



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Ai sensi dell'Art. 6, comma 1, lett. A) del D.Lgs. n. 231 dell'8 giugno 2001

PARTE GENERALE

Adottato dal Consiglio di Amministrazione in data 16/03/2021

Revisione		
Rev. n.	Data	Motivo
0	/ /	Prima emissione

Folgaria, il 16/03/2021

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione

Sommario

1	SCOPO	4
2	CAMPO DI APPLICAZIONE	4
3	RESPONSABILITÀ	4
4	PREMESSA	4
5	Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001	5
5.1	Reati ascrivibili al D.Lgs. 231/01 e successivi aggiornamenti	6
5.2	Criteri di imputazione della responsabilità all'Ente	6
5.3	I Soggetti destinatari del Modello	7
5.4	Finalità del Modello	7
6	METODOLOGIA ADOTTATA PER LA DEFINIZIONE DEL MODELLO	8
6.1	Cenni storici	8
6.2	Oggetto sociale ed attività	8
6.3	Analisi dell'organizzazione aziendale e individuazione dei poteri e funzioni	9
6.4	Individuazione delle aree e dei processi a rischio di commissione di reato	10
6.4.1	Aggiornamento della valutazione dei processi/attività a rischio di commissione di reato	11
6.5	Redazione / aggiornamento dei documenti della governance aziendale al fine della definizione del MODELLO	11
7	STRUTTURA DEL MODELLO, RIFERIMENTI E DOCUMENTI	12
8	GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE	14
9	ORGANISMO DI CONTROLLO E DI VIGILANZA (ODV)	14
9.1	Funzione	14
9.2	Identificazione e requisiti, nomina e revoca	14
9.2.1	Identificazione e requisiti dei componenti l'OdV	14
9.2.2	Nomina e revoca dei componenti dell'O.d.V.	15
9.3	Funzioni e poteri dell'Organismo di Controllo e Vigilanza	15
9.4	Obblighi di vigilanza e di informazione all'O.d.V.	16
9.5	Whistleblowing	18
10	CODICE DISCIPLINARE	18
11	L'ADOZIONE DEL MODELLO	19
11.1	Diffusione del Modello	19
11.2	Formazione e informazione	19
11.3	Verifiche sull'adeguatezza del Modello	20
12	CODICE ETICO	20

DEFINIZIONI:

Attività sensibili: le attività della Società nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di reati di cui al D. Lgs. 231/01.

Attività strumentali: le attività che, pur non presentando rischi diretti di rilevanza penale, se combinate con le attività direttamente sensibili, possono supportare la realizzazione del reato e sono quindi funzionali alla condotta illecita.

CCNL: contratto collettivo di settore.

Consulenti: i soggetti che in ragione delle competenze professionali prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto della Società.

D. Lgs. 231/2001 o Decreto: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modificazioni o integrazioni.

Destinatari: i soggetti ai quali si applicano le disposizioni del presente Modello.

Linee guida Confindustria: documento-guida di Confindustria (approvato il 7 marzo 2002 ed aggiornato il marzo 2014) per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto.

Modello: Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 (anche **MOG**).

Organi sociali: sono l'organo amministrativo della Società e l'assemblea dei soci

Organismo di Vigilanza o OdV: l'organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello.

PA: la Pubblica Amministrazione.

Partner: sono le controparti contrattuali della Società, persone fisiche o giuridiche, con cui la stessa addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata.

Pubblico ufficiale: colui che "esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa" (art. 357 c.p.).

Società: APT ALPE CIMBRA

Soggetti apicali: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società.

Soggetti subordinati: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali.

Vertice della Società: Consiglio di amministrazione (attualmente formato da Presidente, Vice Presidente e n. 6 Consiglieri).

1 SCOPO

Scopo del presente documento è quello di definire ed adottare un “**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**” anche delle risorse finanziarie, ai sensi e per gli effetti del **D.lgs. 8 giugno 2001 n.231**, idoneo a prevenire i reati da parte di soggetti di cui all’art. 5 comma 1 del D.lgs. stesso.

Il “Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo” è adottato, recepito ed attuato a tutti i livelli aziendali, e le relative violazioni sono sanzionate.

Il presente documento, strutturato in una **Parte Generale** e in una **Parte Speciale**, comprende una disamina della disciplina contenuta nel D. Lgs. 231/2001 e costituisce le linee guida che descrivono il processo di adozione del Modello da parte di APT ALPE CIMBRA, i reati rilevanti per la Società, i destinatari del Modello, l’Organismo di Vigilanza della Società, il sistema sanzionatorio a presidio delle violazioni, gli obblighi di comunicazione del Modello e di formazione del personale.

2 CAMPO DI APPLICAZIONE

Le disposizioni del presente documento si applicano a tutte le attività svolte per nome e conto della **Società**.

Tutte le funzioni aziendali, hanno il compito e il dovere di attenersi scrupolosamente ai contenuti del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

3 RESPONSABILITÀ

Il Consiglio di Amministrazione, in qualità di **vertice aziendale** della Società, ha definito - allo stato della redazione/adozione del presente MOG 231/01 - le responsabilità, le autorità ed i rapporti reciproci di tutte le funzioni con compiti di direzione, esecuzione e controllo delle attività nel “Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo” idoneo a prevenire reati, **nonché nel Codice etico già adottato di cui di quest’ultimo costituisce parte integrante**.

Il vertice aziendale nomina i membri dell’Organo di Vigilanza, che ha il compito di verificare il rispetto e la regolarità delle procedure interne per quanto attiene il presente documento.

4 PREMESSA

Posto che l’eticità dei comportamenti non è valutabile solo nei termini di stretta osservanza delle norme della Legge e dello Statuto, la Società, riconoscendosi pienamente nei principi e nei valori sanciti dalla Costituzione della Repubblica Italiana in un’economia di libero mercato, e ponendosi l’obiettivo di contribuire alla crescita economica, civile e democratica del Paese a partire dalle realtà in cui opera, **ha già definito e adottato (in data 14.12.2020) un “Codice Etico” del comportamento imprenditoriale e deontologico per tutti i suoi collaboratori interni ed esterni** ed intende adottare, con il presente documento, un “Modello di Organizzazione Gestione e Controllo” in linea con le prescrizioni del D.Lgs.231/2001.

