



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

EX D.LGS. 231/2001

PRINCIPALI MODIFICHE RISPETTO ALLA PRIMA VERSIONE

Data	Versione	Modifiche apportate
13/10/2010	01.0	Prima stesura
26/02/2013	02.0 In vigore	Aggiornamento a seguito dell'introduzione dei reati ambientali, del reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, del reato di corruzione tra privati e del reato di induzione a dare o promettere utilità.

INDICE

1	INTRODUZIONE	1
1.1	PREMESSA.....	1
1.2	GLOSSARIO.....	1
1.3	RIFERIMENTI	3
2	LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO.....	4
2.1	LE FATTISPECIE DI REATO	4
2.2	I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.....	5
2.3	LA SCELTA DI TRENTINO RISCOSSIONI S.P.A.....	7
3	LA METODOLOGIA SEGUITA PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI	9
4	IL MODELLO 231	11
4.1	I RIFERIMENTI	11
4.2	GLI OBIETTIVI	11
4.3	LA STRUTTURA DEL MODELLO 231	12
5	IL SISTEMA ORGANIZZATIVO	13
5.1	IL SISTEMA DI GESTIONE AZIENDALE.....	14
5.2	LE ATTIVITÀ SENSIBILI (EX ART. 6 COMMA 2 LETTERA A)	15
5.3	LA FORMAZIONE E L'ATTUAZIONE DEL PROCESSO DECISIONALE (EX ART. 6 COMMA 2 LETTERA B).....	16
5.4	LE MODALITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE (EX ART. 6 COMMA 2 LETTERA C).....	16
6	L'ORGANISMO DI VIGILANZA	18
6.1	GLI OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA (EX ART. 6 COMMA 2 PUNTO D)	19
7	IL SISTEMA DISCIPLINARE (EX ART. 6 COMMA 2 LETTERA E).....	20
7.1	LA GESTIONE DEI RAPPORTI IN TRENTINO RISCOSSIONI S.P.A.	20
7.1.1	GESTIONE DEI RAPPORTI CON AMMINISTRATORI E SINDACI	20
7.1.2	GESTIONE DEI RAPPORTI CON I DIPENDENTI	20
7.1.3	GESTIONE DEI RAPPORTI CON I DIRIGENTI	21
7.1.4	GESTIONE DEI RAPPORTI CON I LAVORATORI PARASUBORDINATI E AUTONOMI	21
7.1.5	GESTIONE DEI RAPPORTI CON PARTI TERZE.....	21

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO - EX D.LGS. 231/2001

7.2	MISURE APPLICABILI	22
7.2.1	MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E SINDACI	22
7.2.2	MISURE PER I LAVORATORI DIPENDENTI	22
7.2.3	MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI.....	22
7.2.4	MISURE NEI CONFRONTI DELLE PARTI TERZE	23
7.2.5	MISURE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	23
8	LINEE DI CONDOTTA	24
8.1	CONDOTTA NELLA GESTIONE DEI FINANZIAMENTI PUBBLICI.....	24
8.2	CONDOTTA NELLA GESTIONE DEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E CON LA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO	24
8.3	CONDOTTA NELL'UTILIZZO DEI SISTEMI INFORMATICI	25
8.4	CONDOTTA NEGLI ADEMPIMENTI SOCIETARI	25
8.5	CONDOTTA NEI RAPPORTI CON I FORNITORI.....	26
8.6	CONDOTTA IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO.....	26
8.7	CONDOTTA IN MATERIA DI RICETTAZIONE	27
8.8	CONDOTTA IN MATERIA DI REATI IN VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE.....	27
8.9	CONDOTTA IN MATERIA AMBIENTALE.....	27
9	FORMAZIONE, DIFFUSIONE, RIESAME ED AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 231	28

1 INTRODUZIONE

1.1 PREMESSA

Il presente documento descrive il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 adottato da Trentino Riscossioni S.p.A. e volto a prevenire la realizzazione dei reati espressamente previsti dal Decreto.

Il documento è articolato nei seguenti capitoli:

- 1) “Normativa di Riferimento”: riporta in sintesi la struttura e gli elementi ritenuti fondamentali per l’adeguamento al Decreto;
- 2) “Metodologia seguita per l’individuazione delle attività sensibili”;
- 3) “Modello 231”: descrive l’impostazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società;
- 4) “Sistema Organizzativo”: descrive la documentazione inerente i processi organizzativi adottati dalla Società;
- 5) “Organismo di Vigilanza”: indica le caratteristiche rilevanti, i compiti e le linee guida da adottarsi al fine di verificare l’adozione ed il corretto aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- 6) “Sistema disciplinare”: sistema atto a sanzionare gli eventuali comportamenti contrastanti con le misure previste dal Modello 231;
- 7) “Formazione, la diffusione, il riesame e l’aggiornamento del Modello 231”.

1.2 GLOSSARIO

Attività sensibile	Attività, caratterizzanti i processi/sub processi/fasi aziendali, nel cui ambito si potrebbero configurare, in linea di principio, le condizioni o i mezzi per la commissione dei reati contemplati dal Decreto
Autorità	Autorità Giudiziaria, Istituzioni e Pubbliche Amministrazioni locali, nazionali ed estere, Consob, Banca d'Italia, Antitrust, Borsa Italiana, “Garante della privacy” e altre Autorità di vigilanza italiane ed estere
CdA	Consiglio di Amministrazione
CCNL	Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
D.Lgs. 231/01 (o Decreto)	Il Decreto Legislativo dell’8 giugno 2001 n. 231, recante «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», e successive modifiche ed integrazioni
Modello 231	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex art. 6, c. 1, lett. a), del D.Lgs. 231/2001
PAT	Provincia Autonoma di Trento
Soggetti Apicali	Persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente (o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale), nonché persone che esercitano di fatto la gestione ed il controllo aziendale (ex D.Lgs. n. 231/2001, art. 5, comma 1, lettera a). Tali soggetti sono stati identificati nei Membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e nel Direttore Generale di Trentino Riscossioni S.p.A.
Ente	Soggetto (società o associazione) dotato/ privo di personalità giuridica
Destinatari	Soggetti Apicali e Sottoposti
Organo Dirigente	Cfr. Soggetti Apicali
Organismo di Vigilanza	Organismo dotato di autonomi poteri di vigilanza e di controllo, a cui è affidata la responsabilità di vigilare sul corretto funzionamento e sull'adeguata osservanza del Modello 231, dotato dei requisiti di cui all'art. 6, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 231/2001 e deputato a curarne il relativo aggiornamento
Sottoposti	Persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei Soggetti Apicali (ex D.Lgs. 231/2001, art. 5, comma 1, lettera b)
Protocollo	Insieme delle procedure aziendali atte a disciplinare uno specifico processo
Reati	Reati ai quali è applicata la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001
Sistema Disciplinare	Insieme delle misure sanzionatorie previste la cui applicazione è prevista in caso di violazione del Modello 231

1.3 RIFERIMENTI

Nel presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo sono referenziati i seguenti documenti:

- 231-NM “Reati previsti ex D.Lgs. 231/2001”;
- 231-RA “Analisi delle attività sensibili ex D.Lgs. 231/2001”;
- 231-OV “Regolamento dell’Organismo di Vigilanza”;
- 231-CE “Codice Etico e di comportamento interno”.

