



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**  
**Ex D. Lgs. 231/2001**



<b>REVISIONI</b>				
<b>N°</b>	<b>Data</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Rif. P.S.</b>	<b>Rif. Paragr.</b>
1	2009	Prima stesura Modelle ex D. Lgs. 231/2001	Tutte	Tutte
1.1	2013	Aggiornamento ai nuovi reati	Tutte	Tutte
2	02/2015	Aggiornamento ai nuovi reati	Tutte	Tutte
3	12/2015	Aggiornamento ai nuovi reati	Tutte	Tutte
4	12/2016	Aggiornamento Organigramma	Parte generale	
4.1	agosto 2017	L.199/2016 rende necessario inserimento della P.S. I – Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies); D. Lgs. 38/2017 rende necessario l'aggiornamento della P.S. C – Reati societari (Art. 25-ter)	C e I Parte Generale Mappatura Rischi	Tutti
5	settembre 2018	L. 161/2017 – Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare L. 167/2017 – Razzismo e xenofobia L. 3/2018 – Reati di sicurezza D. Lgs. 21/2018 – Reati ambientali & Razzismo e xenofobia Totale rivisitazione della struttura del MOG	P.S. G  P.S. L P.S. D P.S. F e L Parte Generale Mappatura Rischi	Tutti
6	Gennaio 2021	Aggiornamento Nuovi Reati D.L. 124/2019 – Reati Tributari Totale rivisitazione della struttura del MOG	Tutte P.S M Parte Generale - Mappatura Rischi	Tutti
7	Febbraio 2024	Aggiornamento Nuovi Reati Aggiornamento Whistleblowing Totale rivisitazione della struttura del MOG	Tutte	Tutte



**Legenda:**

**Rif. P.S.** = Riferimento Parte Speciale. Indicare quale Parte Speciale ha subito l'intervento di modifica.

**Rif. Paragr.** = Riferimento Paragrafo. Indicare in tale casella il Paragrafo della Parte Speciale interessata alla revisione.



Il presente “Modello di organizzazione, gestione e controllo” (di seguito il “Modello”) di Parmalat Infanzia S.p.A. (di seguito la “Società” o “Parmalat Infanzia”) è stato redatto in attuazione dei dettami di cui agli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231 del 2001 e ss. mm. e ii. (di seguito il “Decreto”).

Esso è stato adottato dalla Società con delibera del Consiglio di Amministrazione del 26 Marzo 2021 ed aggiornato in data 27/03/2024 e sarà efficacemente attuato attraverso la sua progressiva implementazione (ivi compresi gli adeguamenti che si renderanno necessari anche in conseguenza delle modifiche e novità legislative in merito) da parte del Consiglio di Amministrazione medesimo e dell’Organismo di Vigilanza.

Il “Modello” rappresenta il riferimento gestionale diretto, atto a costituire lo strumento predisposto ai fini della prevenzione degli illeciti penali previsti dal Decreto, in ossequio alla politica di etica aziendale adottata dalla Società.

**INDICE:**

Parte Generale – Modello Di Organizzazione, Gestione E Controllo.....	6
1. IL DECRETO LEGISLATIVO DELL' 8 GIUGNO 2001 N° 231.....	7
1.1. Principio di legalità .....	7
1.2. Criteri oggettivi di imputazione della responsabilità .....	7
1.3. Criteri soggettivi di imputazione della responsabilità .....	8
1.4. Tipologia di reati contemplati .....	8
1.5. I reati commessi all'estero .....	10
1.6. Le sanzioni .....	10
1.7. Azioni da parte della Società che il Decreto considera esimenti dalla responsabilità amministrativa .....	11
1.8. Presentazione della Società.....	12
1.9. Scopo .....	13
1.10. Campo di Applicazione.....	13
2. STRUTTURA E ARTICOLAZIONE DEL MODELLO .....	13
2.1. Generalità .....	13
2.2. Articolazione e regole per l'approvazione del modello e suoi aggiornamenti .....	14
2.3. Modelli di riferimento.....	15
2.4. Codice Etico .....	15
2.6. Processi aziendali.....	15
2.7. Struttura organizzativa .....	15
2.8. Formazione e informativa .....	16
2.8.1 Personale dirigente e con poteri di rappresentanza .....	16
2.8.2 Altro personale .....	16
2.8.3 Informativa a collaboratori esterni e partner .....	17
2.9 Sistema sanzionatorio.....	17
2.10 Gestione delle segnalazioni di condotte illecite e forme di tutela del segnalante (Whistleblower).....	17
2.10.1 Presupposto normativo e generalità.....	17
3 ORGANISMO DI VIGILANZA .....	19



