

Decreto Legislativo

8 giugno 2001 n. 231

(art. 6)

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E
DI GESTIONE**

INDICE PARTE GENERALE

PARTE GENERALE

GLOSSARIO

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

- | | | |
|-----|--|---|
| 1.1 | Sintesi del Decreto e della normativa rilevante: il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società e associazioni | 5 |
| 1.2 | Tipologie di reato rilevanti ai fini del D.Legs. 231/2001 | 5 |
| 1.3 | L'adozione del "Modello di Organizzazione e di Gestione" quale possibile esimente della responsabilità amministrativa | 7 |

2. LINEE GUIDA

- | | | |
|-----|-------------|---|
| 2.1 | Linee Guida | 7 |
|-----|-------------|---|

3. IL MODELLO TRENINO SVILUPPO SPA

- | | | |
|-----|---|----|
| 3.1 | Le principali aree di operatività aziendale e la struttura organizzativa di Agenzia | 9 |
| 3.2 | Obiettivi perseguiti da Trentino Sviluppo con l'adozione del modello | 12 |
| 3.3 | Funzione del Modello | 12 |
| 3.4 | La costruzione del Modello e la sua struttura | 13 |
| 3.5 | Modello e Codice Etico | 15 |

4. LE ATTIVITA' SENSIBILI DI TRENINO SVILUPPO SPA

- | | | |
|-----|--|----|
| 4.1 | Le Attività Sensibili di Trentino Sviluppo | 16 |
|-----|--|----|

5. ORGANO DI VIGILANZA

- | | | |
|-----|---|----|
| 5.1 | Premessa | 17 |
| 5.2 | Requisiti dell'Organo di Vigilanza | 18 |
| 5.3 | Funzioni e poteri dell'Organo di Vigilanza | 18 |
| 5.4 | Reporting nei confronti degli organi societari | 20 |
| 5.5 | Funzioni di supporto | 20 |
| 5.6 | Obblighi di informazioni nei confronti dell'O.d.V. | 20 |
| 5.7 | Particolari compiti in ordine alle verifiche sull'adeguatezza del modello | 21 |

6. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

- | | | |
|-----|--|----|
| 6.1 | Formazione ed informazione dei Dipendenti e dei Collaboratori | 22 |
| 6.2 | Selezione ed informazione dei Professionisti, Consulenti e dei Partner | 22 |
| 6.3 | Contenuti della formazione | 22 |

7. SISTEMA DISCIPLINARE

- | | | |
|-----|--|----|
| 7.1 | Principi generali | 23 |
| 7.2 | Sistema sanzionatorio dei Dipendenti | 23 |
| 7.3 | Misure nei confronti degli Amministratori | 24 |
| 7.4 | Misure nei confronti dei Sindaci | 25 |
| 7.5 | Misure nei confronti dei Collaboratori, dei Consulenti e dei Partner | 25 |

GLOSSARIO

- **Analisi dei rischi:** attività di analisi specifica dell'ente/organizzazione finalizzata a rilevare le aree, i settori di attività e le modalità cui possano direttamente o indirettamente collegarsi aspetti di rilievo in ordine alla possibile commissione dei reati cui consegue la responsabilità amministrativa dell'ente/organizzazione;
- **Sistema di gestione per la prevenzione dei reati:** la parte del sistema di gestione generale che comprende la struttura organizzativa, le attività di pianificazione, le responsabilità, le prassi, le procedure, i processi, le risorse per attuare la politica per la prevenzione dei reati;
- **Codice Etico:** insieme di diritti, doveri e responsabilità dell'ente/organizzazione nei confronti dei soggetti terzi interessati quali dipendenti, Clienti, Fornitori, ecc. e finalizzati a promuovere, raccomandare o vietare determinati comportamenti al di là e indipendentemente da quando previsto a livello normativo;
- **Procedura/Protocollo:** metodo specificato per svolgere un'attività o un processo;
- **Procedura documentata:** documento che descrive le responsabilità, le attività e come queste devono essere svolte. Tale documento va predisposto, approvato, attuato e aggiornato;
- **Processo:** insieme di attività correlate o interagenti che trasformano elementi in entrata in elementi in uscita;
- **Sistema disciplinare:** complesso di principi e procedure idonei a sanzionare l'inosservanza delle misure previste dal sistema;
- **Soggetti in posizione apicale:** persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente/organizzazione o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente/organizzazione;
- **C.C.N.L.:** Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (contratto dell'industria del settore metalmeccanico privato) attualmente in vigore ed applicato da Trentino Sviluppo;
- **Organismo di Vigilanza ("O.d.V."):** organismo interno o esterno preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e al relativo aggiornamento, di cui all'articolo 6, 1° comma, lettera b) del D. Lgs. 231/01;
- **Dipendenti:** tutti i dipendenti di Trentino Sviluppo;
- **Collaboratori:** Amministratori e collaboratori a progetto;
- **Professionisti e/o Consulenti:** lavoratori autonomi che prestano la propria opera intellettuale sulla base di contratti e/o convenzioni; rientrano in questa tipologia anche i lavoratori autonomi che agiscono in nome e/o per conto di Trentino Sviluppo sulla base di mandato, delega, procura o procura speciale;
- **Partner:** controparti contrattuali di Trentino Sviluppo, sia persone fisiche sia persone giuridiche, sia enti con cui la società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (joint venture, consorzi, ecc.), ove destinati a cooperare con la Società nell'ambito dei Processi Sensibili;
- **D.Lgs. 231/2001:** il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 e successive modifiche ed integrazioni;
- **Linee Guida di Confindustria:** le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 emanate da Confindustria in data 3 novembre 2003 e

successive modificazioni;

- **Linee Guida ABI:** le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 emanate dall'Associazione Bancaria Italiana nel febbraio 2004;
- **Modelli o Modello:** i modelli o il modello di organizzazione, gestione e controllo previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- **Operazione Sensibile:** operazione o atto che si colloca nell'ambito dei Processi Sensibili e può avere natura commerciale, finanziaria, di lobby tecnico-politica o societaria (quanto a quest'ultima categoria esempi ne sono: riduzioni di capitale, fusioni, scissioni, operazioni sulle azioni della società controllante, conferimenti, restituzioni ai soci ecc.);
- **Organi Societari:** il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale di Trentino Sviluppo;
- **P.A.T.:** la Provincia Autonoma di Trento, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio;
- **Processi Sensibili:** attività di Trentino Sviluppo nel cui ambito ricorre il rischio di commissione di Reati;
- **Reati:** i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- **Legge Provinciale 13 dicembre 1999, n. 6:** L.P. 6/99, nota anche come legge unica sull'economia, principale riferimento normativo di Trentino Sviluppo;
- **Indirizzi per gli interventi effettuati tramite la società Trentino Sviluppo S.p.A.:** insieme di norme attuative che disciplinano le modalità d'intervento di Trentino Sviluppo nel territorio della Provincia Autonoma di Trento, sulla base della L.P. 6/99;
- **Convenzione unica tra Provincia Autonoma di Trento e Trentino Sviluppo S.p.A.:** insieme di norme che regolano i rapporti operativi tra la Provincia Autonoma di Trento e Trentino Sviluppo S.p.A.;
- **B.I.C. (Business Innovation Center):** struttura immobiliare modulare nella quale Trentino Sviluppo S.p.A. offre servizi ed assistenza alle aziende insediate.