In tal senso la Società “Impegna se stessa ad adottare modelli di comportamento ispirati all’autonomia, all’integrità, all’eticità, alla correttezza”, sviluppando quotidianamente azioni coerenti con i predetti modelli e riconoscendo che ogni e qualsiasi normativa e/o

regolamentazione interna alla Società, qualunque ne sia la finalità, dovrà essere applicata in coerenza con le finalità ed i principi stabiliti nel presente documento.

Tutto il sistema organizzativo di APT ALPE CIMBRA, è impegnato nel perseguimento degli obiettivi e nel rispetto delle relative modalità, in quanto viene riconosciuto che ogni singolo comportamento non eticamente corretto non solo provoca negative conseguenze in ambito societario, ma “danneggia l’immagine, presso la pubblica opinione e le Istituzioni, della Società”.

Il Modello è stato predisposto avendo anche come riferimento, oltre alle prescrizioni del Decreto, le Linee Guida elaborate in materia da associazioni di categoria e in particolare le *Linee Guida per la predisposizione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001*, rilasciate da CONFCOOPERATIVE in data 21.09.2010, nonché le *Linee guida per l’affidamento dei servizi a enti no profit e a cooperative sociali, deliberate dalla Autorità Nazionale Anticorruzione*, disposte dall’ A.N.A.C. con delibera n. 32/2016.

Il Modello è stato adottato dalla Società (v. infra Cap. 11). L’organo amministrativo, nel varare il Modello 231, ha istituito anche l’Organo di Controllo e Vigilanza (d’ora in poi anche “ODV”), con autonomi compiti di vigilanza, controllo e iniziativa in relazione al Modello stesso (si v. infra sub Cap. 9).

5 Il Decreto Legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001

Il Decreto Legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001 ha introdotto - in attuazione della delega di cui all’articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, di ratifica ed esecuzione delle convenzioni OCSE e Unione Europea contro la corruzione nel commercio internazionale e contro la frode ai danni della Comunità Europea, il principio della responsabilità amministrativa degli enti per taluni reati espressamente indicati dagli articoli 24-26 del Decreto medesimo che, seppure compiuti da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente ovvero da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di questi, possono considerarsi direttamente ricollegabili allo stesso ente qualora “commessi nel suo interesse o a suo vantaggio”.

L’art. 6 del Decreto contempla l’esonero dell’ente dalla responsabilità **solo se** lo stesso dimostra:

- o che l’organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- o che il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell’ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- o che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo.

Il Modello opera quale causa di non punibilità solo se è:

- o ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi;
- o effettivamente attuato, ovvero se il suo contenuto trova applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno.

Quanto all’efficacia del modello, il Decreto prevede che esso abbia il seguente contenuto minimo:

- o siano individuate le attività della Società nel cui ambito possono essere commessi reati;
- o siano previsti specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni della Società, in relazione ai reati da prevenire;
- o siano individuate le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;

- sia introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
 - siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
 - siano, per quanto possibile, previste misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.
- Il Decreto stabilisce che il modello sia sottoposto a verifica periodica ed aggiornamento, sia nel caso in cui emergano significative violazioni delle prescrizioni, sia qualora avvengano significativi cambiamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente.

5.1 Reati ascrivibili al D.lgs. 231/01 e successivi aggiornamenti

L'ente può essere chiamato a rispondere soltanto per i reati – c.d. reati presupposto – indicati dal Decreto o comunque da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto costituente reato.

Rientrano tra i reati presupposto tipologie di reato molto differenti tra loro, alcune tipiche dell'attività d'impresa, altre delle attività proprie delle organizzazioni criminali. **Alla data di approvazione del presente documento, i reati presupposto appartengono alle categorie indicate nell'allegato A – Elenco reati 231/01**

L'applicabilità e la rilevanza di ciascun reato per la Società sono oggetto di approfondimento nei successivi capitoli. Il **Decreto, aggiornato, è parte integrante del Modello.**

5.2 Criteri di imputazione della responsabilità all'Ente

Oltre alla commissione di uno dei reati presupposto, affinché l'ente sia sanzionabile ai sensi del D.lgs. 231/2001 devono essere integrati altri requisiti normativi. Tali ulteriori criteri della responsabilità degli enti possono essere distinti in “oggettivi” e “soggettivi”.

Il primo criterio oggettivo è costituito dal fatto che il reato sia stato commesso da parte di un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato. In proposito si distingue tra:

- **soggetti in “posizione apicale”**, cioè che rivestono posizioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente, quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore di un'unità organizzativa autonoma, e le persone che gestiscono, anche soltanto di fatto, l'ente. Si tratta delle persone che effettivamente hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto della Società. Sono inoltre assimilabili a questa categoria tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione della Società o di sue sedi distaccate;
 - **soggetti “subordinati”**, ovvero tutti coloro che sono sottoposti alla direzione ed alla vigilanza dei soggetti apicali. Specificatamente appartengono a questa categoria i lavoratori dipendenti e quei soggetti che, pur non facendo parte del personale, hanno una mansione da compiere sotto la direzione ed il controllo di soggetti apicali. Tra i soggetti esterni interessati vi sono i collaboratori, i promotori ed anche, se presenti, gli agenti e i consulenti, che su mandato della Società compiono attività in suo nome. Rilevanti sono, infine, anche i mandati o i rapporti contrattuali con soggetti non appartenenti al personale della Società, sempre nel caso in cui questi soggetti agiscano in nome, per conto o nell'interesse della Società.
- Ulteriore criterio oggettivo è il fatto che il reato deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente; è sufficiente la sussistenza di almeno una delle due condizioni, alternative tra loro:
- l'“interesse” sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'ente, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito;
 - il “vantaggio” sussiste quando l'ente ha tratto – o avrebbe potuto trarre – dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

La responsabilità dell'ente sussiste non soltanto quando esso ha tratto un vantaggio patrimoniale immediato dalla commissione del reato, ma anche nell'ipotesi in cui, pur nell'assenza di tale risultato, il fatto trovi motivazione nell'interesse della Società. Il miglioramento della propria posizione sul mercato o l'occultamento di una situazione di crisi finanziaria sono casi che coinvolgono gli interessi della Società senza apportargli però un immediato vantaggio economico. La responsabilità amministrativa dell'ente è distinta ed autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato e sussiste anche qualora non sia stato identificato l'autore del reato, o il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia. In ogni caso la responsabilità dell'ente va sempre ad aggiungersi e mai a sostituirsi a quella della persona fisica autrice del reato.