## **Parte Generale – Modello Di Organizzazione, Gestione E Controllo**

ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231  
sulla “Responsabilità Amministrativa delle Imprese”



## 1. IL DECRETO LEGISLATIVO DELL' 8 GIUGNO 2001 N° 231

Con il Decreto recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" entrato in vigore il 4 luglio 2011, si è inteso adeguare la normativa italiana, in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alle convenzioni internazionali sottoscritte da tempo dall'Italia, in particolare:

- la convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea;
- la convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri;
- la convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Con il Decreto è stato introdotto nel nostro ordinamento, a carico delle persone giuridiche, un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale), che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha materialmente commesso determinati fatti illeciti e che mira a coinvolgere, nella punizione degli stessi, le società nel cui interesse o vantaggio i reati in discorso siano stati compiuti.

Un simile ampliamento della responsabilità a carico delle società mira ad estendere la punizione degli illeciti penali individuati nel Decreto alle società che abbiano tratto vantaggio o nel cui interesse siano stati commessi i reati. La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato nel cui luogo è stato commesso il reato.

Come risulta dalla struttura del Decreto, la responsabilità amministrativa dell'ente per la commissione di uno dei reati ivi indicati si aggiunge, e non si sostituisce, a quella della persona fisica che ne è l'autore materiale ed è a questa connessa.

La responsabilità dell'ente sussiste anche se la persona fisica autore del reato non è stato identificato e sussiste ancorché il reato medesimo sia estinto nei confronti del reo per una causa diversa dall'amnistia.

Le sanzioni amministrative a carico dell'ente si prescrivono, salvo i casi d'interruzione dovuti a prescrizione, nel termine di 5 anni dalla data di consumazione del reato.

### 1.1. Principio di legalità

La responsabilità dell'ente sorge nei limiti previsti dalla legge: l'ente «non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato, se la sua responsabilità... in relazione a quel fatto e le relative sanzioni, non sono espressamente previste da una legge» anteriore alla realizzazione di quel fatto (art. 2 del Decreto).

### 1.2. Criteri oggettivi di imputazione della responsabilità

La realizzazione di uno dei reati indicati dal Decreto costituisce uno dei presupposti per l'applicabilità della disciplina dettata dal Decreto stesso.

Sussistono, inoltre, ulteriori presupposti di natura oggettiva e di natura soggettiva.

I criteri di natura oggettiva attengono alla necessità che il fatto di reato sia stato commesso «nell'interesse o a vantaggio dell'ente» e da parte di uno dei soggetti indicati dal Decreto.

Per il sorgere della responsabilità dell'ente è sufficiente che il fatto sia stato commesso nell'interesse dell'ente, ovvero per favorire l'ente, indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato conseguito.

Il criterio del vantaggio attiene, invece, al risultato che l'ente ha obiettivamente tratto dalla commissione dell'illecito, a prescindere dall'intenzione di chi l'ha commesso.

L'ente non risponde se il fatto è stato commesso da uno dei soggetti indicati dal Decreto «nell'interesse esclusivo proprio o di terzi».

Occorre inoltre che l'illecito penale sia stato realizzato da uno o più soggetti qualificati: e cioè «da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale», o da coloro che «esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo» dell'ente (soggetti in c.d. «posizione apicale»); oppure ancora «da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali» (c.d. «subalterni»).

Gli autori del reato dal quale può derivare una responsabilità amministrativa a carico dell'ente, quindi, possono essere:

- soggetti in «posizione apicale», quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore delegato, gli amministratori, il direttore generale o il direttore di uno stabilimento, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente;
- soggetti «subalterni», tipicamente i lavoratori dipendenti, ma anche soggetti esterni all'ente, ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali.

Qualora più soggetti partecipino alla commissione del reato (ipotesi di concorso di persone nel reato: art. 110 c.p.), non è necessario che il soggetto «qualificato» ponga in essere l'azione tipica, prevista dalla legge penale. È sufficiente che fornisca un contributo consapevolmente causale alla realizzazione del reato.

### **1.3. Criteri soggettivi di imputazione della responsabilità**

Le disposizioni del Decreto escludono la responsabilità dell'ente, nel caso in cui questo - prima della commissione del reato - abbia adottato ed efficacemente attuato un «MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO» idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato. La responsabilità dell'ente, sotto questo profilo, è ricondotta alla mancata adozione ovvero al mancato rispetto di standard doverosi attinenti all'organizzazione e all'attività dell'ente: difetto riconducibile alla politica d'impresa oppure a deficit strutturali e prescrittivi nell'organizzazione aziendale.