PARTE GENERALE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1 Sintesi del Decreto e della normativa rilevante: il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società e associazioni

In data 8 giugno 2001 è stato emanato - in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300 - il Decreto legislativo n. 231 (di seguito denominato "Decreto"), entrato in vigore il 4 luglio successivo, al fine di adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia ha già da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione - anch'essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 - sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Con tale Decreto, dal titolo "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", è stato introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa (riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti (da intendersi come società, consorzi, ecc., di seguito denominati "Enti") per alcuni reati commessi, nell'interesse o a vantaggio degli stessi:

- a) da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi (ad esempio, amministratori e direttori generali);
- b) da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (ad esempio, dipendenti non dirigenti). Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

L'ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali gli Enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

La responsabilità prevista dal suddetto Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

1.2 Tipologie di reato rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001

1.2.1 I reati nei confronti della Pubblica Amministrazione

Quanto alla tipologia di reati destinati a comportare il suddetto regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti, il Decreto, nel suo testo originario, si riferisce, innanzitutto, a una serie di reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e precisamente:

- indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 - ter c.p.);

- truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, 1° comma, n. 1 c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 - bis c.p.);
- frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 - ter c.p.);
- corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
- corruzione in atti giudiziari (art. 319 - ter c.p.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- concussione (art. 317 c.p.);
- malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 - bis c.p.).

Successivamente l'art. 6 della Legge 23 novembre 2001 n. 409, recante "Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'euro", ha inserito nell'ambito del Decreto l'art. 25 - bis, che mira a punire il reato di "falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo".

1.2.2 I reati societari

Più di recente l'art. 3 del Decreto Legislativo 11 aprile 2002 n. 61, in vigore dal 16 aprile 2002, ha introdotto nell'ambito della nuova riforma del diritto societario il nuovo art. 25 - ter del Decreto, estendendo il regime di responsabilità amministrativa degli Enti anche nei confronti dei c.d. reati societari, così come configurati dallo stesso D.Lgs. n. 61/2002.

Di seguito si elencano le fattispecie previste dal Decreto Legislativo n. 61/2002 che comportano la responsabilità amministrativa dell'ente nel caso in cui, in seguito alla commissione di uno di detti reati, l'ente abbia conseguito una qualsiasi utilità:

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.);
- falso in prospetto (art. 2623 c.c.);
- falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione (art. 2624 c.c.);
- impedito controllo (art. 2625 c.c.);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- operazioni in giudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- aggio (art. 2637 c.c.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.).

In relazione ai sopra menzionati reati societari si precisa che, in caso di responsabilità dell'Ente, allo stesso verranno applicate unicamente le sanzioni pecuniarie specificatamente previste dal decreto con esclusione quindi delle sanzioni interdittive previste per altre ipotesi di reato.

Sono stati tralasciati i reati di falso nummario, i reati con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico e i delitti contro la personalità individuale, previsti rispettivamente dagli artt. 25 - bis, 25 - quater e 25 - quinquies, solo astrattamente ipotizzabili in Trentino Sviluppo SpA.

Inoltre, con l'approvazione della legge 3 agosto 2007 n. 123, diventa operativa l'estensione della responsabilità dell'ente ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime commessi in violazione della normativa antinfortunistica e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

Infine, con l'introduzione della Legge 16 marzo 2006 n. 146, nello specifico agli artt. 3 e 10, vi è da

considerare la responsabilità amministrativa di un ente anche in relazione ai reati transnazionali anche se questi sono stati considerati di scarsa rilevanza per Trentino Sviluppo nella prima revisione del "Documento riservato di analisi dei rischi" emesso il 1 febbraio 2008.

1.3 L'adozione del "Modello di Organizzazione e di Gestione" quale possibile esimente della responsabilità amministrativa

L'articolo 6 del Decreto, nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità amministrativa, prevede, tuttavia, una forma specifica di esonero da detta responsabilità nel caso in cui il reato sia commesso da soggetti in posizione apicale (art.5, comma1, lettera a)) qualora l'Ente dimostri che:

- a) l'organo dirigente dell'Ente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, *modelli di organizzazione e di gestione* idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e gestione;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

Nel caso in cui invece il reato sia stato commesso da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati all'art.5, comma1, lettera a) (soggetti in posizione apicale) l'art.7 prevede la responsabilità dell'Ente solo se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

Tale inosservanza è in ogni caso esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il Decreto prevede, inoltre, che - in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati - i modelli di cui alla lettera a) debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- 1) individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati previsti dal Decreto;
- 2) prevedere specifici protocolli (procedure) diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- 3) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- 4) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- 5) introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello. (Trentino Sviluppo ritiene idoneo l'applicazione del sistema sanzionatorio previsto dal CCNL Nazionale come meglio specificato al punto 7.2)

Lo stesso Decreto prevede che i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni osservazioni sulla idoneità degli stessi a prevenire i reati.

È infine previsto che negli Enti di piccole dimensioni il compito di vigilanza possa essere svolto direttamente dall'organo dirigente.

2. LINEE GUIDA

2.1 Linee Guida.

Per garantire le finalità della legge i modelli di organizzazione e di gestione adottati dalle organizzazioni, possono, come peraltro indicato dallo stesso Decreto, svilupparsi sulla base di linee guida o codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria.

Ancorché tale indicazione non sia direttamente applicabile al proprio caso specifico, nella predisposizione del presente Modello Trentino Sviluppo S.p.A. ha voluto comunque ispirarsi ad alcuni codici disponibili redatti da associazioni di categorie in qualche misura affini e precisamente:

- Linee Guida di Confindustria (aggiornate al 24 maggio 2004 e ss.mm.);
- Linee Guida dell'ABI (aggiornate al febbraio 2004);

prendendo anche spunto da Modelli già predisposti da società di rilevanza nazionale, salvo apportare i necessari adattamenti dovuti alla particolare struttura organizzativa di Trentino Sviluppo.

Qui di seguito si riportano in sintesi gli elementi di maggior rilevanza.

I punti fondamentali che le Linee Guida individuano nella costruzione dei Modelli possono essere così sintetizzati e schematizzati:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei Reati previsti dal Decreto;
- predisposizione di un sistema di controllo interno ragionevolmente in grado di prevenire o ridurre il rischio di commissione dei Reati attraverso l'adozione di apposite procedure.
- adempimento degli obblighi di informazione dell'organismo di vigilanza volti a soddisfare l'attività di controllo sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello.