5.3 I Soggetti destinatari del Modello

Nel caso di APT ALPE CIMBRA, rientrano, quali soggetti destinatari del Modello:

- o Tutti i componenti del C.d.A.,
- o Tutti i Responsabili (a vario titolo nei diversi ruoli)
- o Tutti coloro che svolgono, anche in via di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società,
- o Tutti i dipendenti;
- o tutti coloro che, a vario titolo, agiscono in nome o per conto e nell'interesse o vantaggio di APT ALPE CIMBRA, a prescindere dalla qualificazione giuridica del rapporto (consulenti, collaboratori esterni, partners e altre controparti contrattuali), sia che essi intrattengano una relazione di lavoro che preveda obblighi di subordinazione all'autorità discrezionale della Società (ad esempio, interinali o lavoratori a progetto) sia che rappresentino la Società presso terzi (ad esempio i consulenti, legali, commercialisti ecc.).

Nel seguito il termine "Soggetti" si riferirà ai soggetti appena identificati.

5.4 Finalità del Modello

Il Modello è un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo (preventivo ed ex post) che hanno come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei reati mediante l'individuazione dei processi sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione.

Obiettivo del presente Modello è che tutti i soggetti destinatari, come sopra identificati e nella misura in cui essi possano essere coinvolti nello svolgimento di attività nelle aree sensibili ed a rischio di commissione di reato, si attengano a regole di condotta conformi a quanto prescritto dalla Società al fine di non incorrere – in caso di comportamenti non conformi alle norme e procedure aziendali (oltre che alla legge) – in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per se stessi, ma anche per la Società.

In particolare il presente Modello ha la funzione di:

- o definire le modalità per l'individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- o definire specifiche attività dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società per prevenire ed impedire la commissione dei reati;
- o fornire un elenco dei principi generali e delle procedure specifiche cui i soggetti sono tenuti ad attenersi per una corretta applicazione del Modello;
- o individuare le idonee modalità di gestione delle risorse finanziarie per impedire la commissione dei reati;
- o fornire all'Organismo di Controllo e di Vigilanza ed ai responsabili delle altre funzioni aziendali chiamate a cooperare con lo stesso, gli strumenti operativi per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica previste, adempiendo agli obblighi di informazione nei

confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;

o introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel MODELLO.

6 METODOLOGIA ADOTTATA PER LA DEFINIZIONE DEL MODELLO

I principi cardine, su cui il MODELLO è stato creato, sono:

- a) Linee Guida per la predisposizione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, rilasciate da CONFCOOPERATIVE in data 21.09.2010,
- b) l'analisi dell'organizzazione aziendale e delle regole interne e la mappatura dei processi sensibili e la valutazione espressa nella Tabella di Valutazione del rischio da reato (Tabella A).
- c) i requisiti indicati dal D.lgs. 231/2001 ed in particolare:
 - l'attribuzione ad un Organismo di Controllo e di Vigilanza (O.d.V.) del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del MODELLO anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali ed il diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001;
 - la messa a disposizione dell'O.d.V. di risorse finanziarie adeguate a supportarlo nei compiti affidatigli ed a raggiungere risultati ragionevolmente ottenibili (rif: delibera nomina OdV);
 - l'attività di verifica del funzionamento del MODELLO con eventuale aggiornamento;
 - l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite (rif: incontri ed avvisi ai dipendenti);
 - l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite svolte dall'O.d.V. in occasione delle verifiche eseguite presso gli uffici, presso i negozi e presso il magazzino;
- d) i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno ed in particolare:
 - le verificabilità e tracciabilità di ogni operazione rilevante ai fini del D.lgs. 231/2001;
 - il rispetto del principio della separazione delle funzioni, per quanto permesso in considerazione della struttura della Società e delle risorse aziendali;
 - la definizione dei poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
 - la comunicazione agli Organismi di Controllo e di Vigilanza delle informazioni rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001.

Il processo seguito per la predisposizione e formalizzazione del Modello ha previsto le attività descritte in seguito.

6.1 Cenni storici

L'Azienda per il Turismo Alpe Cimbra società consortile per azioni (*di seguito A.P.T.*) è nata nel 2010 per la gestione in forma associata dell'attività imprenditoriale nel settore turistico per l'ambito che comprende i territori di Folgaria, Lavarone, Luserna e dal 2021 anche della Vigolana.

6.2 Oggetto sociale ed attività

Scopo precipuo dell'attività di APT è quello di ottenere:

- Un incremento delle attività dei soci aumentandone l'efficienza e la competitività;

- Un miglioramento delle condizioni economiche, sociali e professionali dei propri soci tramite la realizzazione di un sistema integrato dell'offerta;
- Lo sviluppo di sinergie tra i soci;
- La creazione di un sistema nell'ambito dei servizi.

La società ha per oggetto la promozione dell'immagine turistica nell'ambito territoriale omogeneo degli altipiani di Folgaria, Lavarone e Luserna, tramite la realizzazione in via principale delle seguenti attività:

1. Servizi di informazione e assistenza turistica;
2. Iniziative di marketing turistico;
3. Iniziative di valorizzazione del patrimonio ambientale, culturale e storico;
4. Intermediazione e prenotazione di servizi, pacchetti turistici, da espletarsi sia in via diretta che in via indiretta;

In particolare, per il conseguimento dell'oggetto sopra indicato, la società:

- Progetta, adotta, realizza e promuove l'organizzazione di manifestazioni, spettacoli, competizioni sportive e altre attività del tempo libero, in particolare quelle di rilevante interesse turistico per l'intero ambito;
- Svolge attività di informazione turistica anche attraverso la costituzione di punti sul territorio;
- Si occupa, anche indirettamente di attività formativa nei confronti dei soci, in modo che l'attività di questi risulti, per quanto possibile, improntata a criteri di efficienza e efficacia in linea con gli scopi dell'A.P.T.;
- Progetta, adotta e realizza programmi, iniziative e interventi di valorizzazione e promozione dell'offerta turistica;
- Progetta, adotta e realizza iniziative di marketing turistico a favore dell'intero ambito territoriale, anche attraverso la realizzazione di ricerche, studi di mercato ed elaborazioni statistiche;
- Individua, favorisce e sostiene, nelle misure di volta in volta stabilite, qualsiasi azione e/o iniziativa, promossa anche da soggetti terzi, che sia, anche marginalmente, diretta a promuovere, qualificare e incrementare le presenze turistiche sul territorio o comunque sia idonea ad avere ricadute positive sul territorio sia dal punto di vista economico che sociale e/o culturale;
- Svolge attività di commercializzazione e di prenotazione di pacchetti turistici direttamente o avvalendosi della collaborazione di soggetti titolari di autorizzazione dell'esercizio dell'agenzia di viaggi;
- Svolge l'attività specifica di agenzia viaggi e turismo.