### **1.4. Tipologia di reati contemplati**

Nella sua prima configurazione il decreto, in attuazione dei principi espressi nella Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione, nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri" e nella "Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali", introduce agli artt. 24 e 25 i reati di corruzione, concussione, truffa in danno allo Stato o di altro ente pubblico, truffa per il conseguimento di erogazioni pubbliche, indebita percezione di erogazioni pubbliche, malversazione, frode informatica in danno allo Stato.

Il legislatore, pur operando una scelta minimalista rispetto alla delega contenuta nella legge sopracitata, è intervenuto poi a più riprese sul tema, in relazione al rispetto di convenzioni internazionali ovvero per inserire connotazioni di *enforcement* a normativa nazionale preesistente ritenuta meritevole di particolare cogenza.

Alla data odierna i reati che fanno parte del novero dei reati presupposto del Decreto Legislativo in questione con le successive integrazioni e modifiche sono:

- Art. 24: Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture
- Art. 24-bis: Delitti informatici e trattamento illecito di dati
- Art. 24-ter: Delitti di criminalità organizzata
- Art. 25: Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio
- Art. 25-bis: Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
- Art. 25-bis.1: Delitti contro l'industria e il commercio
- Art. 25-ter: Reati societari
- Art. 25-quater: Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali
- Art. 25-quarter.1: Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
- Art. 25- quinques: Delitti contro la personalità individuale
- Art. 25-sexies: Reati di abuso di mercato
- Art. 187- quinques TUF: Altre fattispecie in materia di abusi di mercato
- Art. 25-septies: Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro
- Art. 25-octies: Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio
- Art. 25-octies.1: Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti
- Art. 25-octies.1,comma 2: Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti
- Art. 25-novies: Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
- Art. 25-decies: Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
- Art. 25- undecies: Reati ambientali
- Art. 25- duodecies: Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
- Art. 25- terdecies: Razzismo e xenofobia
- Art. 25- quaterdecies: Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
- Art. 25- quinquesdecies: Reati Tributari
- Art. 25- sexiesdecies: Contrabbando
- Art. 25- septiesdecies: Delitti contro il patrimonio culturale
- Art. 25- duodevicies: Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici
- Art. 12, L. n. 9/2013: Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]
- L. n. 146/2006 Reati transnazionali [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]

Il dettaglio dei reati contemplati nel presente Modello (inteso nel suo complesso tra Parte Generale, Parti Speciali e Mappatura dei Rischi) è nel documento Allegato 4 – Disposizioni Normative.

### 1.5. I reati commessi all'estero

In forza dell'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a taluni reati commessi all'estero.

I presupposti su cui si fonda tale responsabilità sono:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente (nei termini già esaminati sopra);
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (e qualora la legge preveda che il colpevole – persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso);
- se sussistono i casi e le condizioni previsti dai predetti articoli del codice penale, l'ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

### 1.6. Le sanzioni

Le sanzioni amministrative per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

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

Per l'illecito amministrativo da reato si applica sempre la sanzione pecunaria. Il giudice determina la sanzione pecunaria tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità della Società, nonché dell'attività svolta da questa per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. La sanzione pecunaria è ridotta nel caso che:

- l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e la Società non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato vantaggio minimo;
- la Società abbia adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

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

In particolare le principali sanzioni interdittive, concernono:

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

Nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti della Società viene applicata una sanzione interdittiva.

### **1.7. Azioni da parte della Società che il Decreto considera esimenti dalla responsabilità amministrativa**

L'articolo 6 del Decreto prevede una forma specifica di esimente dalla responsabilità amministrativa qualora il reato sia stato commesso da persone che rivestono posizioni c.d. "apicali" (funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che ne esercitino, di fatto, la gestione ed il controllo) e la Società provi che:

- l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, un modello di Organizzazione e Gestione (di seguito "modello") idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati;
- abbia affidato, ad un organo interno, il cosiddetto Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'efficace osservanza del modello in questione, nonché di curarne l'aggiornamento;
- chi ha commesso il reato lo abbia fatto eludendo fraudolentemente il modello di Organizzazione e Gestione;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Il Decreto prevede inoltre che il modello di Organizzazione e Gestione debba rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare i rischi aziendali, ovvero le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati;
- escludere che un qualunque soggetto operante all'interno della Società possa giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza delle discipline aziendali e di evitare che, nella normalità dei casi, il reato possa essere causato dall'errore – dovuto anche a negligenza o imperizia – nella valutazione delle direttive aziendali;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- prevedere un sistema di controlli preventivi tali da non poter essere aggirati se non intenzionalmente;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza deputato a controllare sul funzionamento e l'osservanza del modello.