A tal fine è necessario un sistema coordinato di strutture organizzate volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità rientranti nelle seguenti categorie:

- efficacia ed efficienza delle operazioni gestionali;
- attendibilità delle informazioni aziendali, sia verso terzi sia all'interno;
- conformità alle leggi, regolamenti, norme e politiche interne.

In particolare, le componenti più rilevanti del sistema di controllo interno possono essere individuate nei seguenti strumenti:

- codice etico;
- sistema organizzativo, procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e di gestione;
- comunicazione al personale;
- formazione del personale;
- meccanismi disciplinari.

Le componenti del sistema di controllo interno devono pertanto essere informate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- applicazione di regole e criteri improntate a principi di trasparenza;
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole e delle procedure

- previste dal Modello;
- individuazione dei requisiti dell'organismo di vigilanza, riassumibili come segue:
- autonomia ed indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione;

3. IL MODELLO TRENTINO SVILUPPO SPA

3.1 Le principali aree di operatività aziendale e la struttura organizzativa di Trentino Sviluppo

Trentino Sviluppo opera nel settore di servizi alle imprese ed in particolare nell'espletamento di attività strumentali al sostegno ed allo sviluppo delle attività economiche in Trentino.

Trentino Sviluppo si configura giuridicamente quale società per azioni, e quindi come soggetto di natura privatistica, anche se nello svolgimento dei propri compiti istituzionali la sua attività è talvolta disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e da disposizioni di convenzioni attuative in essere con la Provincia Autonoma di Trento che in qualche misura potrebbero assumere rilievo pubblicistico.

Ciò premesso, considerando le diverse attività esercitate, è opportuno sottolineare che il presente Modello è adottato da Trentino Sviluppo quale società diretta allo svolgimento delle seguenti attività, quali risultanti dall'oggetto sociale:

- esecuzione e svolgimento di compiti e funzioni di incubatore per lo sviluppo e per l'innovazione d'impresa quale business innovation center, anche attraverso la prestazione di servizi: a questo fine potrà anche allestire appositi centri attrezzati per la fornitura di servizi a favore delle imprese ivi insediate;
- acquisto, vendita, permuta, costruzione, ristrutturazione di compendi immobiliari, locazione e gestione di immobili, nonché acquisizione di impianti, macchine ed attrezzature destinati ad attività economiche e di aree destinate all'insediamento e all'utilizzo per tali attività;
- prestazione di servizi rivolte alle imprese, alle società private e alle società a prevalente partecipazione pubblica, ad esercenti arti e professioni, anche se non insediati nei centri attrezzati di cui sopra, con lo scopo di favorirne l'insediamento, la rilocalizzazione e lo sviluppo nel territorio della Provincia di Trento, agli enti pubblici e privati, ad associazioni di categoria e a società ed enti funzionali e strumentali di loro emanazione, a soggetti privati anche appartenenti al mondo cooperativistico;
- assunzione di incarichi e svolgimento di attività nei settori previsti dall'art. 2, comma 1, del d.lgs. 1 dicembre 1997 n. 468, anche in qualità di agenzia di promozione di lavoro e di impresa ai sensi della legge n. 196 del 24 giugno 1997 e ss.mm.;
- svolgimento e cura di attività conferite dalla Provincia Autonoma di Trento;
- sviluppo e trasferimento tecnologico, ricerca e assistenza all'innovazione finalizzate alla qualificazione del sistema economico trentino;
- promozione di servizi di informazione e di documentazione rivolti a singole aziende o a comparti imprenditoriali di volta in volta identificati anche tramite iniziative espositive;
- prestazione di servizi di assistenza per l'innovazione sia nelle fasi d'avvio che in quelle di realizzazione di iniziative imprenditoriali;
- assistenza e promozione dell'*Intellectual Property Right Management*
- organizzazione di corsi di formazione funzionali alle esigenze delle aziende;
- sostegno e assistenza alle aziende prioritariamente piccole e medie nonché agli enti pubblici

nell'accesso alle opportunità di ricerca per l'innovazione tecnologica ed al loro finanziamento;

- stimolo all'internazionalizzazione e alla costituzione di reti di piccole e medie aziende;
- promozione dell'uso di macchinari e strumentazioni tecnologiche di interesse per le imprese.

Trentino Sviluppo potrà anche fruire degli interventi del fondo speciale per la ricerca applicata ai sensi della legge 17 febbraio 1982, n. 46. Potrà gestire fondi assegnati dalla Provincia Autonoma di Trento alle condizioni stabilite nelle relative leggi e convenzioni attuative: tale attività non dovrà essere connessa all'esercizio di attività di tesoreria per conto della Provincia.

Trentino Sviluppo potrà inoltre assumere partecipazioni funzionali al sostegno economico di iniziative aventi sede in Trentino; il tutto con espressa esclusione dell'esercizio professionale nei confronti del pubblico delle attività previste dal d.lgs. 1 settembre 1993 n. 385. Potrà compiere tutte le operazioni mobiliari, immobiliari e finanziarie che risulteranno strumentali all'attuazione dell'oggetto sociale come sopra definito.

Quanto alla struttura aziendale di Trentino Sviluppo si allega l'organigramma aziendale in vigore dal 1° febbraio 2008 ove è descritta l'organizzazione dell'ente nel suo complesso con la specificazione delle aree e delle relative funzioni.

3.1.1 La struttura organizzativa



3.1.2 Dettaglio organizzazione interna

Il Modello rimarca una polarizzazione dell'attività "Immobili e Partecipazioni" sul Direttore Generale e una polarizzazione dell'attività "Servizi alle imprese" sul Vicedirettore Generale, lasciando l'attività delle istruttorie e del coordinamento operativo come attività da svolgere collegialmente.

Il Modello, sostanzialmente "a matrice", evidenzia verticalmente le "Aree operative" di Trentino Sviluppo che fanno capo a Direttori/Responsabili d'Area ed orizzontalmente dei "Comitati" interdisciplinari tra le Aree con a capo dei Coordinatori.

Le aree "verticali – gerarchiche" di questo modello sono: "Area Immobiliare", "Area Finanza e Personale", "Area Affari Generali", "Area Segreteria ed Eventi", "Area Amministrazione", "Area Animazione Territoriale" ed "Area Imprenditorialità e Sviluppo".

Il servizio "Istruttorie e Partecipazioni" ed il servizio "Assistenza Giuridica", di fatto organizzati in modo simile ad un'Area, e il Servizio di "Audit Interno" fanno capo alla Direzione Generale.

I Comitati sono invece dei gruppi di lavoro trasversali alla struttura introdotti al fine di consentire la realizzazione delle attività grazie al consolidato –per Trentino Sviluppo- ed efficace lavoro a Team e nel modello vengono rappresentati i seguenti Comitati: "Istruttorie", "Insediamenti", "Organizzazione ed Informatica", "Appalti" e "Redazione".