6.3 Analisi dell'organizzazione aziendale e individuazione dei poteri e funzioni

Attraverso l'esame **dello statuto e della visura camerale** oltre che attraverso le dirette informazioni assunte in Società, sono stati individuati i soggetti che svolgono effettive funzioni di rappresentanza della Società, con un'attenta verifica delle fonti da cui derivano tali poteri.

In particolare sono stati individuati i soggetti che svolgono funzioni di amministrazione, di direzione e controllo della Società.

PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE - DA STATUTO:

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione, è conferito il potere di firma e la legale rappresentanza della società.

Il Presidente:

- Può compiere tutti gli atti che rientrano nell'oggetto sociale;
- Può rilasciare procure, anche per ricorsi e per l'assistenza e rappresentanza legale della società avanti agli organismi giurisdizionali e amministrativi;

Al Presidente spetta la firma sociale nell'ambito delle sue funzioni e può delegarla ad altri consiglieri o a terzi.

VICE PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE- DA STATUTO:

Al Vice Presidente sono attribuiti i poteri di sostituzione del Presidente in caso di assenza o impedimento.

Al Vice Presidente spetta la firma sociale nell'ambito delle sue funzioni

DIRETTORE DI A.P.T. - DA CONTRATTO:

- Direzione e coordinamento dell'attività istituzionale, commerciale, amministrativa e finanziaria;
- Gestione del personale dipendente. Sono riservate al CdA le assunzioni e i licenziamenti del personale stesso ad eccezione di quello stagionale.
- Predisposizione del bilancio preventivo, del piano strategico triennale e dei piani operativi annuali da sottoporre al Cda
- gestione del bilancio preventivo e degli impegni di spesa,
- facoltà di impegnare la società con contratti fino a € 20.000,
- operatività su c/c aziendale con medesimi massimali e limiti previsti per il Presidente.

La forma amministrativa adottata dalla Società è la seguente: SOCIETA' CONSORTILE PER AZIONI

6.4 Individuazione delle aree e dei processi a rischio di commissione di reato

Per individuare, per ogni categoria di reato, le attività a rischio di commissione dei reati richiamati nel Decreto Legislativo 231/2001 (attività "sensibili") svolte dai destinatari (rif. 2.4) si è proceduto, alla:

- o individuazione ed elencazione delle attività eseguite dalla Società;
- o individuazione alle attività associabili ai reati definiti nel D.lgs. 231;
- o individuazione dei rischi di commissione dei reati, associandoli alle attività identificate;
- o valutazione della significatività dei rischi e quindi dell'attività che li ha originati;
- o definizione delle attività svolte in Società atte ad escludere/diminuire la probabilità di commissione del reato.

Con riferimento ai reati indicati nel D.Lgs. 231/01 e suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa della Società, sono stati identificati i reati astrattamente applicabili alla realtà di **APT ALPE CIMBRA** (riassunti nella apposita Tavola riepilogativa – Tabella A).

A conclusione delle attività descritte in precedenza è stata eseguita la valutazione delle attività a rischio di commissione di reati e sono state individuate ed elencate le attività svolte in Società attraverso la determinazione dei processi corrispondenti.

Nell'elencazione delle attività sono comprese sia quelle svolte direttamente dalla Società sia quelle affidate a terzi (fornitori soci, fornitori).

Per ognuno dei reati richiamati nel decreto legislativo n. 231/01 si è proceduto ad individuare se nella Società sono svolte attività che possono portare alla commissione di tali reati. La valutazione è stata espressa in base:

- o all'esperienza maturata;
- o all'introduzione e/o eliminazione di nuove attività/servizi;
- o all'esistenza di procedure/prassi/regole esistenti;
- o alle informazioni raccolte presso i collaboratori e nei documenti operativi della Società;
- o alle persone coinvolte ed ai controlli sulle attività in essere.

Per la valutazione della significatività dei rischi di reato la valutazione si è basata su dati oggettivi raccolti quali ad esempio:

- presenza ed applicazione di procedure operative e/o altre disposizioni interne per tenere sotto controllo le attività svolte direttamente o influenzare le attività svolte da personale esterno per conto della Società;
- le condizioni operative normali, anormali;
- le non conformità e reclami/comunicazioni relative alle attività;
- gli aggiornamenti della legislazione;
- registrazioni inerenti la formazione svolta al personale;
- ogni dato o informazione collegata ad eventuali sviluppi della Società.

La valutazione è stata compiuta poiché le informazioni disponibili sono state ritenute sufficienti, secondo criteri di giudizio generali, verificabili, riproducibili e soddisfacenti le condizioni di trasparenza.

6.4.1 Aggiornamento della valutazione dei processi/attività a rischio di commissione di reato

Dopo un primo periodo di attuazione del modello organizzativo, la valutazione dei processi e delle attività a rischio di commissione di reato deve essere aggiornata, rivalutando le attività pesandole a fronte delle evidenze raccolte nel periodo di attuazione (problemi, attività di miglioramento, efficacia dei controlli, ...).

In ogni caso l'aggiornamento della valutazione dei processi e delle attività a rischio di commissione di reato è eseguito:

- ogni due anni (periodo massimo) secondo le modalità descritte in precedenza e indipendentemente dal periodo in cui è stato effettuato l'aggiornamento, lo stesso viene ripetuto ogni qualvolta vi siano:
- significative modificazioni delle attività operative della Società;
- introduzione nuovi servizi con possibili attività sensibili;
- segnalazioni o accadimenti significativi occorsi a rischio di commissione di reato
- aggiornamento del quadro normativo di riferimento del D.Lgs. 231.