In concreto le Società per poter essere esonerate dalla responsabilità penale devono:

- dotarsi di un Codice Etico che statuisca principi di comportamento in relazione alle fattispecie di reato;
- definire una struttura organizzativa, in grado di garantire una chiara ed organica attribuzione dei compiti, di attuare una segregazione delle funzioni e di ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti;
- formalizzare procedure aziendali manuali ed informatiche al fine di regolamentare lo svolgimento delle attività. Una particolare efficacia preventiva è rivestita dallo strumento di

controllo rappresentato dalla “segregazione dei compiti” tra coloro che svolgono fasi cruciali di un processo a rischio;

- assegnare poteri autorizzativi e di firma in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite;
- comunicare al personale in modo capillare, efficace, chiaro e dettagliato il Codice Etico, le procedure aziendali, il sistema sanzionatorio, i poteri autorizzativi e di firma, e tutti gli altri strumenti atti ad impedire la commissione di atti illeciti;
- prevedere un adeguato sistema sanzionatorio;
- costituire un Organismo di Vigilanza caratterizzato da una sostanziale autonomia e indipendenza; i cui componenti abbiano la necessaria professionalità per poter svolgere l’attività richiesta; che valuti l’adeguatezza del modello, vigili sul suo funzionamento e curi il suo aggiornamento; che operi con continuità di azione, in stretta connessione e avvalendosi delle funzioni aziendali.

È infine previsto che, nelle società di piccole dimensioni, il compito di vigilanza possa essere svolto direttamente dall’organo dirigente.

### 1.8. Presentazione della Società

ParmalInfanzia S.p.A. è una società per azioni a capitale misto pubblico/privato costituita nel 2003 a seguito di una procedura ad evidenza pubblica per la selezione del socio privato a cui affidare una percentuale delle quote del capitale sociale, ParmalInfanzia ha come scopo la gestione diretta di servizi per l’infanzia quali: nidi e scuole dell’infanzia, spazi bimbo, centri gioco pomeridiani, servizi estivi per bambini di età 0-6 anni, attività formative rivolte al personale di nidi e scuole dell’infanzia e ad insegnanti e alunni delle scuole dell’obbligo (6-18 anni).

Nel maggio 2015 è stata bandita una nuova procedura ad evidenza pubblica per dare continuità all’esperienza di ParmalInfanzia per il periodo di nove anni e decorrere dal giorno 1 settembre 2015 e contestuale selezione di un nuovo socio privato operativo; il nuovo assetto ha visto la società configurarsi a maggioranza pubblica (50,28%), con il socio privato Pro.Ges a cui è stata affidata la gestione dei servizi con una quota di partecipazione del 49,72%. I risultati raggiunti in questi primi anni di gestione confermano la convenienza di tale forma di affidamento dei servizi educativi sia in termini economico-finanziari che organizzativi.

I membri del Consiglio d’Amministrazione sono 3 di cui due di designazione pubblica e uno di nomina privata. Il Presidente della società, così come il Presidente del Collegio Sindacale, è per statuto designato dall’ente promotore.

ParmalInfanzia gestisce al momento, una serie di servizi, tra cui scuole dell’infanzia, nidi d’Infanzia, spazi bambini, centri gioco pomeridiani nelle scuole comunali dell’Infanzia, prolungamenti pomeridiani nei nidi d’infanzia comunali. Gli utenti, al momento dell’iscrizione, possono scegliere tra le strutture in gestione diretta (Comune) e le strutture in gestione a ParmalInfanzia. Il rapporto economico è in tutti e due i casi gestito dagli uffici del Comune il quale emette le fatture (bollettino di pagamento della retta) agli utenti.

I nidi d’infanzia e le scuole d’Infanzia presentano edifici realizzati secondo arredamenti a norma, e giardini ed ampi spazi nei quali sono collocati giochi e attrezzature a norma per i bambini.

Materiali e i giochi scelti consentono ai bimbi di vivere esperienze diverse in autonomia e sicurezza, caratterizzate da significative valenze pedagogiche ed artistiche.

Il servizio prevede la presenza di educatori professionali che si occupano dei bambini con competenza e professionalità. Le attività svolte sono le più disparate e vanno dal disegno al canto alla lettura fino al gioco libero e da tavolo.

È possibile iscriversi rivolgendosi all'ufficio utenza dei servizi educativi del Comune di Parma. Solo nel caso in cui l'ufficio desse risposta negativa all'iscrizione per mancanza di posti disponibili.

Lo spazio bambini offre accoglienza giornaliera ai bambini in età 12/36 mesi. Il servizio offre momenti di socializzazione e di gioco senza i momenti del pasto e del sonno.

Di fronte a nuovi bisogni sociali estremamente complessi e differenziati è necessario prevedere, anche sul fronte dei servizi alla prima infanzia, una molteplicità di risposte alle esigenze dei bambini e delle famiglie.

