flussi informativi periodici e incidentali è riportata in dettaglio nella Parte Speciale del Modello.

L’inadempimento degli obblighi informativi di cui al presente paragrafo costituisce una violazione del Modello organizzativo.

f. Raccolta e conservazione delle informazioni

Presso l’OdV è conservata, per un periodo minimo di dieci anni, copia (informatica o cartacea) dei documenti relativi alle principali attività svolte.

L’accesso all’archivio di cui sopra è consentito, oltre che all’OdV, al personale che assicura il servizio di segreteria.

L’accesso da parte di soggetti diversi deve essere motivato all’OdV, da questo autorizzato e deve svolgersi secondo le modalità dallo stesso stabilite.

9. Il Modello Anticorruzione

La Società, coerentemente alle *policy* di Gruppo, si è dotata a luglio 2019 del cd. Modello Anticorruzione, come strumento di autoregolamentazione per la prevenzione della corruzione, adottato su base volontaristica al fine di consolidare l’impegno ad operare ispirandosi a principi di integrità, di correttezza e di legalità.

Il Modello Anticorruzione (anche denominato “*Anti Bribery & Corruption management system*”, in breve “*ABC system*”) integra il presente Modello Organizzativo e ha avuto l’obiettivo di ampliare, in un’ottica dinamica ed evolutiva, lo spettro di azione dei presidi aziendali anticorruzione alle ipotesi di corruzione in danno della Società o a quelle condotte che configurano situazioni di “*malagestio*”.



L'ABC System mira, infatti, a prevenire i fenomeni corruttivi “in senso ampio” ossia gli atti e i comportamenti, anche non integranti una specifica fattispecie di reato, che costituiscono casi di devianza da regole e procedure interne e possono pregiudicare il buon andamento e l'interesse generale della Società (*malagestio*).

I processi individuati nell'ABC System come maggiormente esposti al rischio di corruzione sono: “Acquisti e Appalti”, “Conferimento di incarichi di consulenza e prestazioni professionali equiparate (non configurabili come appalti di servizi)”, “Quote associative, sponsorizzazioni, co-marketing, erogazioni liberali e omaggi” e “Risorse Umane”.

In particolare, per ciascuno dei processi considerati, l'ABC System individua e mette a disposizione del *management* un set di strumenti (“strumenti di prevenzione specifici”) declinati in regole di comportamento (“standard di comportamento”) e altre misure di analisi e monitoraggio (“indicatori di possibili anomalie”) che ne promuovono l'azione verso il miglioramento continuo e che possono essere di supporto a processi decisionali consapevoli e responsabili.

A supporto dell'azione di sensibilizzazione verso i valori dell'integrità e della correttezza a tutti i livelli, l'ABC System prevede, tra le principali linee di intervento, una continua attività formativa e di comunicazione in favore del personale sui temi della prevenzione e della legalità e sui contenuti del sistema stesso, che rafforza la consapevolezza e la responsabilizzazione di tutti gli attori rispetto alla gestione del rischio e agli strumenti di prevenzione previsti.

10. Altri organismi di vigilanza e garanzia

Il Modello Organizzativo di FS Park è costituito anche da organi aziendali con funzioni consultive, di indirizzo o controllo, che possono essere qualificati come “istituti permanenti” del sistema di controllo interno.

Gli istituti permanenti utili a prevenire i reati di cui al Decreto sono quelli di seguito indicati.

a. Comitato Etico

Con comunicazione organizzativa n. 19/AU del 29 settembre 2020 è stata aggiornata la composizione del Comitato Etico di FS Park, istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione del 20 luglio 2016.

Il Comitato Etico è composto da:

- il responsabile della struttura organizzativa Risorse Umane (che ricopre il ruolo di Coordinatore);
- il responsabile della struttura organizzativa Amministrazione e Approvvigionamenti;
- un esponente della struttura organizzativa Amministrazione e Approvvigionamenti.

I compiti del Comitato, definiti in coerenza con il vigente Codice Etico del Gruppo FS, adottato anche da FS Park, sono di seguito riportati:

- chiarire mediante pareri consultivi il significato e l'applicazione del Codice Etico;
- esaminare le segnalazioni e le notizie ricevute, attraverso i canali di comunicazione definiti, promuovendo le verifiche più opportune in coerenza con quanto previsto dalle disposizioni aziendali in materia;
- garantire la massima riservatezza del segnalante, dei soggetti e dei fatti segnalati, utilizzando criteri e modalità di gestione delle informazioni e dei documenti idonei a tutelare l'identità e l'onorabilità dei soggetti sopra citati, fatti salvi gli obblighi di legge;