2 LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Il D.Lgs. 231/01, emanato in attuazione della delega di cui all'art. 11 della Legge n.° 300 del 29 settembre 2000, ha inteso conformare la normativa italiana in materia di responsabilità degli Enti a quanto stabilito al riguardo da Convenzioni internazionali ratificate dall'Italia.

In particolare, con l'entrata in vigore del D.Lgs. 231/01, è stata introdotta anche nel nostro Paese la "responsabilità amministrativa" degli Enti (Società, Associazioni e Consorzi) derivante dalla commissione - o tentata commissione - di specifici reati già contemplati dall'Ordinamento Penale, da parte dei Soggetti Apicali o dei loro Sottoposti e nell'interesse/vantaggio dell'Ente.

Il Decreto stesso prevede, invece, l'esimente in capo alla Società qualora i reati contemplati siano stati commessi (tentati) dai predetti Soggetti che abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (ex D.Lgs. 231/01, art. 5, comma 2), giungendo a rimarcare la netta distinzione della "responsabilità amministrativa" degli Enti rispetto a quella penale in capo al Soggetto che abbia commesso il reato.

2.1 LE FATTISPECIE DI REATO

La Sezione III del DLgs. 231/01 richiama i reati (documento 231-NM "Reati previsti dal D.Lgs. 231/2001") per i quali è configurabile la "responsabilità amministrativa" degli Enti, specificandone l'applicabilità delle sanzioni. Alla data di approvazione del presente documento le categorie di reato richiamate sono:

1. Delitti contro la Pubblica Amministrazione (PA)¹;
2. Reati informatici;
3. Delitti di criminalità organizzata;
4. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo ed in strumenti o segni di riconoscimento²;
5. Delitti contro l'industria ed il commercio;
6. Reati societari³;

¹ La Legge n. 190 del 6 novembre 2012 ha aggiunto, all'art. 25 del D.Lgs.231/2001, il comma 3 che richiama il nuovo art. 319-quater codice penale rubricato "Induzione a dare o promettere utilità".

² Articolo previsto dal D.L. n.° 350, art. 6 del 25/11/01, convertito con modifiche alla Legge n.° 409 del 23/11/2001 e modificato dalla Legge n.° 99 del 23/07/09

³ La Legge n. 190 del 6 novembre 2012 ha aggiunto, all'art. 25 ter del D.Lgs. 231/2001, la lettera s-bis) che richiama il nuovo delitto di corruzione tra privati nei casi di cui al nuovo terzo comma dell'art. 2635 codice civile.

7. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
8. Delitti contro la personalità individuale;
9. Reati ed illeciti amministrativi di manipolazione del mercato e di abuso di informazioni privilegiate;
10. Reati transnazionali;
11. Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro ⁴;
12. Ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
13. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
14. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria;
15. Reati Ambientali⁵;
16. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare⁶.

2.2 I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

In caso di commissione di uno o più reati (contemplati dal Decreto) da parte dei Soggetti Apicali viene riconosciuta in capo agli Stessi una responsabilità penale, nel rispetto del carattere "personale" che contraddistingue il reato e come stabilito "ex iure" dalla giurisprudenza italiana.

Parimenti, la presunzione di responsabilità giunge ad essere ipotizzata anche in capo all'Ente la cui politica e volontà sono espressioni dei citati Soggetti Apicali.

L'articolo 6 del D.Lgs. 231/01 prevede, tuttavia, forme di **esenzione** dalla "responsabilità amministrativa" **in capo all'Ente** qualora Esso, in presenza di reati commessi da parte di Soggetti Apicali, sia in grado di dimostrare che:

- l'Organo Dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati riconducibili alla fattispecie verificatasi;

⁴ Articolo previsto dalla Legge n.° 123/ 2007, art. 9 e modificato dal DLgs. N.° 106/ 2009

⁵ L'art. 25 undecies, rubricato "Reati Ambientali", è stato introdotto dall'art. 2 del Decreto Legislativo 7 luglio 2011, n. 121 recante "Attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della direttiva 2009/123/CE che modifica la direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni", pubblicato nella GU n. 177 del 1.08.2011 e in vigore dal 16 agosto 2011.

⁶ L'art. 25 duodecies, rubricato "Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare", è stato inserito nel corpo del D.Lgs. 231/2001 dal Decreto Legislativo 9 Agosto 2012 n. 109 in "Attuazione della direttiva 2009/52 sulle sanzioni nei confronti dei datori di lavoro che impiegano lavoratori stranieri il cui soggiorno è irregolare e procedure di regolarizzazione 2012", pubblicato sulla G.U. n. 172 del 25.07.2012.

- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, curandone il relativo aggiornamento, è stato affidato ad un Organismo della Società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- gli individui hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- l'Organismo preposto ha vigilato senza omissioni o carenze.

Il D.Lgs. 231/01 giunge, quindi, ad attribuire un valore esimente al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo nella misura in cui quest'ultimo risulti sia idoneo a prevenire i reati di cui al citato Decreto, sia attuato efficacemente da parte del Consiglio di Amministrazione e della Direzione Generale.

Le medesime riflessioni vengono contestualizzate anche per ciò che attiene la commissione dei reati da parte dei Sottoposti. Nella fattispecie, l'articolo 7 del D.Lgs. 231/01 stabilisce che la "responsabilità amministrativa" sia riconosciuta all'Ente per i reati commessi da tali Soggetti qualora essa sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza. In ogni caso l'inosservanza di detti obblighi rimane esclusa qualora l'Ente dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati riconducibili alla fattispecie verificatasi.

L'adozione del Modello 231 da parte dell'Ente giunge, pertanto, a costituire una presunzione esimente anche nell'ipotesi prevista dal citato art. 7 del DLgs. 231/01, comportando l'inversione dell'onere della prova a carico della Pubblica Accusa che dovrà dimostrare la mancata adozione ed efficace attuazione del Modello stesso.