### 1.9. Scopo

La Società, al fine di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha ritenuto necessario adottare un modello di organizzazione, gestione e controllo in linea con le prescrizioni del decreto 231/2001.

Scopo del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo di seguito definito "Modello" è quello di descrivere le modalità operative adottate e le responsabilità attribuite in Parmalinfanzia.

La Società ritiene che l'adozione di tale modello costituisca, al di là delle prescrizioni di legge, un valido strumento di sensibilizzazione e informazione di tutti i dipendenti e di tutti gli altri soggetti interessati (fornitori, consulenti, *partner*, ecc.).

Le finalità del Modello sono pertanto quelle di:

- prevenire e ragionevolmente limitare i possibili rischi connessi all'attività aziendale con particolare riguardo alla riduzione di eventuali condotte illegali;
- far acquisire, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Parmalinfanzia nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, nel caso di violazioni alle disposizioni riportate nel Modello, in un reato possibile di sanzioni penali e amministrative non solo nei loro confronti, ma anche nei confronti di Parmalinfanzia;
- ribadire che la Società non ammette comportamenti illeciti.

### 1.10. Campo di Applicazione

Le regole contenute nel Modello si applicano a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nel Società e ai dipendenti, nonché a coloro i quali, pur non appartenendo a Parmalinfanzia, operano su mandato della medesima o sono legati contrattualmente alla stessa.

Parmalinfanzia divulgà il presente Modello attraverso modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza da parte di tutti i soggetti interessati.

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

La Società condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello e del Codice Etico, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della stessa ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

## 2. STRUTTURA E ARTICOLAZIONE DEL MODELLO

### 2.1. Generalità

Il Modello predisposto da Parmalinfanzia si fonda su:

- il Codice Etico ed il Codice di Condotta, che fissano le linee di comportamento generali;
- la struttura organizzativa che definisce una chiara ed organica attribuzione dei compiti (prevedendo per quanto possibile una chiara separazione delle funzioni o in alternativa dei controlli compensativi) e permette di controllare la correttezza dei comportamenti;
- la mappatura dei processi aziendali sensibili ovvero la descrizione di quei processi nel cui ambito e nei quali, per loro natura, possono essere commessi reati;

- l'utilizzo di procedure aziendali formalizzate, tese a disciplinare le modalità operative per assumere ed attuare decisioni nelle diverse aree aziendali;
- l'adozione di un sistema di deleghe e di poteri aziendali, coerente con le responsabilità assegnate e che assicuri una chiara e trasparente rappresentazione del processo aziendale di formazione e di attuazione delle decisioni;
- la definizione di un sistema sanzionatorio per coloro che violino le regole di condotta stabilite dalla Società;
- l'attuazione di un piano di formazione del personale, in particolare del personale dirigente e dei quadri che operano in aree sensibili, e di informazione di tutti gli altri soggetti interessati;
- la costituzione di un organismo di vigilanza cui viene assegnato il compito di vigilare sull'efficacia ed il corretto funzionamento del Modello, sulla coerenza dello stesso con gli obiettivi e sul suo aggiornamento periodico.
- la procedura per la gestione delle segnalazioni whistleblowing in linea con i dettami e le modalità operative indicate nel d.lgs n. 24/2023.

## 2.2. Articolazione e regole per l'approvazione del modello e suoi aggiornamenti

Il Modello si compone delle seguenti parti (oltre alla presente):

- parte speciale A – Reati commessi nei rapporti con la pubblica amministrazione
- parte speciale B – Delitti informatici e trattamento illecito dei dati & Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
- parte speciale C – Reati societari
- parte speciale D – Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime, commessi con la violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro
- parte speciale E – Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
- parte speciale F – Reati ambientali
- parte speciale G – Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
- parte speciale H – Reato di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro e auto riciclaggio
- parte speciale I – Delitti contro la personalità individuale
- parte speciale L – Razzismo e xenofobia
- parte speciale M – Reati Tributari
- parte speciale N – Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti
- allegato 1 – Codice Etico
- allegato 2 – Sistema Sanzionatorio
- allegato 3 – Statuto Organismo di Vigilanza
- allegato 4 – Disposizioni Normative
- allegato 5 – Codice di condotta
- allegato 6 – Procedura per la gestione delle segnalazioni whistleblowing

Poiché il Modello, in conformità all'art. 6, comma 1 lettera a), deve essere un "atto di emanazione dell'organo dirigente", il Modello viene approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Spetta all'Organismo di Vigilanza il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello e tramite propria proposta proporne l'aggiornamento al fine di adeguarlo ai mutamenti intervenuti.