I documenti risultato della valutazione dei processi e delle attività a rischio di commissione di reato sono conservati a cura del CdA.

Il CdA è responsabile per le attivazioni e per la valutazione di analisi supplementari. La valutazione può essere condotta con il supporto di strumenti informatici applicativi più comuni. Il documento di riferimento valido rimane comunque la copia cartacea conservata dal CdA.

In ogni caso, le attività che presentano rischi significativi sono immediatamente prese in considerazione per individuare e porre in essere le azioni correttive per la riduzione o l'eliminazione dei rischi ed il MODELLO viene aggiornato.

6.5 Redazione / aggiornamento dei documenti della governance aziendale al fine della definizione del MODELLO

L'analisi eseguita per l'individuazione delle aree e dei processi a rischio di commissione di reato ha permesso di individuare le aree di attività ritenute più specificamente a rischio che sono circoscritte, ai fini del presente Modello, a:

- Reati commessi nei rapporti con la PA;
- Reati informatici e trattamento illeciti dei dati;
- Reati di criminalità organizzata;
- Reati contro la fede pubblica;

- Reati contro l'industria ed il commercio;
- Reati societari;
- Reati di omicidio colposo o lesioni gravissime;
- Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro;
- Reati di violazione del diritto d'autore;
- Reati di razzismo e xenofobia;
- Reati tributari;
- Reati di gioco e scommessa abusivo;

Eventuali integrazioni delle suddette aree di attività a rischio possono essere disposte dal CdA della Società al quale è dato mandato di individuare le relative ipotesi e di definire gli opportuni provvedimenti operativi.

Con riferimento alle attività relative alle aree a rischio espressamente individuate, il Modello è stato redatto raccogliendo, aggiornando o definendo specifici documenti (deleghe, procedure, istruzioni, ecc.) contenenti la descrizione formalizzata:

- delle modalità interne per l'assunzione e l'attuazione delle decisioni di gestione, con l'indicazione delle attività relative e dei soggetti titolari delle funzioni, competenze e responsabilità;
- dei controlli sul processo di formazione ed attuazione delle decisioni della Società atti a prevenire la commissione dei reati nonché a disciplinare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati e loro attivazione;
- delle modalità di documentazione, e di conservazione, degli atti delle procedure, in modo da assicurare trasparenza e verificabilità delle stesse;
- delle modalità di controllo della conformità tra le procedure previste e la loro attuazione e documentazione (verifiche effettuate dall'O.d.V.).

7 STRUTTURA DEL MODELLO, RIFERIMENTI E DOCUMENTI

Il MODELLO della Società si compone dei documenti, di seguito descritti, che nel loro insieme costituiscono il Modello Organizzativo e di gestione ex. D.Lgs. 231/01 essendone tutti parte integrante e sostanziale:

- a) Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (in Gazz. Uff. 19 giugno 2001 n. 140) – Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone Giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica;
- b) Catalogo degli illeciti amministrativi e dei reati presupposto della responsabilità degli enti (D.lgs. 8 giugno 2001 , n. 231).
- c) Linee Guida Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 approvate il 7 marzo 2002 ed aggiornate al marzo 2014;
- d) Linee Guida per la predisposizione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, rilasciate da CONFCOOPERATIVE in data 21.09.2010,
- e) Linee guida per l'affidamento dei servizi a enti no profit e a cooperative sociali, deliberate dalla Autorità Nazionale Anticorruzione, disposte dall' A.N.A.C. con delibera n. 32/2016.
- f) Codice Etico e di Comportamento che definisce i principi e le norme di comportamento della APT ALPE CIMBRA;
- g) Codice Disciplinare della APT ALPE CIMBRA;

- h) Schema valutazione rischio reato ai fini del Modello di organizzazione e Controllo D.lgs. 231 (tabella A)
- i) il presente documento Parte Generale, che si ispira ai valori e principi sanciti dal Codice Etico, in cui è descritto il processo di definizione e le regole di funzionamento del MODELLO, nonché i meccanismi di concreta attuazione dello stesso. Questo documento comprende una disamina della disciplina contenuta nel D.lgs. 231/2001 e costituisce le linee guida che descrivono il processo di adozione del Modello da parte della Società, i reati rilevanti, i destinatari del Modello, l'Organismo di Vigilanza della Società, il sistema sanzionatorio a presidio delle violazioni, gli obblighi di comunicazione del Modello e di formazione del personale;
- j) il documento Parte Speciale del modello di organizzazione, gestione e controllo (Descrive le attività sensibili per la Società ai sensi del Decreto, cioè quelle attività nell'ambito delle quali potrebbe essere commesso uno dei reati previsti dal Decreto, i principi generali di comportamento, gli elementi di prevenzione a presidio delle suddette attività e le misure di controllo essenziali deputate alla prevenzione o alla mitigazione degli illeciti, da recepirsi nelle procedure operative e prassi aziendali, così da rendere le stesse idonee a prevenire la commissione di reati);
- k) Lo Statuto, il Regolamento e tutte le disposizioni, i provvedimenti interni, gli atti e le procedure operative aziendali che costituiscono attuazione di questo documento e del documento Modello di organizzazione, gestione e controllo (Ex. D.lgs. 231/01) Parte Speciale.

Nei documenti che compongono il MODELLO sono descritte le attività ed il sistema dei controlli interni posti in essere dalla APT ALPE CIMBRA attraverso i quali il personale concorre al conseguimento degli obiettivi aziendali e delle seguenti principali finalità:

- o efficacia ed efficienza dei processi aziendali;
- o salvaguardia del valore delle attività e protezione dalle perdite;
- o affidabilità e integrità delle informazioni contabili e gestionali;
- o conformità delle operazioni con la legge, la normativa di vigilanza nonché con le politiche, i piani, i regolamenti, le procedure interne, istruzioni.

I documenti saranno aggiornati su proposta o segnalazione del CdA e/o dell'Organismo di Vigilanza.

Il personale di qualsiasi funzione e grado è sensibilizzato sulla necessità dei controlli, conoscendo il proprio ruolo ed impegnandosi affinché lo svolgimento dei controlli stessi sia efficace. I meccanismi regolatori sono attuati in tutta la Società, anche se con diversi livelli di coinvolgimento e di responsabilità.