Il Modello 231, per risultare idoneo a prevenire le fattispecie di reato previste, deve adempiere ai seguenti requisiti:

- a) individuare le attività nel cui ambito esista la possibilità che vengano commessi reati previsti dal Decreto;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- d) prevedere obblighi d'informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231;
- e) introdurre un sistema disciplinare interno atto a sanzionare l'eventuale mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231.

2.3 LA SCELTA DI TRENTINO RISCOSSIONI S.P.A.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello 231 costituiscono, ai sensi di quanto previsto dal DLgs 231/01 art. 6 comma 1 lett. a, atti di competenza e di emanazione dell'Organo Dirigente.

Sebbene l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo sia prevista dal Decreto come facoltativa e non obbligatoria, Trentino Riscossioni S.p.A. ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere alla definizione, attuazione ed eventuale aggiornamento del presente Modello 231, in virtù di una maturata esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nell'esercizio degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione, immagine, aspettative dei propri azionisti e lavoro dei propri dipendenti.

In tale contesto, il Consiglio di Amministrazione di Trentino Riscossioni S.p.A., mediante delibera del 18 Maggio 2010, ha adottato un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Esso definisce principi e regole operative che riprendono ed integrano il più generale modello organizzativo caratterizzante la Società.

Parimenti, il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto di adottare, con riferimento ai "requisiti" individuati dal Legislatore nel DLgs. 231/01 ed ulteriormente dettagliati da diverse Associazioni di Categoria nelle proprie Linee Guida, le attività necessarie alla predisposizione del Modello 231:

- formalizzazione e diffusione all'interno della propria organizzazione dei principi etici cui la Società ha ispirato da sempre la propria attività;
- analisi ed individuazione delle attività "sensibili" aziendali il cui svolgimento può costituire occasione di commissione dei reati di cui al Decreto stesso e, pertanto, da sottoporre ad analisi e monitoraggio;
- mappatura specifica ed esaustiva dei rischi derivanti dalle occasioni di coinvolgimento di strutture organizzative aziendali in attività sensibili alle fattispecie di reato;
- individuazione di specifici e concreti protocolli di controllo a presidio delle attività "sensibili" aziendali già individuate, definendo eventuali implementazioni finalizzate a garantire l'adeguamento alle prescrizioni del Decreto;
- identificazione dell'Organismo di Vigilanza secondo criteri di competenza, indipendenza e continuità di azione, con attribuzione al medesimo di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello 231, oltreché d'individuazione delle strutture operative in grado di supportarne l'azione;
- definizione dei flussi informativi da/per l'Organismo di Vigilanza;

- definizione delle modalità di formazione e sensibilizzazione del personale;
- definizione ed applicazione di disposizioni disciplinari caratterizzate da un adeguato grado deterrente alla commissione dei reati ed idonee a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso;
- definizione dell'informativa da fornire ai soggetti terzi con cui la Società entri in contatto.

Il compito di vigilare sull'aggiornamento del Modello 231, in relazione a nuove ipotesi di reato o ad esigenze di adeguamento che dovessero rivelarsi necessarie, è affidato dal Consiglio di Amministrazione all'Organismo di Vigilanza, coerentemente a quanto previsto dal DLgs. 231/01 art. 6 comma 1 lettera b (cfr: Capitolo 6 "L'Organismo di Vigilanza").

È cura del Consiglio di Amministrazione e della Direzione Generale procedere, infine, all'attuazione del Modello 231.

3 LA METODOLOGIA SEGUITA PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI

In ottemperanza a quanto sancito dall'art. 6, comma 2, lett. a del D.Lgs. 231/01 e sulla base dell'analisi svolta con riferimento alle attività attualmente in essere ed ai reati previsti dal Decreto, Trentino Riscossioni S.p.A. ha provveduto all'individuazione delle "attività sensibili" che, nell'ambito dei processi aziendali, sono risultate esposte al rischio di commissione di uno dei reati espressamente richiamati dallo stesso D.Lgs. 231/01.

Per l'individuazione delle attività "rischiose" si è provveduto ad effettuare un'analisi sulla struttura organizzativa della Società allo scopo d'individuare le aree di attività in cui, per contenuto e per interlocutori, vi sia una possibilità di commettere i reati richiamati dal Decreto.

Tale analisi è stata realizzata mediante interviste e rilevazioni effettuate direttamente nel corso di specifiche sessioni che hanno visto coinvolti Personale Direttivo ed Operativo di Trentino Riscossioni S.p.A.

Tali incontri sono stati mirati a:

- individuare le "attività sensibili", ovvero le attività potenzialmente impattate dal rischio potenziale di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- analizzare i "rischi potenziali", mediante l'individuazione delle possibili modalità attuative dei reati nelle diverse aree aziendali. L'analisi, propedeutica anche ad una corretta valutazione/progettazione delle misure preventive, è sfociata in una rappresentazione esaustiva di come le fattispecie di reato possano essere attuate rispetto al contesto operativo interno ed esterno a Trentino Riscossioni S.p.A.;
- valutare il "sistema dei controlli preventivi", atto a mitigare i "rischi potenziali" individuati per i quali si potrebbe anche rendere necessaria l'individuazione di "aree di miglioramento".

La descrizione delle "attività sensibili" è stata organizzata in un Database di riferimento costituente il "Repository dei rischi 231", strumento funzionale alla periodica attività di monitoraggio ed aggiornamento dei rischi stessi.

La Società ha ritenuto poi opportuno procedere, nel corso del mese di Dicembre 2012, ad una nuova analisi delle attività sensibili alla commissione dei reati presupposto previsti dalla normativa di riferimento e all'aggiornamento del Modello organizzativo di gestione e di controllo a seguito degli intervenuti mutamenti nell'assetto organizzativo dell'azienda e alla luce delle modifiche normative che hanno introdotto nuove fattispecie di reato.

I risultati emersi dall'intervento di adeguamento sono stati sintetizzati nel documento "231-RA Analisi delle attività sensibili ex D.Lgs. 231/01" (Allegato 2), oggetto di periodica

valutazione da parte del Consiglio di Amministrazione di Trentino Riscossioni S.p.A. e di costante aggiornamento a cura dell'Organismo di Vigilanza.