Questo Modello sottolinea l'importanza della condivisione delle informazioni tra le Aree e Comitati e la compartecipazione alle attività, presupposti ottimali per una traduzione efficace delle azioni proposte dal Consiglio di Amministrazione.

DIREZIONE GENERALE

- Direttore e Vicedirettore Generali, con funzioni di coordinamento e controllo dell'attività delle Aree e di supporto all'attività del Presidente e dei Consiglieri Delegati;
- Assistenti di Direzione, (n° 2 addetti) con funzione di supporto trasversale alla Direzione Generale;
- Servizio Istruttorie e Partecipazioni, (n° 6 addetti);
- Servizio Assistenza Giuridica, (n° 2 addetti);
- Servizio di Internal Auditing, (professionista esterno);
- Assistente alla comunicazione e al marketing territoriale, (n° 1 addetto).

PROJECT MANAGER : (n° 1 addetto) a supporto del consigliere delegato responsabile della bonifica aree.

AREE:

1. AREA IMMOBILIARE: Direttore Area, (n° 8 addetti complessivi) con funzioni di:

1. GESTIONE IMMOBILI
2. APPRESTAMENTO AREE INDUSTRIALI
3. INFORMATION TECHNOLOGY E RETI

2. AREA FINANZA e PERSONALE: Direttore Area, (n° 2 addetti complessivi) con funzioni di:

1. FINANZA
2. PERSONALE
3. GESTIONE CONTRATTUALE DEI CONTRATTI A PROGETTO
4. VINCOLI OCCUPAZIONALI

3. AREA AFFARI GENERALI: Direttore Area, con funzioni di:

1. RAPPORTI CON LA PROVINCIA
2. GESTIONE CONTRATTUALE E GESTIONE DEGLI INSEDIAMENTI NEGLI IMMOBILI
3. GESTIONE CONTRATTI CON PROFESSIONISTI E CONSULENTI

4. AREA AMMINISTRAZIONE: Direttore Area, (n° 6 addetti complessivi) con funzioni di:

1. CONTABILITÀ GENERALE E BILANCIO

2. AMMINISTRAZIONE E RENDICONTAZIONE FONDI PROVINCIALI

5. AREA ANIMAZIONE TERRITORIALE: Direttore Area, (n° 4 addetti complessivi) con funzioni di:

1. ANIMAZIONE DEL TERRITORIALE

6. AREA SEGRETERIA ED EVENTI: Direttore Area, (n° 7 addetti complessivi) con funzioni di:

1. SEGRETERIA

2. ORGANIZZAZIONE EVENTI

7. AREA IMPRENDITORIALITÀ E SVILUPPO: Direttore Area, (n° 6 addetti complessivi) con funzioni di:

1. ASSISTENZA TECNICA ALL'IMPRENDITORIALITÀ

2. NUOVA IMPRENDITORIALITÀ

3. SERVIZI ALLE IMPRESE

3.2 Obiettivi perseguiti da Trentino Sviluppo con l'adozione del modello

Trentino Sviluppo - sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione e immagine, delle aspettative dei propri azionisti e del lavoro dei propri dipendenti - ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'attuazione del modello di organizzazione e di gestione previsto dal Decreto Legislativo 231/2001 (di seguito denominato "Modello") per la prevenzione della commissione di Reati da parte dei propri amministratori, dipendenti, rappresentanti, collaboratori e partner d'affari.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale Modello - al di là delle prescrizioni del Decreto, che indicano il Modello stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio - possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto di Trentino Sviluppo, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

Il presente Modello è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione di Trentino Sviluppo con delibera del 20 settembre 2005.

In attuazione di quanto previsto dal Decreto, il Consiglio di amministrazione, nell'approvare il suddetto Modello, ha nominato l'organismo di vigilanza ("O.d.V."), attribuendogli la funzione di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

Successivamente il Consiglio di Amministrazione ha approvato la presente revisione con delibera di data 12 marzo 2008.

3.3 Funzione del Modello

Scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato e organico di procedure nonché di attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva (controllo ex ante), volto a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto.

In particolare, mediante l'individuazione delle "aree di attività a rischio" e la loro conseguente proceduralizzazione, il Modello si propone come finalità quelle di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Trentino Sviluppo nelle "aree di attività a rischio", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi

riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;

- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da Trentino Sviluppo in quanto (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali cui Trentino Sviluppo intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- consentire alla Società, grazie a un'azione di monitoraggio sulle "aree di attività a rischio", di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Punti cardine del Modello sono, oltre ai principi già indicati:

- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- la mappa delle "aree di attività a rischio" dell'azienda, vale a dire delle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- la verifica e documentazione delle operazioni a rischio;
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni nelle aree ritenute a maggior rischio;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la messa a disposizione dell'Organo di Vigilanza di risorse aziendali di numero e valore ragionevole e proporzionato ai risultati attesi e ragionevolmente ottenibili;
- la verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post).

3.4 La costruzione del Modello e la sua struttura

Successivamente all'emanazione del D.Lgs. 231/2001, Trentino Sviluppo ha avviato un progetto interno finalizzato alla predisposizione del Modello di cui all'art. 6 del citato Decreto.

A tale scopo Trentino Sviluppo ha svolto una serie di attività propedeutiche suddivise in differenti fasi, tutte rivolte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D.Lgs. 231/2001 ed ispirate, oltre che alle norme in esso contenute, anche alle Linee Guida di riferimento.

Si riporta qui di seguito una breve descrizione di tutte le fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio, e sulle cui basi si è poi dato luogo alla predisposizione del presente Modello:

3.4.1 Identificazione delle Attività Sensibili

L'identificazione delle Attività Sensibili è stata svolta attraverso l'esame della documentazione aziendale (organigrammi, attività svolte, processi principali, verbali consigli di amministrazione, disposizioni organizzative, ecc..) ed una serie di confronti con i responsabili delle varie aree di attività aziendale e con il Direttore Generale.

Dallo svolgimento di tale processo di analisi è stato possibile individuare, all'interno della struttura aziendale, una serie di Attività Sensibili nel compimento delle quali si potrebbe eventualmente ipotizzare, quantomeno in astratto, la eventuale commissione di Reati.

Successivamente a tale fase di indagine si è proceduto a verificare le modalità di gestione delle Attività Sensibili, il sistema di controllo sulle stesse (procedure esistenti, separazione delle funzioni, documentabilità dei controlli, ecc..) nonché la conformità di quest'ultimo ai principi di controllo interno

comunemente accolti (es. verificabilità, documentabilità, ecc.).

In funzione del "grado di sensibilità" della singola attività e del livello di congruenza organizzativa riscontrato, considerate anche le risultanze di una ricognizione sulla passata attività della Società allo scopo di evidenziare ed analizzare eventuali situazioni a rischio intervenute e le relative probabili cause, è stata tracciata una mappatura dei rischi.