Deroghe a quanto previsto dal Modello sono ammesse in caso di emergenza o d'impossibilità temporanea di attuazione delle stesse. La deroga, con l'espressa indicazione della sua ragione, è immediatamente comunicata all'O.d.V..

Non è obiettivo del presente documento quello di riprodurre e/o di sostituire la normativa interna in vigore tempo per tempo, che rimane naturalmente applicabile, anche a presidio e tutela dei rischi connessi al Decreto Lgs. 231.

8 GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

Sono stabiliti **limiti all'autonomia decisionale per l'impiego delle risorse finanziarie, mediante la determinazione di puntuali soglie quantitative** in coerenza con le competenze gestionali e le responsabilità organizzative affidate alle singole persone. Il superamento dei limiti di cui sopra, può avere luogo nel rispetto delle procedure di autorizzazione e di rappresentanza stabilite, sempre assicurando separazione e indipendenza gerarchica tra coloro che autorizzano la spesa, coloro che la devono attuare e coloro ai quali sono affidati i controlli.

Le operazioni che comportano utilizzazione o impegno di risorse economiche o finanziarie hanno adeguata causale e sono documentate e registrate, con mezzi informatici, in conformità ai principi di correttezza professionale e contabile. Il relativo processo decisionale è verificabile.

Tutte le operazioni che comportano utilizzazione o impegno di risorse economiche o finanziarie inerenti ad attività o prestazioni atipiche o inusuali sono specificamente e chiaramente motivate e comunicate all'Organismo di Vigilanza.

9 ORGANISMO DI CONTROLLO E DI VIGILANZA (ODV)

9.1 Funzione

La Società istituisce, in ottemperanza al Decreto, un Organismo di controllo, autonomo, indipendente e competente in materia di controllo dei rischi connessi alla specifica attività svolta dalla Società stessa e ai relativi profili giuridici.

A garanzia del principio di terzietà, l'OdV è collocato in posizione gerarchica di vertice della Società, avendo come unico ed esclusivo riferimento il Presidente del Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza si dota di un proprio Regolamento interno di funzionamento, approvandone i contenuti e presentandolo al Presidente del Consiglio di Amministrazione nella prima seduta utile successiva alla nomina.

Tale documento esplicita i criteri e le modalità operative volti all'attuazione ed al rispetto dei compiti, dei poteri e delle funzioni attribuiti all'OdV.

9.2 Identificazione e requisiti, nomina e revoca

9.2.1 Identificazione e requisiti dei componenti l'OdV

L'Organismo di Controllo e di Vigilanza, dotato di autonomi poteri d'iniziativa di ispezione e di controllo, vigila sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e ne cura l'aggiornamento. L'O.d.V. è caratterizzato da autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione.

I componenti dell'O.d.V. devono possedere le conoscenze e l'esperienza necessarie per assicurare un controllo operativo ed una supervisione, nei limiti stabiliti dal Modello, sicuri ed efficaci relativamente a tutti i settori dell'attività aziendale sottoposti a vigilanza.

La continuità di azione non deve essere intesa come "incessante operatività", dal momento che tale interpretazione imporrebbe necessariamente un Organismo di Vigilanza esclusivamente interno all'ente, quando invece tale circostanza determinerebbe una diminuzione della indispensabile autonomia che deve caratterizzare l'Organismo stesso. La continuità di azione comporta che l'attività dell'OdV non debba limitarsi ad incontri periodici

dei propri membri, ma essere organizzata in base ad un piano di azione ed alla conduzione costante di attività di monitoraggio e di analisi del sistema di prevenzione dell'ente.

La carica di componente dell'O.d.V. non può essere ricoperta da coloro che:

- a) sono stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;
- b) sono stati condannati con sentenza passata in giudicato, salvi gli effetti della riabilitazione:
- c) a pena detentiva per uno dei reati previsti in materia bancaria, finanziaria e tributaria;
- d) a pena detentiva per uno dei reati previsti nel titolo XI del libro V del codice civile e nel R.D. 16 marzo 1942 n. 267;
- e) alla reclusione per un tempo non inferiore a sei mesi per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, la fede pubblica, il patrimonio, l'ordine pubblico e l'economia pubblica;
- f) alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per qualunque delitto non colposo;
- g) le preclusioni di cui alla precedente lettera valgono altresì in caso di applicazione della pena su richiesta delle parti di cui all'art. 444 c.p.p. salvo che sia intervenuta l'estinzione del reato.

Il componente dell'O.d.V. che venga a trovarsi in una delle situazioni previste alle precedenti lettere a), b) e c) decade dalla carica.

9.2.2 Nomina e revoca dei componenti dell'O.d.V.

L'O.d.V. è nominato dal Consiglio di Amministrazione e può essere monocratico o collegiale con un minimo di 2 membri di cui uno con funzioni di Presidente.

L'O.d.V. decade se lo decide il Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato. I componenti dell'O.d.V. sono rieleggibili.

I componenti dell'O.d.V. rimangono in carica per un anno, rinnovato tacitamente, o fino a dimissioni o revoca. La revoca prima della scadenza può intervenire solo per giusta causa; la deliberazione di revoca deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione, sentito l'interessato. La violazione delle disposizioni del Modello attinenti all'obbligatorietà delle riunioni, all'effettuazione dei controlli periodici sulle procedure, all'audizione del personale, alle verbalizzazioni ed alla tenuta del libro dei verbali comporta la decadenza dei componenti dell'O.d.V. che vi hanno dato causa. La decadenza dalla carica comporta sempre la non rieleggibilità del componente. La nomina dei componenti dell'O.d.V. dovrà essere adeguatamente formalizzata e regolata contrattualmente.

9.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Controllo e Vigilanza

L'Organismo di Controllo e Vigilanza, in occasione della prima riunione successiva alla nomina dei propri componenti, formula ed approva il proprio regolamento interno. Tale documento esplicita i criteri e le modalità operative volti all'attuazione ed al rispetto dei compiti, dei poteri e delle funzioni attribuiti all'O.d.V., così come di seguito elencati.