4 IL MODELLO 231

4.1 I RIFERIMENTI

Il presente Modello 231 è stato definito sulla base di:

- indicazioni espresse nelle Linee Guida emanate dalle principali Associazioni di categoria (Confindustria, ABI, ecc.);
- Modelli 231 già realizzati in realtà societarie partecipate dalla Provincia Autonoma di Trento (PAT);
- evidenze emerse nel corso dei primi anni di applicazione del DLgs. 231/01 da parte della Magistratura;
- esperienze progettuali della Società di consulenza che ha affiancato Trentino Riscossioni S.p.A. nelle attività operative di realizzazione del Modello.

4.2 GLI OBIETTIVI

Trentino Riscossioni S.p.A., attraverso l'introduzione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex DLgs. 231/01, ha voluto perseguire l'obiettivo di una più efficiente definizione del proprio sistema organizzativo e regolamentare interno, grazie anche all'individuazione di "attività sensibili" ed alla definizione di protocolli "idonei a prevenire i reati", con la conseguente opportunità di:

- rendere consapevoli i membri della struttura aziendale (Soggetti di governo ed esecutivi) che eventuali comportamenti illeciti possono comportare sanzioni penali ed amministrative sia per il singolo che per la Società;
- garantire la correttezza dei comportamenti dell'Azienda e delle persone che la rappresentano, nel completo rispetto della normativa esterna ed interna;
- rafforzare i meccanismi di controllo, monitoraggio e sanzionatori atti a contrastare la commissione dei reati previsti;
- riporre particolare attenzione sulle scelte in materia di conformità, etica, trasparenza, correttezza da sempre perseguite da Trentino Riscossioni S.p.A. e, peraltro, sancite dallo Statuto aziendale, con particolare riferimento alle specifiche finalità della Società nel contesto operativo della Pubblica Amministrazione del Trentino.

4.3 LA STRUTTURA DEL MODELLO 231

Elementi fondamentali del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01 di Trentino Riscossioni S.p.A. sono:

- il Sistema Organizzativo, inteso come insieme di responsabilità, processi e prassi operative che disciplinano lo svolgimento delle attività operative, di controllo e di governo dell'azienda. In ragione delle ridotte dimensioni aziendali tali disposizioni possono essere orali o scritte, di applicazione generale o limitate a categorie di soggetti specifici, permanenti o temporanee. I Destinatari, nello svolgimento delle rispettive attività, si attengono pertanto a:
 - o disposizioni legislative e regolamentari applicabili alle diverse fattispecie;
 - o previsioni dello Statuto sociale;
 - o norme generali e Linee di condotta emanate ai fini del D.Lgs. 231/01;
 - o deliberazioni del Consiglio di Amministrazione;
 - o normativa interna;
- l'Organismo di Vigilanza, inteso come Organo dell'Ente, dotato dei requisiti di cui al D.Lgs. 231/01 art. 6 comma 1 lettera b, ed a cui è affidata la responsabilità di vigilare su:
 - o corretto funzionamento;
 - o adeguata osservanza;
 - o periodico aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

5 IL SISTEMA ORGANIZZATIVO

L'adozione del presente Modello 231 da parte di Trentino Riscossioni S.p.A. avviene nella convinzione che la sua efficace attuazione consenta alla Società di beneficiare dell'esimente prevista dal D.Lgs. 231/01, oltretutto di migliorare, nei limiti previsti, il proprio modello di *corporate governance* grazie all'innalzamento del livello dei controlli interni posti a presidio di comportamenti illeciti che potrebbero impattare in termini economici e reputazionali.

I controlli, infatti, giungono a coinvolgere il Consiglio di Amministrazione, il Management, l'intero personale della Società e rappresentano, per propria natura, un attributo imprescindibile dell'attività quotidiana.

In tale contesto i protocolli di controllo previsti dal D.Lgs. 231/01, ferma restando la propria finalità peculiare, giungono a rappresentare una rilevante integrazione del più ampio sistema di controlli interni di Trentino Riscossioni S.p.A. che, pertanto, risulta utilizzabile anche allo scopo di prevenire i reati contemplati dal Decreto, anche alla luce degli eventuali adattamenti che dovessero rendersi necessari.

Infatti, scopo del presente Modello 231 è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo (preventive e/o ex post) atte a prevenire e gestire consapevolmente il rischio di commissione dei reati mediante l'individuazione delle "attività sensibili" (caratterizzanti i processi aziendali) e la loro conseguente proceduralizzazione. Ciò con l'obiettivo ultimo di:

- determinare, in tutti coloro che svolgono in nome e per conto di Trentino Riscossioni S.p.A. attività "sensibili" alla commissione di reati, la consapevolezza di poter incorrere in sanzioni disciplinari (applicate in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate) e penali/ amministrative (applicate in caso di illeciti ai sensi del D.Lgs. 231/01) comminabili nei confronti propri e della Società stessa;
- porre in evidenza che qualunque comportamento illecito è fortemente condannato dalla Società in quanto (anche nel caso in cui Trentino Riscossioni fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) contrario alle disposizioni di legge ed ai principi etico - sociali cui la stessa Società si attiene nel perseguimento della propria missione aziendale (documento 231-CE "Codice Etico e di comportamento interno");
- consentire a Trentino Riscossioni. d'intervenire tempestivamente nella prevenzione e nel contrasto della commissione dei reati di cui al Decreto stesso grazie a un'azione di monitoraggio sui processi e sulle "attività sensibili".

5.1 IL SISTEMA DI GESTIONE AZIENDALE

Trentino Riscossioni S.p.A. ha definito e documentato il proprio sistema organizzativo ed i relativi meccanismi di funzionamento, provvedendo al loro costante aggiornamento con l'obiettivo di rispondere efficacemente alle esigenze strategiche ed organizzative aziendali impattate dalle Delibere emanate da PAT dai requisiti normativi in materia di assetti organizzativi e procedure amministrative.

I principali riferimenti documentali che regolano l'organizzazione interna sono:

- **Statuto**

Esso costituisce il documento fondamentale su cui è basato il sistema di governo societario: definisce lo scopo dell'azienda, la sede, l'oggetto sociale, il capitale sociale, nonché i compiti e le responsabilità dei Soggetti apicali.
- **Documentazione organizzativa aziendale**

Essa descrive la struttura organizzativa ed i processi aziendali, i compiti e le responsabilità delle singole unità organizzative. I principali documenti organizzativi aziendali sono rappresentati da:

 - delibere del Consiglio di Amministrazione;
 - sistema delle deleghe attribuite ai diversi Organi societari;
 - normative nazionali e provinciali cogenti;
 - comunicazioni interne di variazioni organizzative che disciplinano la struttura delle responsabilità e descrivono l'organigramma aziendale;
 - Sistema di Gestione per la Sicurezza delle Informazioni, composto dalle policy, dalle istruzioni operative e dai documenti correlati;
 - Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza nei luoghi di Lavoro;
 - il Codice Etico e di comportamento interno.