Questo strumento consente non soltanto di massimizzare l'efficacia delle attività di controllo, ma anche di individuare gli interventi prioritari di miglioramento della prassi organizzativa che permettano di gestire con sempre maggiore efficacia l'applicazione del modello.

In sostanza l'obiettivo di questa fase è stato, attraverso l'analisi dello specifico contesto aziendale, quello di identificare in quale area/settore di attività e secondo quale modalità si potesse ritenere possibile, non soltanto in astratto, la commissione di reati ricadenti nell'ambito di applicazione del Decreto.

3.4.2 Implementazione delle azioni di miglioramento

Sulla base della situazione attuale (controlli e procedure esistenti in relazione alle Attività Sensibili) e delle previsioni e finalità del D.Lgs. 231/2001, si sono individuate le azioni di miglioramento dell'attuale sistema di controllo interno (processi e procedure esistenti) e dei requisiti organizzativi essenziali per la definizione di un Modello di organizzazione ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

3.4.3 Struttura del Modello

Il presente Modello è costituito da una "Parte Generale" contenente le regole ed i principi generali.

È demandato al Consiglio di Amministrazione di Trentino Sviluppo l'eventuale integrazione del presente Modello in una successiva fase, mediante apposita delibera, con Parti Speciali relative ad approfondimenti riguardanti le tipologie di reato indicate al p.to 1.2 ed eventuali altre tipologie di reati che, per effetto di altre normative, risultassero inseribili o comunque collegabili all'ambito di applicazione del Decreto.

3.4.4. I principi ispiratori

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già ampiamente operanti in azienda in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e di controllo sui processi coinvolti nelle Attività Sensibili.

Il presente Modello si inserisce nel più ampio e previgente sistema di controllo costituito principalmente da:

- prassi operative già ampiamente consolidate in azienda, che prevedono livelli di controllo diversificati e filtri di vario genere nello svolgimento delle attività;
- l'applicazione dei poteri di verifica da parte dell'azionista di riferimento;
- l'attività istituzionale di revisione da parte del collegio sindacale e/o dei revisori contabili.

Nel novero degli specifici strumenti di gestione e di controllo già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni aziendali anche in relazione ai Reati da prevenire, Trentino Sviluppo ha individuato:

- il sistema di gestione aziendale, e precisamente le procedure aziendali, la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale aziendale, ed il sistema di controllo della gestione;
- le norme inerenti il sistema amministrativo, contabile, finanziario;
- le comunicazioni e circolari aziendali al personale ed ai collaboratori;
- la formazione del personale;
- il sistema sanzionatorio di cui al CCNL di riferimento applicato in Trentino Sviluppo;

- il sistema normativo di riferimento per l'operatività di Trentino Sviluppo e la convenzione in essere tra Trentino Sviluppo e Provincia Autonoma di Trento;
- in generale, la normativa italiana e straniera applicabile.

Le regole, procedure e principi di cui agli strumenti sopra elencati non vengono riportati dettagliatamente nel presente Modello, per evidenti limiti di spazio e per la finalità del presente documento, ma fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che lo stesso intende integrare.

Principi cardine cui il Modello si ispira, oltre a quanto sopra indicato, sono:

- le Linee Guida, in base alle quali è stata impostata l'analisi delle Attività Sensibili specifiche di Trentino Sviluppo;
- i requisiti indicati dal D.Lgs. 231/2001 ed in particolare:
- l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza (O.d.V.) del compito di attuare in modo efficace e corretto il Modello, anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali e 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 aziendali di numero e valore ragionevole e proporzionato ai compiti affidatigli e ai risultati attesi e ragionevolmente ottenibili;
- l'attività di verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post);
- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- i principi generali di un adeguato Sistema di gestione e di controllo interno ed in particolare:
 - la verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001;
 - il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
 - la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
 - la comunicazione all'O.d.V. delle informazioni rilevanti;
- infine, il Sistema di Controlli Interni, pur nella doverosa opera di verifica generale dell'attività sociale, deve dare priorità nella sua attuazione alle aree in cui vi è un'alta probabilità di commissione dei Reati ed un'alta rilevanza delle Attività Sensibili.

3.4.5 Modifiche e integrazioni del Modello

Essendo il presente Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6 comma I lett. a) del Decreto) le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del Modello stesso sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di Trentino Sviluppo. A tal fine sono da intendersi come sostanziali quelle modifiche ed integrazioni che si rendono necessarie a seguito dell'evoluzione della normativa di riferimento o che implicano un cambiamento nelle regole e nei principi comportamentali contenuti nel modello, nei poteri e doveri dell'organismo di vigilanza e nel sistema sanzionatorio.

È peraltro riconosciuta al Presidente di Trentino Sviluppo la facoltà di apportare al testo eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale. Tali modifiche verranno comunicate al C.d.A. con cadenza annuale e da questo ratificate o eventualmente integrate o modificate. La pendenza della ratifica non priva di efficacia le modifiche nel frattempo adottate.

3.5 Modello e Codice Etico

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice Etico pur presentando il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel Decreto, una portata diversa e più circoscritta rispetto al Codice stesso.

Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma da Trentino Sviluppo allo scopo di esprimere dei principi di "deontologia aziendale" che Trentino Sviluppo riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i Dipendenti;
- il Modello risponde invece a specifiche 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).

4. LE ATTIVITÀ SENSIBILI DI TRENTINO SVILUPPO

4.1 Le Attività Sensibili di Trentino Sviluppo

A seguito dell'analisi del contesto aziendale condotta da Trentino Sviluppo ai fini di individuare le aree di rischio rilevanti ex D. Lgs. 231/2001, è emerso che le fattispecie di reati commettabili per la stessa Trentino Sviluppo sono riconducibili sostanzialmente alle seguenti categorie:

- a) i reati contro la P.A.;
- b) i reati societari;
- c) i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime commessi in violazione della normativa antinfortunistica e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

Il rischio relativo al reato di stampa di monete o valori bollati falsi o ai reati di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico nonché ai delitti contro la personalità individuale, appare solo astrattamente e non concretamente ipotizzabile al pari dei reati transnazionali.