A tal proposito si precisa che nel caso in cui dovessero rendersi necessarie – per sopravvenute esigenze aziendali ovvero per adeguamenti normativi – modifiche ed integrazioni che abbiano carattere sostanziale, tali modifiche dovranno essere rimesse all'approvazione del Consiglio di Modello 231/01 – Ed.7 del 02/2024



Amministrazione. Laddove le modifiche riguardino aspetti che abbiano carattere formale (esempio intervenute nella struttura organizzativa) tali modifiche dovranno essere sottoposte all'approvazione del Presidente.

### **2.3. Modelli di riferimento**

Il presente Modello è ispirato al documento “Codici di comportamento” per l’adozione di modelli di organizzazione, gestione e controllo deliberato dalla Direzione ANCST e alle “Linee guida per la costruzione di modelli di organizzazione, gestione e controllo deliberato ex D. Lgs. 231/01” approvate da Confindustria.

### **2.4. Codice Etico**

Il Codice Etico è il documento elaborato ed adottato in via autonoma da Parmainfanzia per comunicare a tutti i soggetti interessati i principi di deontologia aziendale, gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali cui la Società intende uniformarsi. Se ne pretende il rispetto da parte di tutti coloro che operano in Parmainfanzia e che con essa intrattengono relazioni contrattuali.

Il Codice Etico della Società costituisce parte integrante e sostanziale del Modello.

### **2.5. Codice di condotta**

Il Codice di Condotta costituisce strumento di garanzia, diretto a prevenire e contrastare qualunque forma di molestia sessuale, di mobbing e di discriminazione, nel rispetto assoluto della riservatezza.

Il Codice Etico della Società costituisce parte integrante e sostanziale del Modello.

### **2.6. Processi aziendali**

Di seguito si elencano le principali procedure e flussi informativi:

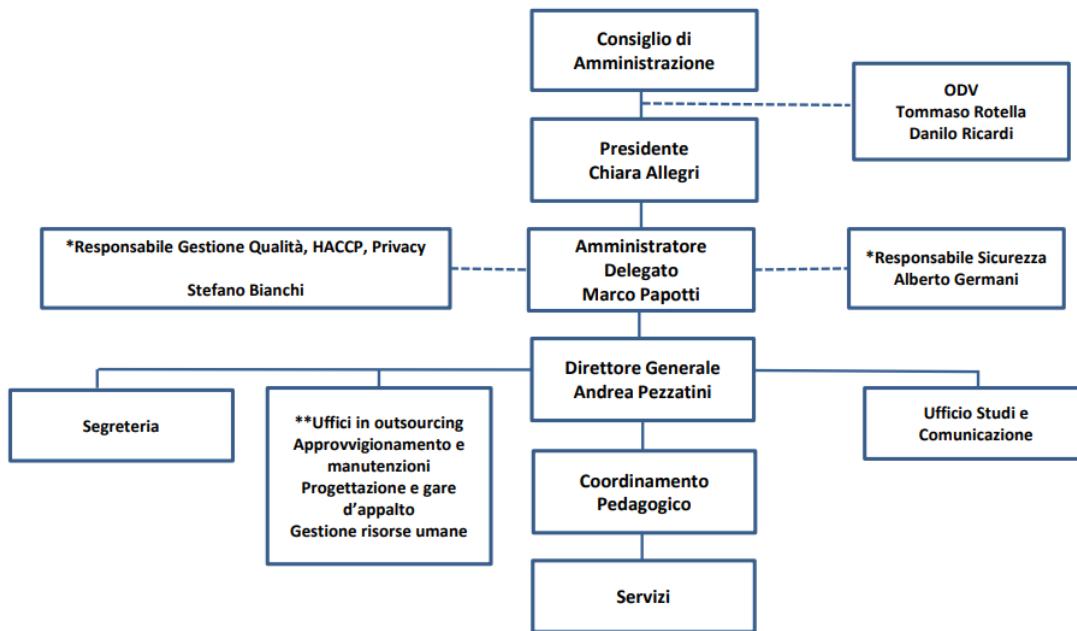
- Procedura coordinamento pedagogico;
- Procedura gestione degli audit;
- Procedura gestione non conformità e azioni correttive;
- Procedure manutenzioni infrastrutture.

Per ogni procedura è stata chiaramente identificata la funzione responsabile sia della sua redazione, verifica e approvazione.

Il sistema di gestione di Parmainfanzia è governato da poche procedure che fanno riferimento a quanto svolto direttamente dal personale dipendente dalla società, per la gestione dei servizi si fa riferimento al sistema Pro.Ges, validato dalla direzione della società. Per ogni procedura è stata chiaramente identificata la funzione responsabile sia della sua redazione, verifica e approvazione.