In particolare, si è proceduto a verificare la rispondenza del sistema organizzativo di Trentino Riscossioni S.p.A. rispetto ai requisiti espressi dal D.Lgs. 231/2001 art. 6 comma 2, lettere a), b) e c).

- **Sistema interno di delibere del Consiglio di Amministrazione**

Esso consta delle delibere approvate dal Consiglio di Amministrazione di Trentino Riscossioni S.p.A. che rappresentano uno dei principali strumenti interni volti a normare gli aspetti organizzativi alla Società nella quale, ad oggi, risulta in fase di definizione un sistema formalizzato di procedure e regolamenti interni.
- **Leggi e Regolamenti Provinciali**

Essi definiscono il principale ambito normativo di riferimento per l'operatività di Trentino Riscossioni Spa, società partecipata dalla Provincia Autonoma di Trento e dagli Enti Locali presenti sul suo territorio.

5.2 LE ATTIVITÀ SENSIBILI (EX ART. 6 COMMA 2 LETTERA A)

La mappatura delle attività aziendali identificate come "sensibili", in quanto "a rischio reato" (ex D.Lgs. 231/2001), consente anche di definire le regole comportamentali che devono essere rispettate nello svolgimento delle suddette attività al fine di garantire un sistema di controlli interni idoneo a prevenire la commissione dei reati previsti.

Tali regole comportamentali sono parte integrante del Codice Etico (documento 231-CE "Codice Etico e di comportamento interno"): nella disciplina interna di processo e nelle prassi consolidate sono invece rilevabili le regole operative.

In corrispondenza di ogni "attività sensibile" (perché a potenziale rischio di commissione di reato) sono state approfondite, da parte dei Responsabili delle strutture organizzative coinvolte:

- le possibili fattispecie di commissione del reato ipotizzato;
- la normativa (interna ed esterna) di riferimento;
- le modalità operative attraverso cui si sostanzia l'attività analizzata;
- la probabilità di accadimento del rischio – reato "potenziale";
- la descrizione delle contromisure e dei controlli a presidio del rischio;
- la valutazione sul grado di adeguatezza dei sopracitati presidi di controllo;
- la valutazione complessiva del rischio – reato "residuo";
- le aree di criticità emerse;
- eventuali interventi di mitigazione del rischio – reato "residuo" reputato non accettabile.

Le risultanze dell'analisi, riportate nel documento "231-RA Analisi delle attività sensibili ex D.Lgs. 231/2001", validate dalla Direzione Generale e sottoposte periodicamente al Consiglio di Amministrazione, costituiscono il punto di riferimento per le attività di integrazione/miglioramento dell'attuale assetto organizzativo e della struttura dei controlli interni per ciò che attiene la specifica area di pertinenza di cui al D.Lgs. 231/01.

Il profilo di rischio inerente i Soggetti Apicali (CdA, Direzione Generale), particolarmente esposti a specifiche categorie di reato per ragioni riconducibili al ruolo ricoperto, è stato

oggetto di apposita valutazione riportata all'interno dei documenti "231-SA_CdA DR Scheda Soggetti Apicali".

5.3 LA FORMAZIONE E L'ATTUAZIONE DEL PROCESSO DECISIONALE (EX ART. 6 COMMA 2 LETTERA B)

Le varie fasi del processo decisionale sono documentate, i poteri e le deleghe sono stabiliti dal CdA e resi noti alle strutture organizzative coinvolte.

Nel corso delle analisi effettuate ai fini della definizione e redazione del Modello 231 è stato individuato, in corrispondenza di ciascuna attività sensibile, il riferimento al corpo normativo aziendale del quale si è anche valutata l'adeguatezza rispetto alla capacità di prevenzione dei comportamenti illeciti.

5.4 LE MODALITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE (EX ART. 6 COMMA 2 LETTERA C)

Trentino Riscossioni S.p.A. ha disciplinato le modalità di gestione delle risorse finanziarie come di seguito rappresentato.

- Deleghe in materia di scelta del contraente e stipula di contratti che prevedano la fornitura/acquisto da parte della Società di specifici servizi:
 - del Presidente per importi fino a 50.000 € per ogni singolo contratto.
- Deleghe in materia di disposizioni bancarie a scopi gestionali diversi da quelli relativi alla riscossione e riversamento delle entrate:
 - del Presidente congiuntamente al Direttore Generale senza limiti d'importo;
 - del Direttore Generale per importi fino a 50.000 € per ogni operazione;
 - di un Consigliere Delegato (in assenza del Direttore Generale) per importi fino a 50.000 € per ogni operazione.
- Deleghe in materia di spese per contratti di fornitura, di prestazioni d'opera, di prestazione di servizi:
 - del Direttore Generale per importi fino a 20.000 € per ciascun contratto.
- Deleghe in materia di spese per affidamento di studi e consulenze:
 - del Direttore Generale per importi fino a 30.000 € per ciascun incarico.

Parimenti, una rilevante attività di controllo è rappresentata dall'azione di controllo esercitata da parte della Provincia Autonoma di Trento, principale Socio di riferimento di Trentino Riscossioni S.p.A., unitamente al Collegio Sindacale.

6 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

In attuazione delle disposizioni previste dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione di Trentino Riscossioni S.p.A. ha deliberato di costituire un Organismo di Vigilanza con la responsabilità di vigilare sul corretto funzionamento e sull'adeguata osservanza del "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo", di individuare gli eventuali interventi correttivi e proporre l'aggiornamento.

A garanzia delle caratteristiche di indipendenza ed autonomia l'Organismo di Vigilanza ha natura collegiale ed è costituito da un Consigliere non esecutivo avente idonei requisiti di "indipendenza", da una risorsa interna a Trentino Riscossioni con idonee competenze e da una risorsa esterna dotata delle opportune competenze in materia (documento "231-OV "Regolamento dell'Organismo di Vigilanza").

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a:

- promuovere, coordinandosi con le funzioni aziendali competenti, idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi del Modello 231, definendo specifici programmi di informazione/formazione e comunicazione interna;
- riferire periodicamente al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale circa lo stato di attuazione del Modello 231;
- definire e comunicare alle strutture aziendali, previa informativa al Consiglio di Amministrazione, i flussi informativi da ricevere con le specifiche inerenti l'unità organizzativa responsabile dell'invio, la periodicità e le modalità di comunicazione;
- definire e comunicare a tutte le strutture aziendali le modalità con cui effettuare eventuali segnalazioni di comportamenti illeciti in violazione del Modello 231;
- accertare e segnalare al CdA, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni del Modello 231 che possano comportare l'insorgere di responsabilità;
- proporre al CdA l'adozione di eventuali provvedimenti disciplinari nei confronti dei dipendenti che abbiano violato quanto disposto dal Modello 231;
- curare l'aggiornamento del Modello 231 in caso di variazioni della struttura organizzativa, di adeguamenti normativi e di modifiche ai processi/attività aziendali.