Pertanto, nella realtà aziendale di Trentino Sviluppo, le Attività Sensibili risultano principalmente le seguenti:

a) attività in cui potrebbe verificarsi un potenziale rischio di commissione di reati contro la PA

- attività di istruttoria tecnica – economica – patrimoniale - finanziaria finalizzata all'insediamento di aziende in immobili di proprietà o gestiti in nome proprio ma per conto della Provincia di Trento;
- attività di istruttoria tecnica – economica – patrimoniale - finanziaria finalizzata alla partecipazione al capitale sociale di altre società;
- attività di istruttoria tecnica – economica – patrimoniale - finanziaria finalizzata alla locazione finanziaria di immobili a società;
- attività di istruttoria tecnica – economica – patrimoniale - finanziaria finalizzata agli insediamenti di aziende nei BIC;
- operazioni di compravendita di immobili;
- operazioni relative alla concessione ed erogazione, a sostegno delle imprese, di contributi gravanti in varia misura sulla finanza pubblica e relativi alle operazioni di cui sopra;
- appalti di lavori;
- affidamento di servizi;
- attività relative a progetti a valere su fondi diversi dai precedenti di origine provinciale, statale e comunitaria;
- gestione aree provinciali destinate alle attività economiche;
- attività di animazione territoriale;

- attività di supporto e assistenza all'innovazione ed al trasferimento tecnologico;
- rapporti con le istituzioni e autorità di vigilanza;
- gestione degli acquisti, delle consulenze e delle partnership;
- gestione delle ispezioni presso le aziende soggette al rispetto di vincoli occupazionali;
- gestione servizi informatici.
- altre attività relative a progetti a valere sui fondi di cui agli artt. 21, 24, 25, 33 e 34 della L.P. 6/99;

b) attività in cui potrebbe verificarsi un potenziale rischio di commissione di reati societari

- comunicazioni esterne;
- formazione del bilancio;
- operazioni sul capitale;
- funzionamento degli organismi di controllo;
- comunicazioni all'assemblea.

c) i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime commessi in violazione della normativa antinfortunistica e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

- omicidio colposo;
- lesioni personali colpose;

tale tipologie di reati sono difficilmente riconducibili all'attività svolta da Trentino Sviluppo, ma sono comunque trattate e considerate all'interno del documento "valutazione di rischi" redatto secondo quanto previsto dal D. Lgs. 81/08 e s.m..

L'O.d.V. ha il compito di individuare eventuali ulteriori attività a rischio che a seconda dell'evoluzione legislativa o dell'attività della Società - potranno essere ricomprese nel novero delle Attività Sensibili.

5. ORGANO DI VIGILANZA

5.1 Premessa

L'art. 6, lett. b) del Decreto prevede che il compito di vigilanza e di aggiornamento del Modello sia affidato ad un organo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (nel presente Modello definito Organismo di Vigilanza e indicato con la sigla O.d.V.).

La scelta del soggetto più idoneo ad assumere detto compito e quindi a svolgere (secondo la terminologia usata nel presente Modello) le funzioni di Organismo di Vigilanza compete al Consiglio di Amministrazione. Tale scelta sarà determinata dalla considerazione delle dinamiche organizzative interne e dalle garanzie fornite dal soggetto circa il possesso dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione che si richiedono per tale funzione, come precisati nel successivo p.to 5.2.

È pertanto rimesso al suddetto organo responsabile il compito di svolgere - come O.d.V. - le funzioni di vigilanza e controllo previste dal Modello.

Ai sensi dall'art.6, comma 4 del D.Lgs.231/2001 che recita: "negli enti di piccole dimensioni i compiti indicati nella lettera b), del comma 1, (Organo di Vigilanza) possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente", il Consiglio di Amministrazione può decidere di affidare l'incarico all'Organo Dirigente.

Il Consiglio di Amministrazione di Trentino Sviluppo nel revisionare il Modello ha stabilito che le funzioni di vigilanza siano eseguite collegialmente con il Responsabile dell'Audit Interno.

Per decisione degli organi deliberativi della Società le funzioni di vigilanza vengono estese al controllo

del rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico di Trentino Sviluppo.

Per garantire la piena autonomia ed indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono stati affidati, l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente ai vertici della Società.

Nel caso specifico ha come referente il Presidente del Consiglio di Amministrazione ed il Consiglio di Amministrazione stesso. Un ulteriore referente è il Collegio Sindacale.

Mediante specifiche procedure e/o comunicazioni interne saranno definite le modalità dettagliate di funzionamento dell'O.d.V..

5.2 Requisiti dell'Organo di Vigilanza

In relazione ai compiti che è chiamato a svolgere l'Organo di Vigilanza dovrà essere in possesso dei seguenti requisiti:

- **Autonomia ed indipendenza:** per assicurare tale requisito, il soggetto che assume la funzione di O.d.V. dovrà essere inserito come unità di staff in una posizione gerarchica più alta possibile prevedendo il riporto, come già esplicitato al punto precedente, direttamente ai vertici della società, nell'attuale configurazione il requisito è rispettato;
- **Professionalità:** questo connotato si riferisce al bagaglio di strumenti e tecniche di cui il soggetto incaricato dovrà essere dotato per poter svolgere efficacemente l'attività assegnata; con particolare riferimento alle competenze di natura organizzativa e a quelle di natura giuridico-legale in ambito societario;
- **Continuità di azione:** per poter dare la garanzia di efficace e costante attuazione di un modello così articolato e complesso quale è quello delineato è opportuno che l'incarico sia di durata almeno annuale;
- **Poteri di modifica e di iniziativa:** l'O.d.V. ha il potere/dovere, nell'assolvimento dei compiti attribuitigli, di esercitare le iniziative necessarie per adeguare il Modello alle esigenze connesse al verificarsi di deviazioni o violazioni rispetto alle norme previste nel modello stesso o alle esigenze concrete dell'organizzazione.

5.3 Funzioni e poteri dell'Organo di Vigilanza

All'O.d.V. di Trentino Sviluppo è affidato sul piano generale il compito:

- A. di vigilare, periodicamente e in modo rotativo, il rispetto del Modello da parte dei destinatari (dipendenti, collaboratori, Amministratori, Sindaci, ecc.) in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto;
- B. di valutare con frequenza prestabilita la reale efficacia ed effettiva capacità del Modello, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto relativi alle attività sensibili;
- C. di segnalare eventuali opportunità di miglioramento e di aggiornamento del Modello laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali.

L'Organo di Vigilanza, avvalendosi dei poteri allo stesso attribuiti, è chiamato a svolgere primariamente le seguenti attività:

1. verifiche e controlli:
 - applicare scrupolosamente le procedure di controllo per quanto di propria competenza, pur considerando che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle aree di attività a rischio, resta comunque demandata al management operativo e forma parte integrante del processo aziendale ("*controllo di linea*");
 - condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini del controllo dell'adeguatezza e della coerenza

della mappatura delle aree di attività a rischio nell'ambito del contesto aziendale;

- effettuare verifiche straordinarie e/o indagini mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività "sensibili" o laddove si evidenzino disfunzioni del Modello o si sia verificata la commissione dei reati oggetto delle attività di prevenzione;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione organizzativa interna necessaria al fine del funzionamento del Modello stesso, contenente le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere, obbligatoriamente trasmesse allo stesso O.d.V o tenute a sua disposizione;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree a rischio. A tal fine, l'O.d.V. viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle suddette aree a rischio, e ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante. All'O.d.V. devono essere inoltre segnalate da parte del management eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre l'azienda al rischio di reato;
- controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nelle singole Parti Speciali del Modello per le diverse tipologie di reati. In particolare all'O.d.V. devono essere segnalate le attività più significative o le operazioni contemplate dalle Parti Speciali, devono essere messi a sua disposizione i dati di aggiornamento della documentazione, al fine di consentire l'effettuazione dei controlli.
- collaborare con i Responsabili delle altre Funzioni aziendali per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello (definizione delle clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, ecc.);
- riferire periodicamente agli organi di Trentino Sviluppo in merito all'attuazione delle politiche aziendali per l'attuazione del Modello.