- supportare le competenti strutture aziendali nella definizione di iniziative comunicative e/o formative del personale, aventi ad oggetto il Codice Etico ed i suoi aggiornamenti;
- esaminare eventuali necessità di modifiche/integrazioni del Codice Etico di Gruppo proposte dai Comitati Etici delle Società del Gruppo;
- coordinarsi e mantenere i flussi informativi con l'Organismo di Vigilanza della Società nominato ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 per gli aspetti di reciproco interesse;
- informare periodicamente il Consiglio di Amministrazione di FS Park sulle attività svolte, con particolare riferimento alla gestione delle segnalazioni ricevute.

b. Comitato Guida

Presso FS Park opera un Comitato Guida (CO n. 7/AD del 24 settembre 2012), con il compito di indirizzare le azioni di governo aziendale, stabilire le priorità e coordinare le attività interne finalizzate all'esame delle proposte di sviluppo, al corretto andamento delle commesse e all'analisi delle tematiche relative all'organizzazione aziendale.

Del Comitato fanno parte l'Amministratore Delegato, il responsabile della SO Sviluppo *Asset e Operations* ed i responsabili delle unità organizzative Amministrazione e Approvvigionamenti e Pianificazione, Controllo e Qualità.

c. Comitato di Direzione

Presso la controllante di FS Park - FS Sistemi Urbani - è istituito un Comitato di Direzione con il compito di verificare l'attuazione degli obiettivi strategici previsti nel Piano di Impresa e l'opportunità di iniziative che interessano entrambe le Società (CO n. 8/AD del 16 ottobre 2009).

Al Comitato partecipano i responsabili delle strutture organizzative di FS Sistemi Urbani, della controllata FS Park, l'Amministratore Delegato di FS Sistemi Urbani e l'Amministratore Delegato di FS Park.

d. Internal Auditing

L'*internal audit* costituisce una funzione obiettiva e indipendente di *assurance*, cioè di valutazione del sistema di controllo interno della società.

Il sistema di controllo è valutato rispetto alla sua attitudine a perseguire l'efficacia e l'efficienza delle operazioni aziendali, la conformità a leggi e regolamenti, la tutela del patrimonio e la correttezza dell'informazione interna ed esterna.

FS Park utilizza il servizio di *internal auditing* istituito presso la controllante FS Sistemi Urbani.

e. Il dirigente preposto

La legge n. 262 del 28 dicembre 2005 "Disposizioni per la tutela del risparmio e la disciplina dei mercati finanziari", tramite l'inserimento dell'art. 154 *bis* nel D.Lgs. n. 58/1998 (cd. "Testo Unico della Finanza" o "TUF"), ha previsto - per le società quotate - la nomina di un "*Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari*" (di seguito "Dirigente Preposto").

L'azionista di riferimento della Capogruppo FS Italiane, attraverso una modifica dello Statuto Sociale, ha istituito la figura del Dirigente Preposto.

In ottemperanza alla disposizione statutaria, il Consiglio di Amministrazione di FS Italiane ha deliberato la nomina del Dirigente Preposto, individuandolo nel responsabile della direzione amministrativa.



Il Dirigente Preposto della Capogruppo ha, tra le altre, la responsabilità di richiedere ai responsabili amministrativi delle società controllate di attestare, con apposita relazione da sottoscrivere congiuntamente con gli organi amministrativi di vertice delle singole società:

- l'adeguatezza delle procedure amministrative e contabili per la formazione del bilancio di esercizio (e, ove previsto, del bilancio consolidato);
- l'effettiva applicazione delle procedure nel corso del periodo cui si riferiscono i documenti di bilancio;
- la corrispondenza dei bilanci alle risultanze dei libri e delle scritture contabili;
- l'idoneità dei bilanci a fornire una rappresentazione veritiera e corretta della situazione patrimoniale, economica e finanziaria della Società.

Il Dirigente Preposto della Capogruppo dispone di poteri e mezzi adeguati a consentire l'efficace esercizio delle funzioni sopra citate.

Ad esempio, ha la facoltà di:

- predisporre procedure amministrativo-contabili *standard* di Gruppo (c.d. "PAC/G");
- richiedere alle controllate di predisporre procedure interne o matrici di controllo, se utili alla migliore integrazione dei processi di Gruppo (limitatamente alle società rientranti nel perimetro di applicazione della legge 262/2005).

11. . Revisione del Modello

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto, il Consiglio di Amministrazione di FS Park sovrintende all'aggiornamento e all'adeguamento del Modello, qualora le circostanze lo rendano necessario e, in ogni caso, tenendo conto delle proposte dell'OdV in tal senso.

Gli eventi che, con lo spirito di mantenere nel tempo un Modello efficace ed effettivo, sono presi in considerazione ai fini dell'aggiornamento o adeguamento del Modello, sono riconducibili, a titolo esemplificativo e non esaustivo, a:

- novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato;
- orientamenti della giurisprudenza e della dottrina prevalente;
- riscontrate carenze e/o significative violazioni delle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo;
- cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dei settori di attività della Società;
- altre considerazioni derivanti dall'applicazione del Modello.