### **2.7. Struttura organizzativa**

La struttura organizzativa di Parmainfanzia, che costituisce parte integrante e sostanziale del Modello è riportata di seguito e rappresenta la mappa delle aree della Società e delle relative funzioni che sono attribuite ad ogni area.



\*Il Dott. Germani (Proges), ha ricevuto formalmente per ParmaInfanzia incarico di RSPP

\*\* Ufficio Progettazione e gare d'appalto di Proges.

\*\* Ufficio Gestione risorse umane di Proges

\*\* Ufficio Approvvigionamenti e Manutenzioni di Proges

**IL LEGALE RAPPRESENTANTE**

## 2.8. Formazione e informativa

Il Sistema delle Deleghe e dei Poteri di ParmaInfanzia, costituisce parte integrante e sostanziale del Modello.

Il principio cui ParmaInfanzia ispira la propria struttura organizzativa e la propria attività, è quello in base al quale solo i soggetti muniti di specifici e formali poteri possono assumere, in suo nome e per suo conto, obbligazioni verso terzi.

A tutti i poteri attribuiti mediante delega di poteri corrispondono esattamente mansioni e responsabilità come riportate nell'organigramma della Società.

### 2.8 Formazione e informativa

Ai fini dell'attuazione del Modello, ParmaInfanzia organizza la formazione del personale in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza.

La formazione è effettuata secondo le modalità che seguono:

#### 2.8.1 Personale dirigente e con poteri di rappresentanza

La formazione del personale dirigente e del personale fornito di poteri di rappresentanza di ParmaInfanzia avviene sulla base di corsi di formazione e aggiornamento e, per i neo assunti, anche di un'informativa contenuta nella lettera di assunzione.

Ai fini di un'adeguata attività di formazione, i responsabili di funzione in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza, provvedono a curare la diffusione del modello.

#### 2.8.2 Altro personale

La formazione della restante tipologia di personale avviene sulla base di una nota informativa interna, che, per i neo assunti, verrà allegata alla lettera di assunzione.

Ai fini di una adeguata attività di formazione, i responsabili di funzione in stretta cooperazione con l’Organismo di Vigilanza, provvederanno a curare la diffusione del modello.

#### 2.8.3 Informativa a collaboratori esterni e partner

Tutti i soggetti esterni alla Società (fornitori, consulenti, partner, ecc.) saranno opportunamente informati in merito all’adozione da parte di ParmalInfanzia di un Modello e di un Codice Etico. A tal fine la Società comunica a tutti i soggetti terzi, tramite opportuni modi di comunicazione, la possibilità di visionare un estratto del Modello ed il Codice Etico.

A tali soggetti verrà inoltre chiesto il formale impegno al rispetto delle disposizioni contenute nei suddetti documenti.

#### 2.9 Sistema sanzionatorio

La predisposizione di un efficace sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello, è condizione essenziale per garantire l’effettività del modello stesso.

Al riguardo, infatti, l’articolo 6, comma 2, lettera e) e l’art. 7 comma 4, lett. B) del D. Lgs. 231/2001 prevedono che i modelli di organizzazione e gestione devono “introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”.

L’applicazione delle sanzioni disciplinari determinate ai sensi del Decreto prescinde dall’esito di eventuali procedimenti penali, in quanto le regole imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possano determinare.

In particolare, ParmalInfanzia si avvale di un sistema sanzionatorio (di seguito il “Sistema Sanzionatorio”) che:

- è diversamente strutturato a seconda dei soggetti destinatari;
- individua esattamente le sanzioni disciplinari da adottarsi nei confronti dei soggetti destinatari per il caso, da parte di questi ultimi, di violazioni, infrazioni, elusioni, imperfette o parziali applicazioni delle prescrizioni contenute nel modello, il tutto nel rispetto delle relative disposizioni dei CCNL e delle prescrizioni legislative applicabili;
- prevede una apposita procedura di irrogazione delle suddette sanzioni, individuando il soggetto preposto alla loro irrogazione e in generale a vigilare sulla osservanza, applicazione ed aggiornamento del Sistema Sanzionatorio;
- introduce idonee modalità di pubblicazione e diffusione.

Il Sistema Sanzionatorio conformemente ai principi di cui sopra, forma parte integrante e sostanziale del Modello.

#### 2.10 **Gestione delle segnalazioni di condotte illecite e forme di tutela del segnalante (Whistleblower)**

##### 2.10.1 Presupposto normativo e generalità

L’introduzione nell’ordinamento nazionale di un sistema di gestione delle segnalazioni e di un’adeguata tutela del dipendente che segnala condotte illecite dall’interno dell’ambiente di lavoro è prevista in convenzioni internazionali (ONU, OCSE, Consiglio d’Europa) ratificate dall’Italia, oltre che in raccomandazioni dell’Assemblea parlamentare del Consiglio d’Europa.