2. Formazione e sensibilizzazione:

- collaborare con il Direttore Generale per la definizione dei seminari e programmi di formazione per il personale interno e per i collaboratori esterni, nonché del contenuto delle comunicazioni periodiche da inviare agli stessi ed agli Organi Societari, finalizzate a fornire la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001;
- segnalare gli opportuni aggiornamenti dello spazio nell'Intranet dell'azienda contenente tutte le informazioni relative al D. Lgs. 231/2001;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello.

3. Follow up e aggiornamento del sistema:

- interpretare la normativa rilevante;
- valutare le esigenze di aggiornamento del modello e segnalare le opportunità di miglioramento;
- monitorare la congruenza dell'organigramma aziendale con le procedure di riferimento;
- predisporre eventuali relazioni istruttorie in ordine all'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello, collaborando con i Responsabili delle altre Funzioni aziendali competenti per valutare l'adozione di eventuali sanzioni o provvedimenti.

Per svolgere al meglio il proprio compito, l'O.d.V. può avvalersi di alcune risorse interne reperite nelle Aree funzionali interessate che si attivano per svolgere compiti strettamente collegati e funzionali alle attività di controllo ed è dotato di idonei poteri per avvalersi di volta in volta delle competenze professionali e tecniche

delle diverse Direzioni aziendali, ogni volta che l'attuazione del Modello e l'attività di rilevazione e mappatura dei rischi comportino la necessità di approfondire particolari tematiche.

5.4 Reporting nei confronti degli organi societari

L'Organismo di Vigilanza di Trentino Sviluppo ha due linee di reporting:

- la prima, su base continuativa, direttamente con il Direttore Generale;
- la seconda, su base periodica, nei confronti del Presidente, del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

La presenza dei suddetti rapporti di carattere funzionale costituisce un ulteriore fattore in grado di assicurare che l'incarico venga espletato dall'O.d.V. con le maggiori garanzie di indipendenza.

L'O.d.V. potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello od a situazioni specifiche.

Ogni anno, inoltre, l'O.d.V. di Trentino Sviluppo trasmette al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale un report scritto sul rispetto del Modello.

Gli incontri verranno verbalizzati e copie dei verbali verranno custodite dall'Organismo di Vigilanza e dagli organismi di volta in volta convocati.

Il reporting avrà ad oggetto:

1. l'attività svolta dall'Organismo di Vigilanza;
2. le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni ad Trentino Sviluppo, sia in termini di efficacia del modello.

5.5 Funzioni di supporto

L'O.d.V. fornisce contributi, pareri ed apporti specifici di competenza su richiesta delle altre funzioni aziendali ed in particolare della Direzione Generale per:

- gli adempimenti societari che possono avere rilevanza ai fini del controllo e della prevenzione della commissione dei reati societari;
- la formazione del personale interno e dei collaboratori esterni;
- il monitoraggio dei risultati dell'attività svolta ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e l'integrazione dell'attività futura;
- il rispetto delle procedure assuntive, amministrative e contabili aziendali nell'ambito delle Attività Sensibili.
- l'adozione di eventuali procedimenti disciplinari;

5.6 Obblighi di informazione nei confronti dell'O.d.V.

L'O.d.V. deve essere informato, mediante apposite segnalazioni, da parte dei Dipendenti, degli Organi Sociali e dei Collaboratori in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di Trentino Sviluppo ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- i Dipendenti hanno il dovere di trasmettere all'O.d.V. eventuali segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei Reati;
- i Dipendenti con la qualifica di dirigente hanno l'obbligo di segnalare all'O.d.V. eventuali violazioni poste in essere da Dipendenti, Collaboratori, Amministratori o Sindaci di cui essi siano venuti a conoscenza;
- i segnalanti in buona fede devono essere garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata 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.

5.6.1 Modalità delle segnalazioni.

Coerentemente anche a quanto stabilito dal Codice Etico di Trentino Sviluppo, se un dipendente desidera segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello, deve riferire al suo diretto superiore. Qualora la segnalazione non dia esito, o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per la presentazione della segnalazione, può riferire direttamente all'O.d.V..

I Collaboratori, gli Amministratori e i Sindaci, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti o per conto di Trentino Sviluppo, effettuano la segnalazione direttamente all'O.d.V..

L'O.d.V. valuta le segnalazioni ricevute; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto dal Sistema sanzionatorio.

L'O.d.V. non è tenuto a prendere in considerazione le segnalazioni anonime.

5.6.2 Segnalazioni obbligatorie

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, i Dipendenti devono obbligatoriamente ed immediatamente trasmettere all'O.d.V. le informazioni concernenti:

- 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, anche nei confronti di ignoti qualora tali indagini coinvolgano Trentino Sviluppo o suoi Dipendenti, Collaboratori od Organi Societari;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali di Trentino Sviluppo nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs. 231/2001;
- le notizie relative ai procedimenti sanzionatori svolti e alle eventuali misure irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di Reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello.

Gli obblighi di segnalazione dei Collaboratori saranno specificati in apposite clausole inserite nei contratti che legano tali soggetti ad Trentino Sviluppo.

5.7 Particolari compiti in ordine alle verifiche sull'adeguatezza del modello

Oltre all'attività di vigilanza che l'O.d.V. svolge continuamente sull'effettività del Modello (e che si concreta nella verifica della coerenza tra i comportamenti dei destinatari ed il Modello stesso), egli periodicamente effettua specifiche verifiche sulla reale capacità del Modello di prevenire i Reati, coordinandosi anche con soggetti terzi dotati di adeguate caratteristiche di professionalità ed indipendenza di volta in volta indicati dal Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Tale attività di verifica si concretizza con una duplice modalità:

- a) **verifiche sugli atti:** annualmente si procederà a una verifica dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla società in aree di attività a rischio, accertandone la coerenza con le regole di cui al presente Modello.;
- b) **verifiche delle procedure:** periodicamente sarà verificato l'effettivo funzionamento del presente Modello con le modalità stabilite dall'O.d.V.. Inoltre, sarà intrapresa una review di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'O.d.V. e dagli altri soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi, della consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal

Decreto, con interviste a campione.

Come esito della verifica, verrà stipulato un rapporto da sottoporre all'attenzione del Consiglio di Amministrazione di Trentino Sviluppo (in concomitanza con il rapporto annuale predisposto dall'O.d.V.) che evidenzia le possibili manchevolezze e suggerisca le azioni da intraprendere.

6. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

6.1 Formazione ed informazione dei Dipendenti e dei Collaboratori

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo di Trentino Sviluppo garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute sia nei confronti dei Dipendenti che dei Collaboratori. Tale obiettivo riguarda tutte le risorse aziendali che rientrano nelle due categorie anzidette, già presenti in azienda o da inserire. Il livello di formazione ed informazione è attuato con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle Attività Sensibili.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'O.d.V. in collaborazione con la Direzione Generale e con i responsabili delle altre funzioni di volta in volta coinvolte nella applicazione del Modello.

6.1.1 La comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello è stata comunicata ai Dipendenti e ai Collaboratori in apposita riunione tenutasi presso la sede della società il 26 ottobre 2005.

Ai nuovi assunti e a coloro che stipulano per la prima volta un contratto di collaborazione con Trentino Sviluppo, invece, verrà consegnato un plico informativo, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza. Tale plico informativo dovrà contenere, oltre ai documenti di regola consegnati al neo-assunto o al neo-collaboratore, il Codice Etico, il Modello di Organizzazione e il D.Lgs. 231/2001. Tali soggetti saranno tenuti a rilasciare ad Trentino Sviluppo una dichiarazione sottoscritta ove si attesti la ricezione del set informativo nonché la integrale conoscenza dei documenti allegati e l'impegno ad osservarne le prescrizioni. Con nota interna di data 13 febbraio 2008 è stato comunicato la nomina del nuovo O.d.V., e con nota interna di data odierna viene comunicato l'avvenuta revisione del Modello.

6.1.2 La formazione

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della società.

In particolare, Trentino Sviluppo ha previsto livelli diversi di informazione e formazione attraverso idonei strumenti di diffusione per:

1. Dipendenti che rivestono la qualifica di dirigenti;
2. Dipendenti che non rivestono la qualifica di dirigenti;
3. Collaboratori.

6.2 Selezione ed informazione dei Professionisti, Consulenti e dei Partner

Relativamente ai Professionisti, Consulenti ed ai Partner, sentito l'O.d.V. e in collaborazione con la Direzione Generale, sono istituiti appositi sistemi di valutazione per la selezione dei medesimi e di informativa nei loro confronti.

6.3 Contenuti della formazione

L'attività di formazione, data la molteplicità degli ambiti in cui Trentino Sviluppo è chiamata ad operare,

viene stabilita di anno in anno sulla base delle esigenze che si prospettano come prioritarie rispetto alle attività svolte da Trentino Sviluppo.

L'impegno della società, peraltro documentato dall'effettiva attività svolta nell'ultimo triennio, consiste nell'assicurare ai dipendenti e collaboratori un'adeguata offerta formativa tale da consentire uno svolgimento professionale dell'attività della società.

7. SISTEMA DISCIPLINARE

7.1 Principi generali

La definizione di un sistema disciplinare idoneo ad irrogare sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di deterrenza) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello, rende efficiente l'azione di vigilanza dell'O.d.V. ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso.

La definizione di tale sistema sanzionatorio costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6 primo comma lettera e) del D.Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità dell'ente. L'applicazione del sistema sanzionatorio presuppone la semplice violazione delle disposizioni del Modello; pertanto essa verrà attivata indipendentemente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale, eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Occorre tuttavia precisare che le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano e si armonizzano con i principi enunciati nel Codice Etico adottato da Trentino Sviluppo, con l'adozione del quale Trentino Sviluppo non ha inteso **stabilire un autonomo sistema sanzionatorio**, in quanto esso risulta già definito dagli istituti legislativi vigenti (Statuto dei lavoratori, Codice Civile, norme legislative cogenti), dagli impegni contrattuali e dalle norme deontologiche di categoria.

Pertanto, le sanzioni che saranno erogate in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello debbono ritenersi subordinate alle disposizioni del codice civile e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile ed in vigore.

È tuttavia da assumere che l'infrazione alle regole stabilite con il presente Modello costituisca evidenza o circostanza aggravante, punibile ai sensi della legislazione vigente e delle norme di diritto che regolano i rapporti di collaborazione diretta ed indiretta.

7.2 Sistema sanzionatorio dei Dipendenti

La violazione da parte dei Dipendenti soggetti al CCNL metalmeccanici rinnovato con accordo del 20 gennaio 2008 delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare grave.

7.2.1 Dipendenti che non rivestono la qualifica di dirigenti

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e delle eventuali normative speciali applicabili - sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio di cui al CCNL applicato da Trentino Sviluppo (in particolare, art. 23) e precisamente:

- a) rimprovero verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;

- d) sospensione dal servizio e dal trattamento economico, nei limiti stabiliti all'art. 23 CCNL;
- e) licenziamento per mancanze ai sensi dell' art. 25 CCNL.

Restano ferme - e si intendono qui richiamate - tutte le disposizioni, previste dai Contratti Collettivi applicati, relative alle procedure e agli obblighi da osservare nell'applicazione delle sanzioni.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, agli organi societari e funzioni aziendali competenti.

Fermi restando gli obblighi per la Società, nascenti dallo Statuto dei Lavoratori e dal Contratto Collettivo e dai regolamenti interni applicabili, i comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del presente Modello sono i seguenti:

- a) adozione, nell'espletamento delle Attività Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello e diretti in modo univoco al compimento di uno o più Reati riconducibili ad Trentino Sviluppo;
- b) adozione, nell'espletamento delle Attività Sensibili, di comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tali da determinare la concreta applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001.

7.2.2 Dipendenti che rivestono la qualifica di dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento delle Attività Sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, la Società provvede ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto normativamente previsto.

Fermi restando gli obblighi per la Società, nascenti dal Contratto Collettivo e dai regolamenti interni applicabili, i comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del presente Modello sono i seguenti:

- a) violazione di procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio non osservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazioni all'O.d.V. in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli, ecc.) o adozione, nell'espletamento delle Attività Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello;
- b) violazione di procedure interne previste dal presente Modello o adozione, nell'espletamento delle Attività Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello stesso che esponano la Società ad una situazione oggettiva di rischio imminente di commissione di uno dei Reati.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, agli organi societari e funzioni aziendali competenti.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dirigente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico, all'intenzionalità del comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta - ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

Il sistema sanzionatorio è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'O.d.V. e, per i Dipendenti, della Direzione Generale, rimanendo quest'ultima responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari qui delineate, su eventuale segnalazione dell'O.d.V..

7.3 Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del C.d.A., l'O.d.V. informa il Collegio Sindacale e l'intero C.d.A., i quali prendono gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la

convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge e/o la revoca di deleghe eventualmente conferite all'amministratore.

7.4 Misure nei confronti dei Sindaci

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più Sindaci, l'O.d.V. informa l'intero Collegio Sindacale e il C.d.A. i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

7.5 Misure nei confronti dei Collaboratori, Professionisti, Consulenti e dei Partner

Ogni violazione delle regole di cui al presente Modello applicabili ai Collaboratori, Professionisti, Consulenti od ai Partner o ogni commissione dei Reati previsti dal Modello 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 concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001.