L'Organismo di Vigilanza si può avvalere, previa richiesta al CdA, di soggetti terzi di comprovata professionalità in caso di espletamento delle attività di verifica e controllo, oltreché di aggiornamento del Modello 231.

6.1 GLI OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA (EX ART. 6 COMMA 2 PUNTO D)

L'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità di vigilare sul corretto funzionamento e sull'adeguata osservanza del Modello 231, provvedendo al relativo aggiornamento.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza:

- accede a tutti i documenti ed informazioni aziendali rilevanti per lo svolgimento delle funzioni ad esso attribuite;
- richiede a dipendenti ed a collaboratori di fornire tempestivamente dati/informazioni/notizie necessarie ad individuare aspetti delle attività aziendali che siano rilevanti ai sensi del Modello 231, con particolare riferimento alla verifica dell'effettiva attuazione dello stesso;
- riceve periodicamente i flussi informativi definiti, le comunicazioni da parte dei dipendenti di avvio di procedimenti giudiziari a loro carico per reati previsti dal Decreto, i rapporti predisposti nell'ambito delle attività di controllo da funzioni interne e/o da soggetti esterni dai quali possano emergere fatti ed eventi con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto.

Al fine di consentire la segnalazione di eventuali notizie di commissione o di tentata commissione dei reati previsti, oltreché di violazione delle regole previste dal Modello 231, sono garantiti ai Destinatari del presente Modello 231 idonei canali di comunicazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, fra i quali il seguente indirizzo di posta elettronica odv@trentinoriscossionispa.it.

7 IL SISTEMA DISCIPLINARE (EX ART. 6 COMMA 2 LETTERA E)

Elemento essenziale per il funzionamento del Modello 231 è l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare gli eventuali comportamenti contrastanti con le misure previste dal Modello stesso.

Al riguardo il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo art. 6 comma 2 lett. e) prevede di "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste nel Modello giunge a costituire anche una forma di adempimento degli obblighi previsti dal Codice Civile, art. 2104, comma 2 e con riferimento ai quali i contenuti del Modello stesso rappresentano parte integrante.

La violazione delle misure indicate nel Modello 231 costituisce anche un inadempimento contrattuale censurabile sotto il profilo disciplinare ai sensi dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (Legge n.° 300 del 20/05/70), determinando l'applicazione delle sanzioni previste dal vigente Contratto Collettivo Nazionale dei Lavoratori.

Il mancato rispetto delle misure previste dal Modello 231 viene valutato sotto il profilo disciplinare secondo differenti modalità, a seconda che riguardi "Soggetti Apicali" (art. 5, comma 1, lett. a) o "Soggetti sottoposti a direzione o vigilanza" (art. 5, comma 1, lett. b).

L'adeguatezza del sistema disciplinare alle prescrizioni del Decreto è oggetto di monitoraggio da parte dell'Organismo di Vigilanza.

7.1 LA GESTIONE DEI RAPPORTI IN TRENTINO RISCOSSIONI S.P.A.

7.1.1 GESTIONE DEI RAPPORTI CON AMMINISTRATORI E SINDACI

Trentino Riscossioni S.p.A. richiede ai propri Consiglieri di Amministrazione e Sindaci di sottoscrivere, al momento dell'assunzione del mandato, l'impegno a rispettare e a dare attuazione al Modello 231 con la previsione che, in caso di violazione dello stesso, l'Organismo di Vigilanza provveda ad informare il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale per l'adozione degli opportuni provvedimenti.

7.1.2 GESTIONE DEI RAPPORTI CON I DIPENDENTI

Trentino Riscossioni S.p.A. provvede ad inserire nelle singole lettere - contratto un'apposita clausola che prevede la sanzionabilità delle condotte contrastanti con le norme di cui al D.Lgs. 231/2001 e con il Modello 231 aziendale.

Il sistema sanzionatorio introdotto ai sensi del Decreto 231 art. 6 comma 2 si basa sui principi d'immediatezza e di tempestività della contestazione della violazione, di concessione dei termini per l'esercizio del diritto di difesa prima che la sanzione sia comminata, di proporzionalità della sanzione applicata in relazione alla gravità della violazione commessa ed al grado d'intenzionalità dell'azione.

Le sanzioni irrogabili nei confronti dei lavoratori trovano, in particolare, un riscontro in quelle previste dalla contrattazione collettiva.

7.1.3 GESTIONE DEI RAPPORTI CON I DIRIGENTI

Trentino Riscossioni S.p.A. provvede ad inserire nelle singole lettere - contratto un'apposita clausola che prevede la sanzionabilità delle condotte contrastanti con le norme di cui al D.Lgs. 231/2001 e con il Modello 231 aziendale.

In particolare, in caso di violazione di procedure interne/regole/principi previsti dal Modello 231 o di adozione di un comportamento non conforme a quanto prescritto dallo stesso nell'ambito dell'espletamento di "attività sensibili", si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità di quanto previsto dal CCNL per i Dirigenti.

7.1.4 GESTIONE DEI RAPPORTI CON I LAVORATORI PARASUBORDINATI E AUTONOMI

Trentino Riscossioni S.p.A. provvede ad inserire nei singoli contratti dei collaboratori autonomi e parasubordinati la medesima clausola già prevista per i Dirigenti.

Per quanto riguarda, invece, le categorie di lavoratori "atipici" è necessaria la messa a disposizione agli stessi del Modello 231, richiedendone il puntuale rispetto dei principi contenuti.

7.1.5 GESTIONE DEI RAPPORTI CON PARTI TERZE

Trentino Riscossioni S.p.A., nell'ambito dello svolgimento della propria operatività, si avvale della collaborazione di soggetti terzi esterni per la prestazione di servizi e per l'approvvigionamento di beni.