In particolare, la legge 6 novembre 2012, n. 190, con l’articolo 1, comma 51, ha introdotto l’art. 54-bis all’interno del d.lgs. 165/2001 in virtù del quale è stata prevista una misura finalizzata a favorire l’emersione di fattispecie di illecito, nota nei paesi anglosassoni con il termine di *whistleblowing*.

Con il Regolamento per la gestione delle segnalazioni e per l’esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di illeciti o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro di cui all’art. 54-bis del d.lgs. 165/2001, ANAC ha definito ulteriori disposizioni operative in materia.

L'obbligo, previsto per le pubbliche amministrazioni, di dotarsi di sistemi di prevenzione alla corruzione, tra cui un meccanismo di *whistleblowing*, è stato poi esteso, in parte, al settore privato con la Legge 30 novembre 2017, n. 179.

L'Unione Europea ha successivamente licenziato la Direttiva Europea 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, al fine di creare uno standard minimo per la protezione dei diritti dei *whistleblowers* in tutti gli stati membri.

L'Italia ha attuato la Direttiva Europea con il D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24.

L'obiettivo del D.lgs. 24/2023 è disciplinare la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico, o l'integrità della pubblica amministrazione o dell'ente, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Uno dei principali cardini della disciplina del *whistleblowing* è rappresentato dalle tutele riconosciute al segnalante per le segnalazioni effettuate nel rispetto della disciplina. Esse consistono da un lato, nel divieto di ritorsioni nei confronti dei segnalanti posto in capo al datore di lavoro, e dall'altro, nel regime di nullità degli atti ritorsivi eventualmente subiti dal segnalante.

Il D.lgs. 24/2023 prevede che la tutela da ritorsioni si applichi non solo a coloro che effettuano segnalazioni ma anche ad altri soggetti che, pur non avendo effettuato direttamente la segnalazione, sono comunque ritenuti meritevoli di protezione.

Vi sono tuttavia, alcune condizioni, meglio illustrate nella procedura che costituisce allegato al presente Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs n. 231/2001, che devono sussistere affinché le persone segnalanti possano beneficiare del regime di protezione.

Il D.lgs. 24/2023 prevede altresì alcune disposizioni volte a garantire la tutela della riservatezza e la tutela dei dati personali, nonché a disciplinare le modalità di conservazione della documentazione relativa alla segnalazione.

In particolare, ai sensi del nuovo comma 2 *bis* dell'art. 6, il Modello organizzativo prevede le seguenti misure aggiuntive:

- Canali di segnalazione interna idonei a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;  
Tali canali di segnalazione devono consentire ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni di informazioni sulle violazioni, compresi i fondati sospetti, delle normative elencate nel d.lgs n. 24/2023 nell'ambito dell'organizzazione dell'ente con cui il segnalante o denunciante intrattiene uno dei rapporti giuridici qualificati considerati dal legislatore.
- Il d.lgs n. 24/2023 prevede nel settore privato differenti discipline a seconda che si tratti di:  
a) ente con più di 50 dipendenti o con meno di 50 dipendenti ma operante negli ambiti previsti dalla direttiva - cd. settori sensibili <sup>(1)</sup>;  
b) ente con meno di 50 dipendenti che rientra nell'ambito di applicazione del decreto 231/2001 e ha adottato un modello organizzativo;  
c) ente con più di 50 dipendenti che rientra nell'ambito di applicazione del decreto 231/2001 e ha adottato un modello organizzativo;
- Il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione;

<sup>(1)</sup> La norma (art. 2 comma 1 lett. q) n. 2) rinvia all'ambito di applicazione degli atti dell'Unione relativi ai seguenti settori: servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente.



- Nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), adeguate sanzioni nei confronti di chi violi le suddette misure di tutela del segnalante nonché nei confronti di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelano infondate; laddove infatti venga accertata - anche solo con sentenza di primo grado - la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con le denunce del segnalante o la sua responsabilità civile, nei casi di dolo o colpa grave è prevista l'esclusione delle predette tutele.

Il dipendente che ha effettuato la segnalazione o la denuncia non può non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione.

Si rimanda per maggiori approfondimenti alla “*PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING*”

### **3 ORGANISMO DI VIGILANZA**

In ottemperanza a quanto previsto all'art. 6, comma 1, lettera b, del Decreto, che prevede che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di proporne il relativo aggiornamento, sia affidato ad un organismo della Società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, denominato Organismo di Vigilanza, la Società ha provveduto all'identificazione e nomina di tale Organismo.