All'O.d.V. è affidato il compito di vigilare:

- o sull'osservanza del MODELLO da parte dei soggetti destinatari del Modello (rif. 5.3);
- o sull'efficacia ed efficienza del MODELLO in relazione alla struttura aziendale ed all'effettiva capacità di prevenire la commissione di reati;
- o sull'opportunità di aggiornamento del MODELLO, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

Nell'adempimento delle funzioni che gli sono affidate, l'O.d.V.:

- o attua le procedure di controllo previste dal MODELLO, proponendo all'Amministratore Delegato l'eventuale emanazione di disposizioni interne;

- conduce ispezioni e ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura dei processi sensibili;
- effettua periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere dall'azienda, soprattutto nell'ambito dei processi sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da esporsi almeno semestralmente in sede di reporting agli Organi sociali deputati;
- raccoglie, elabora e conserva le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del MODELLO e aggiorna la lista di informazioni che gli devono essere trasmesse;
- si coordina con le altre funzioni aziendali per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel MODELLO; a tal fine l'O.d.V. ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante;
- attiva e svolge le inchieste interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate per acquisire ulteriori elementi d'indagine.

Al fine di perseguire gli obiettivi descritti, devono essere assicurati all'O.d.V.:

- la massima libertà di iniziativa e di controllo sulle attività aziendali nonché il libero accesso alle informazioni aziendali rilevanti, senza vincoli di subordinazione gerarchica che possano condizionarne l'autonomia di giudizio;
- adeguate risorse finanziarie (le spese sostenute dall'O.d.V. nell'espletamento del mandato, adeguatamente motivate, sono a carico della Società);
- la possibilità di avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di consulenti esterni, con specifiche competenze professionali in materia, per l'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie alla funzione di controllo;
- l'uso, anche se non necessariamente esclusivo, di idonei locali per le riunioni, le audizioni ed ogni altra attività ritenuta necessaria;
- idoneo personale di segreteria e mezzi tecnici necessari.

L'O.d.V. si riunisce su convocazione del suo Presidente o su richiesta di altro componente. L'O.d.V. si riunisce almeno 6 volte l'anno per lo svolgimento delle funzioni allo stesso demandate dalle norme vigenti. Qualora l'O.d.V. accerti una violazione del Modello suscettibile di integrare un'ipotesi di reato anche non consumato, ne dà immediata comunicazione scritta all'Amministratore Delegato. Dell'attività svolta deve essere redatto apposito verbale, custodito a cura dell'O.d.V.. L'O.d.V. può richiedere ed ottenere informazioni da chiunque a qualunque titolo operi nell'azienda. Le informazioni ricevute sono protocollate e conservate a cura dell'O.d.V..

9.4 Obblighi di vigilanza e di informazione all'O.d.V.

L'O.d.V. ha l'obbligo di riferire unicamente al Consiglio d'Amministrazione o all'Amministratore Delegato, anche su fatti rilevanti del proprio ufficio o eventuali urgenti criticità del Modello emerse nella propria attività di vigilanza. Gli obblighi di comunicazione previsti e la periodicità minima per dette comunicazioni, sono individuati e normati in apposito regolamento di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza predisposto dallo stesso O.d.V..

Il Modello prevede, per le attività relative alle aree a rischio espressamente individuate, specifici obblighi di informazione nei confronti dell'O.d.V., inoltre i destinatari del Modello hanno il dovere di comunicare direttamente con l'Organismo di Vigilanza, per segnalare eventuali violazioni del Modello, utilizzando i canali ed i recapiti scritti qui di seguito e resi noti.

Le segnalazioni all'O.d.V. devono essere fatte o attraverso messaggio e-mail all'indirizzo :

avv.fbt@gmail.com

o tramite posta ordinaria all'indirizzo :

AVV. FLAVIA BETTI TONINI – via Brigata Aquila n. 4 – 38122 TRENTO

L'O.d.V. valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere a una indagine interna. Dopo le opportune valutazioni, se del caso, l'Organismo di Vigilanza informerà l'Amministratore Delegato che provvederà ad informare l'organo competente al procedimento disciplinare e all'irrogazione della sanzione, se diverso dall'Amministratore Delegato stesso.

Le segnalazioni, in linea con quanto previsto col Codice Etico, potranno essere in forma scritta ma non anonima e avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. In caso di segnalazioni anonime l'O.d.V., a sua totale discrezione, deciderà se proseguire o no nell'indagine correlata. L'O.d.V. e l'Alta Direzione della Società agiranno comunque in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede. Saranno opportunamente sanzionati comportamenti volti esclusivamente a rallentare l'attività dell'Organismo di Vigilanza.

Oltre alle segnalazioni anche ufficiose descritte in precedenza, sono obbligatoriamente trasmesse all'O.d.V. le informative concernenti:

- o il sistema delle deleghe adottato dalla Società;
- o i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati di cui al Decreto;
- o le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- o i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od ammissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- o le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Ulteriori flussi informativi dalla Società all'Organismo di Vigilanza sono definiti all'interno delle Procedure che costituiscono parte integrante del Modello stesso. Periodicamente l'O.d.V. propone, se del caso, al Consiglio o all'Amministratore Delegato eventuali modifiche della lista sopra indicata.

9.5 Whistleblowing

In data 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la Legge 30 novembre 2017 n. 179 (cosiddetta del “whistleblowing”) che regola le forme di tutela per coloro che segnalano eventuali illeciti o irregolarità nell’ambito dello svolgimento dell’attività lavorativa, sia in ambito pubblico, che privato. La nuova normativa ha modificato l’art. 6 del D.lgs 231/2001 (introducendo gli artt. 2-bis, 2-ter e 2-quater), disponendo quanto segue:

i Modelli di organizzazione, gestione e controllo devono prevedere l’attivazione di uno o più canali finalizzati alla trasmissione delle segnalazioni di condotte illecite a tutela dell’integrità dell’ente e in grado di garantire la riservatezza dell’identità del segnalante, oltre ad istituire almeno un canale alternativo che garantisca la riservatezza con modalità informatiche;

le segnalazioni di condotte illecite devono essere circostanziate ovvero fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;

i sistemi disciplinari dei Modelli organizzativi devono prevedere sanzioni nei confronti di coloro che riportino informazioni false rese con dolo o colpa, nonché sanzioni verso coloro che violino le misure di tutela del segnalante;

gli stessi Modelli devono prevedere il divieto di qualsiasi forma di ritorsione o misura discriminatoria nei confronti dei whistleblower nell’ambito del rapporto di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

La Società garantisce la riservatezza dell’identità del segnalante e del segnalato, nelle more dell’accertamento della sua eventuale responsabilità.