Al riguardo, la Società prevede di sottoporre ad essi, per accettazione, le seguenti specificità:

- contraddistinguere la propria operatività al rispetto assoluto dei più elevati standard di professionalità, integrità, legalità, trasparenza, correttezza e buona fede, ritenendoli condizioni imprescindibili ai fini di un proprio corretto funzionamento, della tutela

della propria affidabilità, reputazione ed immagine, nonché della sempre maggior soddisfazione della propria clientela;

- richiedere ai terzi medesimi comportamenti in linea con quelli adottati internamente;
- improntare i rapporti contrattuali in essere con agenzie per il lavoro temporaneo al rispetto di principi in linea con quanto previsto dal presente Modello 231.

7.2 MISURE APPLICABILI

7.2.1 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E SINDACI

Al riguardo si rimanda a quanto previsto nel paragrafo 7.1.1 “Gestione dei rapporti con Amministratori e Sindaci” (pag. 20).

7.2.2 MISURE PER I LAVORATORI DIPENDENTI

Il Decreto prevede che il sistema disciplinare, con riguardo ai lavoratori dipendenti, debba rispettare i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dalla Legge n. 300/1970 (c.d. “Statuto dei lavoratori”) art. 7 e dalle contrattazioni collettive aziendali di settore, per quanto concerne le sanzioni irrogabili e la forma di esercizio di tale potere.

Il sistema disciplinare correntemente applicato dalla Società, in linea con le previsioni di cui al vigente CCNL, appare munito dei prescritti requisiti di efficacia e deterrenza, con particolare riferimento al principio secondo cui (con esplicito riferimento alle previsioni del Decreto e del Modello 231) si sancisce che i lavoratori che violino gli obblighi previsti sono soggetti a sanzioni disciplinari (oggettivamente e soggettivamente correlate alla gravità dell’infrazione) ai sensi delle norme contrattuali, di legge oltreché del Codice Etico e di Comportamento adottato dalla Società.

L’istruttoria può essere avviata dal Consiglio di Amministrazione anche a seguito di segnalazione motivata dell’Organismo di Vigilanza.

Si precisa che le sanzioni irrogabili saranno adottate ed applicate nel rispetto delle procedure previste dalle normative collettive nazionali applicabili al rapporto di lavoro in essere, secondo il previsto iter interno.

7.2.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

Al riguardo si rimanda a quanto previsto nel paragrafo 7.1.1 “Gestione dei rapporti con Amministratori e Sindaci” (pag. 20).

7.2.4 MISURE NEI CONFRONTI DELLE PARTI TERZE

Ogni violazione della normativa vigente, del Modello 231 o del Codice Etico e di Comportamento, da parte di fornitori di beni e/o servizi e di altri soggetti esterni con cui Trentino Riscossioni S.p.A. instauri rapporti d'affari, è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni a Trentino Riscossioni S.p.A.

7.2.5 MISURE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il Consiglio di Amministrazione di Trentino Riscossioni S.p.A., accertata con il supporto della funzione più appropriata (e nel rispetto della regolamentazione rilevante) l'effettiva inadempienza nei compiti e nelle responsabilità di uno o più Membri dell'Organismo di Vigilanza, valuta l'opportunità d'intraprendere le iniziative più opportune, coerentemente con il profilo aziendale accertato.

8 LINEE DI CONDOTTA

La Società riconosce come principio imprescindibile il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti sia di carattere generale sia di settore.

Si precisa che le linee di condotta riportate in questo capitolo:

- non devono ritenersi esaustive, ma sono rappresentative del principio generale di correttezza e liceità nel lavoro e negli affari;
- fanno riferimento alle aree di attività in cui è stata individuata una possibilità di accadimento dei Reati ad oggi richiamati dal Decreto e possono essere considerati principi di riferimento per le estensioni del Decreto a nuove famiglie di Reati.

8.1 CONDOTTA NELLA GESTIONE DEI FINANZIAMENTI PUBBLICI

Tutti coloro che operano per conto della Società sono tenuti, senza alcuna distinzione od eccezione, nelle attività di gestione e trattamento di finanziamenti pubblici di qualsivoglia natura ed origine alla seguente condotta:

- correttezza e veridicità nel trattamento della documentazione comprovante i requisiti di ammissibilità per la partecipazione a bandi, gare e consorzi di finanziamenti pubblici;
- correttezza, trasparenza, veridicità e completezza nelle informazioni da fornire all'Amministrazione competente;
- trasparenza e affidabilità delle registrazioni e delle segnalazioni di competenza relative alla gestione ed al trattamento di finanziamenti pubblici;
- integrità e correttezza nell'utilizzo dei finanziamenti pubblici erogati affinché siano destinati allo scopo e secondo le modalità per cui sono stati erogati;
- rispetto della normativa vigente emessa dalle Autorità competenti e della normativa interna.

8.2 CONDOTTA NELLA GESTIONE DEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E CON LA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

Tutti coloro che, essendo a ciò preposti ed autorizzati, operano per conto della Società a contatto con la Pubblica Amministrazione, la Provincia Autonoma di Trento, i relativi organi della medesima e con le Istituzioni Pubbliche sono tenuti ad assolvere ai propri compiti con integrità, indipendenza, correttezza e trasparenza.

In particolare le attività devono essere realizzate attenendosi alla seguente condotta:

- divieto di promettere o dare pagamenti o beni, vantaggi o favori illegittimi a Pubblici Ufficiali, o in generale a dipendenti della Pubblica Amministrazione e della Provincia Autonoma di Trento e/o suoi relativi organi, per promuovere o favorire gli interessi aziendali;
- rispetto dei principi di lealtà, correttezza e trasparenza nelle attività e relazioni in cui siano coinvolti lo Stato, l'Unione Europea o altri Enti Pubblici in particolare in sede di trattativa, stipula o esecuzione di contratti, aggiudicazione, concessioni o appalti, attività ispettive, di controllo o nell'ambito di procedure giudiziarie e nei casi in cui, svolgendo attività di natura pubblicistica, l'azienda venga ad assumere la veste di Incaricato di Pubblico Servizio;
- osservanza rigorosa delle disposizioni di legge ed interne relative alla sicurezza dei dati; questo al fine di prevenire gli eventuali illeciti commessi, a danno dello Stato, dell'Unione Europea o di altri Enti Pubblici attraverso l'utilizzo di apparati e procedure informatiche messe a disposizione dalla Società.

8.3 CONDOTTA NELL'UTILIZZO DEI SISTEMI INFORMATICI

Tutti coloro che, per posizione e ruolo ricoperto, utilizzano strumenti informatici o telematici per lo svolgimento delle loro attività, sono tenuti alla seguente condotta:

- rispetto della normativa societaria vigente in materia di trattamento dei dati personali e accesso ai sistemi informatici o telematici;
- correttezza, liceità e integrità nell'utilizzo dei suddetti strumenti protetti da misure di sicurezza.