È fatto inoltre divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. A tal proposito, ai sensi dell’art. 6, comma 2-bis, lettera d), del D. Lgs. 231/01, oltre a quanto disposto nel Codice Disciplinare, sono previste ulteriori 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”.

10 CODICE DISCIPLINARE

Aspetto essenziale per l’effettività del Modello è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte dal presente Modello e dal Codice Etico adottato al fine della prevenzione dei reati di cui al Decreto. L’applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall’esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dall’azienda in piena autonomia indipendentemente dall’illecito che eventuali condotte possano determinare.

Al fine di garantire l’effettività del proprio modello di organizzazione gestione e controllo, la Società ha predisposto un adeguato sistema sanzionatorio, nel caso di violazione delle regole di condotta volte a prevenire la commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/01, e, in generale, per la violazione delle procedure interne del modello stesso. Detto sistema sanzionatorio è definito e descritto nel documento **Codice Disciplinare** che costituisce un sistema autonomo di sanzioni finalizzato a rafforzare il rispetto e l’efficace attuazione del presente Modello e di tutte le disposizioni interne che ne costituiscono attuazione.

Il Codice Disciplinare, allegato al presente documento, costituisce parte integrante del Modello di organizzazione e gestione adottato dalla Società e attua le prescrizioni di cui all’art. 6, comma 2, lett. e) e all’art. 7, comma 4, lett. b), del D.lgs. 231/2001.

L'instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l'applicazione delle sanzioni indicate nel Codice Disciplinare, prescindono dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte.

11 L'ADOZIONE DEL MODELLO

La Società APT ALPE CIMBRA, con delibera di data _____ ha adottato un proprio Modello ex D.lgs. 231/2001 e con delibera del 14.12.2020 ha nominato l'Organismo di Controllo e Vigilanza e messo a disposizione di quest'ultimo risorse finanziarie adeguate a supportarlo dei compiti affidatigli.

Dalla predetta data la Società si è impegnata al rispetto del Modello.

Essendo il Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1 lett. a) del D.lgs. 231/2001), **le successive modifiche e integrazioni sono rimesse alla competenza del C.d.A. della Società.**

11.1 Diffusione del Modello

Il Modello organizzativo è presentato e spiegato a tutto il personale dipendente, previa consegna di una sua copia cartacea e sottoscrizione della stessa. Per tutti gli altri destinatari, il Codice Etico è pubblicato nel sito Internet della Società, da cui è liberamente e gratuitamente scaricabile e stampabile, mentre il Modello è a disposizione dei destinatari che lo richiedono.

I contratti stipulati con consulenti, collaboratori esterni, fornitori, ecc. contengono una specifica clausola esplicita di presa visione del presente Modello.

11.2 Formazione e informazione

La Società prevede che l'adozione del Modello Organizzativo ex d. l.vo 231/01 richieda, ai fini la sua effettiva ed efficace attuazione, che tutti i soggetti coinvolti nelle attività della Società stessa (stakeholders), interni e/o esterni, e per quanto di competenza di ciascuno, siano adeguatamente informati :

- o sulle tematiche del decreto 231;
- o sulla adozione del MOG da parte della Società;
- o sul contenuto dello stesso, del Codice Etico, del suo sistema disciplinare e sulle procedure specifiche da esso previste.

L'alta direzione della Società provvede a:

- o organizzare e coordinare opportunamente l'attività di diffusione formazione del MOG e a dirigere i relativi controlli;
- o prevedere incontri periodici di informazione ed aggiornamento circa il Modello e la sua disponibilità, per le parti accessibili, anche nel sito aziendale, oltre che, per le parti di rispettiva pertinenza delle singole unità operative, in forma cartacea dando atto della relativa consegna delle procedure di rispettivo riferimento se rivolte al personale.

La Società garantisce la predisposizione di mezzi e modalità che assicurino sempre la tracciabilità delle iniziative di formazione e la formalizzazione delle presenze dei partecipanti, la possibilità di valutazione del loro livello di apprendimento e la valutazione del loro livello di gradimento del corso, al fine di sviluppare nuove iniziative di formazione e migliorare quelle attualmente in corso, anche attraverso commenti e suggerimenti su contenuti, materiale, docenti, ecc.

La formazione, che può svolgersi anche a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici, e i cui contenuti sono vagliati dall'Organismo di Vigilanza, è operata da esperti nella disciplina dettata dal Decreto.

11.3 Verifiche sull'adeguatezza del Modello

Il Modello è sottoposto a verifica periodica (almeno biennale) e comunque in ogni tempo aggiornato quando:

- si verifica incoerenza tra comportamenti concreti e quanto definito dal Modello,
- il Modello si dimostra inadeguato a prevenire i comportamenti non voluti,
- lo richiede l'O.d.V. o la direzione aziendale,
- si verificano mutamenti dell'organizzazione o delle attività della Società,
- è aggiornato/modificato il D.L. 231/01 in parti rilevanti ai fini del presente Modello.

È fatto obbligo a chiunque operi nella Società o collabori con essa di attenersi alle pertinenti prescrizioni del Modello, ed in specie di osservare gli obblighi informativi dettati per consentire il controllo della conformità dell'operato alle prescrizioni stesse.

Notizia dell'adozione del Modello viene data alla Federazione della Cooperazione Trentina Industriali cui la Società è iscritta.

12 CODICE ETICO

Le regole di comportamento contenute nel Modello (che risponde all'esigenza di specificare prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati per fatti che, commessi apparentemente a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo) si integrano con quelle del **Codice Etico** infatti:

il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società allo scopo di esprimere dei principi di "deontologia aziendale" che la stessa riconosce come proprie sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i dipendenti e collaboratori nonché di tutti i soggetti (quale ad es. i soci e le controparti contrattuali) che condividono con la società attività ed azioni rilevanti ai fini contemplati dal D. Lgs. 231/01; **esso contiene tuttavia anche disposizione precettive valide a costituire presidio avverso determinate tipologie di illeciti che, commessi apparentemente a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo.**