8.4 CONDOTTA NEGLI ADEMPIMENTI SOCIETARI

Tutti coloro che, per posizione e ruolo ricoperto, assumono, singolarmente o collegialmente decisioni e deliberazioni relative alla gestione della Società ed al relativo governo e tutti i Sottoposti che a qualunque titolo collaborino in tali attività, sono tenuti alla seguente condotta:

- correttezza, liceità ed integrità, rispetto dei principi normativi e delle regole procedurali interne nella formazione e nel trattamento dei dati, dei documenti contabili e del Bilancio della Società e nella sua rappresentazione all'esterno;
- rispetto dei principi di lealtà, correttezza, collaborazione e trasparenza nelle attività e nelle relazioni con le funzioni ed Autorità di Vigilanza;
- applicazione dei principi della riservatezza, della correttezza, della trasparenza, della

chiarezza, della veridicità e della completezza nelle attività afferenti la circolazione e la diffusione di notizie che riguardano la Società, sia all'interno che all'esterno;

- rispetto dei principi di correttezza, liceità ed integrità, dei principi normativi e delle regole procedurali interne nella formazione e nel trattamento dei documenti che rappresentano la situazione economica, patrimoniale o finanziaria della Società.

8.5 CONDOTTA NEI RAPPORTI CON I FORNITORI

Tutti coloro che sono coinvolti nei processi relativi all'acquisto di beni e/o servizi ed in generale nella gestione di rapporti con fornitori sono tenuti alla seguente condotta:

- obiettività nelle selezioni dei fornitori e nella determinazione delle condizioni contrattuali di fornitura;
- rispetto dei principi di lealtà, correttezza e trasparenza nelle attività e relazioni in cui siano coinvolti lo Stato, l'Unione Europea o altri Enti Pubblici;
- rifiuto di ogni forma di corrispettivo da parte di chiunque per l'esecuzione di un atto relativo al proprio ufficio o contrario ai doveri d'ufficio;
- rispetto della legge, dei regolamenti emessi dalle Autorità competenti e delle procedure interne relative alla gestione delle deleghe dei poteri di spesa;
- selezione accurata delle controparti destinate a fornire particolari servizi quali ad esempio le imprese con alta incidenza di mano d'opera non qualificata.

8.6 CONDOTTA IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

Tutti coloro che, per posizione e ruolo ricoperto, sono responsabili di specifici adempimenti o sono coinvolti nei processi relativi alla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, sono tenuti al rispetto della normativa vigente, in modo particolare all'attuazione degli adempimenti previsti dal D.Lgs. 81/2008, nonché al rispetto dei regolamenti e delle procedure aziendali in materia.

La Società si impegna a garantire un ambiente di lavoro conforme alle vigenti norme in materia di salute e sicurezza, promuovendo comportamenti responsabili e preservando, mediante il monitoraggio, la gestione e la prevenzione dei rischi connessi allo svolgimento dell'attività professionale, la salute e la sicurezza di tutti i lavoratori.

8.7 CONDOTTA IN MATERIA DI RICETTAZIONE

Tutti coloro che sono coinvolti nel processo degli acquisti sono tenuti alle seguenti regole di condotta sono tenuti a rispettare la normativa vigente e le procedure in materia di acquisti con particolare riferimento alla verifica dei requisiti dei fornitori e alla provenienza della merce oggetto di acquisto.

8.8 CONDOTTA IN MATERIA DI REATI IN VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE

Tutti i soggetti che sono coinvolti nell'attività di gestione delle licenze software sono tenuti alle seguenti regole di comportamento:

- rispetto del puntuale pagamento delle licenze di terzi;
- divieto di installare applicazioni software per le quali non si sia provveduto al regolare pagamento delle licenze d'uso.

8.9 CONDOTTA IN MATERIA AMBIENTALE

Tutti i soggetti che sono coinvolti nel processo di tenuta dei registri obbligatori e di gestione dei formulari, sono tenuti ad effettuare correttamente le comunicazioni obbligatorie e l'archiviazione della documentazione prodotta, nel rispetto dei termini di legge, allo scopo di garantire l'esecuzione degli adempimenti inerenti la tracciabilità dei rifiuti.

La Società effettua la valutazione e il monitoraggio dei requisiti e delle autorizzazioni previste dalla normativa in capo ai soggetti/fornitori cui affidare lo smaltimento dei rifiuti.

9 FORMAZIONE, DIFFUSIONE, RIESAME ED AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 231

Il Modello 231 è portato a conoscenza di tutti i Destinatari mediante appositi interventi di comunicazione e formazione al fine di garantire la massima diffusione dei principi ispiratori e delle regole di condotta.

Il Modello 231 viene riesaminato periodicamente dall'Organismo di Vigilanza, al fine di verificarne l'effettività, l'adeguatezza, il mantenimento nel tempo dei requisiti di efficacia e funzionalità, curandone il relativo aggiornamento.

L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dello svolgimento dei suoi compiti, si avvale delle competenti strutture aziendali attraverso il coordinamento della Direzione Generale.

L'Organismo di Vigilanza riferisce periodicamente al Consiglio di Amministrazione sullo stato di applicazione e sulle eventuali necessità di aggiornamento del Modello 231, proponendone eventuali integrazioni e/o modifiche.

Il riesame e l'eventuale aggiornamento del Modello 231 è realizzato con cadenza minima annuale, salvo il caso in cui:

- siano introdotti nel D.Lgs. 231/2001 nuovi reati di rilievo per le attività svolte da Trentino Riscossioni S.p.A.;
- Trentino Riscossioni S.p.A. svolga nuove "attività sensibili" o attui significative modifiche alla propria struttura organizzativa;
- emerga l'evidenza di carenze rilevanti nel Modello 231 tali da rendere necessario un tempestivo adeguamento.

- Allegato 1 – 231-NM Reati previsti ex D.Lgs. 231/2001
- Allegato 2 – 231-RA Analisi delle attività sensibili ex D.Lgs. 231/2001
- Allegato 3 - 231-RAR_Relazione Analisi dei Rischi 231
- Allegato 4 – 231-SA CdA - DR Scheda Soggetti Apicali
- Allegato 5 – 231-CE Codice Etico e di comportamento interno
- Allegato 6 – 231-OV Regolamento dell’Organismo di Vigilanza



SEDE LEGALE:

Via Romagnosi, 11/A - 38122 Trento
tel. 0461/495532 – fax 0461/495510
C.F. e P. IVA 02002380224
www.trentinoriscossionispa.it
trentinoriscossionispa@pec.provincia.tn.it