Modello di Organizzazione Gestione e Controllo
dell'Azienda Speciale per la Gestione degli Impianti Sportivi del Comune di Trento
***ex* D. Lgs. n. 231/2001**

Revisione 13 – gennaio 2026.

Rev.	Data	Approvata da	Delibera CdA	Revisioni apportate	Redatta da
13	Gennaio 2026	CdA	n. 3/2026	Approvazione P.I.A.O. contenente tutti gli atti organizzativi indicati dalla legge a cui si rinvia come integrazione al presente Modello	RPCT
12	gennaio 2025	CdA A.S.I.S.	n. 3/2025	- Sostituzione allegato D) con aggiornamento 2025 del PTPCT 2024-2026	RPCT
11	gennaio 2024	Presidente A.S.I.S.	n. 1/2024 dd. 30.01.2024 Provvedimento d'urgenza del Presidente	- Sostituzione allegato D) con aggiornamento 2024 del PTPCT 2023-2025 - Sostituzione allegato A) organigramma	RPCT
	gennaio 2024	CdA A.S.I.S.	n. 5/2024 dd. 18.01.2024	- Sostituzione allegato C) con il nuovo Codice di Comportamento dei dipendenti A.S.I.S. (rev. 2 – gennaio 2024)	Direzione, RPCT e OdV A.S.I.S ex D.Lgs. 231/2001
	ottobre 2023	CdA A.S.I.S.	n. 76/2023 del 31.10.2023	- Adozione della "Procedura di segnalazione di violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di A.S.I.S. - Disciplina della tutela della persona che segnala violazioni - (D.Lgs. 10.03.2023, n. 24) – c.d. whistleblowing"	RPCT e OdV A.S.I.S ex D.Lgs. 231/2001
	maggio 2023	CdA A.S.I.S.	n. 39/2023 del 25.5.2023	- Trasformazione OdV da organo collegiale a organo monocratico	CdA
	aprile 2023	CdA A.S.I.S.	n. 32/2023 del 27.4.2023	- Adozione nuova disciplina spese di rappresentanza e stralcio dal Codice di Comportamento	CdA
10	marzo 2023	CdA A.S.I.S.	n. 17/2023 del 9.3.2023	- Sostituzione allegato D) con il PTPCT 2023-2025 - Sostituzione allegato A) organigramma	RPCT
9	febbraio 2022	CdA A.S.I.S.	n. 2/2022 del /17.02.2022	- Sostituzione allegato D) con il PTPCT 2022-2024 - Sostituzione allegato A) organigramma, nonché schede CdA e Presidenza dell'allegato E) per rinnovo Presidente e Consiglio di amministrazione - Aggiornamento schede UCF e UP dell'allegato E) a seguito audizioni OdV con Responsabili ufficio - Sostituzione allegato F) recante "Protocollo aziendale di regolamentazione per il contenimento della diffusione del Covid-19" con la rev 9 (prot. n. 21878 del 26.12.2021)	RPCT e OdV A.S.I.S ex D.Lgs. 231/2001
8	gennaio 2021	CdA A.S.I.S.	n. 3/2021 del 28.1.2021	- Aggiornamento reati presupposto e nuova mappatura dei reati di riferimento per A.S.I.S. - Aggiornamento schede di dettaglio degli uffici e degli organi aziendali	OdV A.S.I.S. ex D.Lgs. 231/2001
	gennaio 2021	CdA A.S.I.S.	n. 2/2021 del 28.1.2021	- Sostituzione allegato D) con il PTPCT 2021-2023	RPCT

7	ottobre 2020	CdA A.S.I.S.	n. 29/2020 del 29.10.2020	- Inserimento allegato F) recante "Protocollo aziendale di regolamentazione per il contenimento della diffusione del Covid-19 – rev 7 del 14/10/2020"(prot. n. 15877 del 15.10.2020)	OdV A.S.I.S. ex D.Lgs. 231/2001
6	gennaio 2020	CdA A.S.I.S.	n. 8/2020 del 30.01.2020	- Sostituzione allegato D) con il PTPCT 2020-2022 - Sostituzione allegato A) e scheda OLRDC dell'allegato E) per aggiornamento Organo monocratico di revisione legale dei conti	RPCT
5	gennaio 2019	CdA A.S.I.S.	n. 4/2019 del 29.01.2019	- Adeguamento modello a nuove competenze OdV - Integrazione del MOGC con il PTPCT - Adeguamento modello alla nuova rappresentanza legale prevista dallo Statuto vigente dall'1.1.2018 e alla nuova struttura organizzativa di dicembre 2018 - Aggiornamento reati presupposto e nuova mappatura dei reati di riferimento per A.S.I.S. - Sostituzione schede di dettaglio degli uffici e introduzione schede di dettaglio degli organi aziendali	OdV A.S.I.S. ex D.Lgs. 231/2001
4	ottobre 2017	CdA A.S.I.S.	n. 17/2017 del 12/13.10.2017	Introduzione disciplina delle spese di rappresentanza nel Codice di Comportamento	OdV A.S.I.S. ex D.Lgs. 231/2001
3	dicembre 2016	CdA A.S.I.S.	n. 33/2016 del 20.12.2016	- Introduzione Codice di Comportamento di A.S.I.S. in sostituzione del Codice etico - Aggiornamento reati presupposto	OdV A.S.I.S. ex D.Lgs. 231/2001
2	agosto 2013	CdA A.S.I.S.	n. 14/2013 del 20.08.2013	- Adeguamento modello a nuova struttura organizzativa del dicembre 2012 - Aggiornamento reati presupposto	OdV A.S.I.S. ex D.Lgs. 231/2001
1	dicembre 2010	CdA A.S.I.S.	n. 46/2010 del 20.12.2010	Introduzione schede di dettaglio degli uffici	OdV A.S.I.S. ex D.Lgs. 231/2001
0	dicembre 2009	CdA A.S.I.S.	n. 50/2009 del 18.12.2009	Approvazione MOGC e Codice etico di A.S.I.S.	OdV A.S.I.S. ex D.Lgs. 231/2001

SOMMARIO

1. INTRODUZIONE.
2. LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO ED I PRINCIPI GENERALI DEL CONTROLLO PREVENTIVO
2.1. La responsabilità amministrativa dell'ente ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.
2.2. Il perimetro soggettivo di applicazione del D. Lgs. n. 231/2001.
2.3. Gli elementi costitutivi della responsabilità ex D. Lgs. n. 231/2001.
2.4. I reati presupposto.
2.5. Le sanzioni applicabili.
2.6. L'esonero dalla responsabilità.
3. IL MODELLO ORGANIZZATIVO ADOTTATO DA A.S.I.S.
3.1. Contenuti del Modello Organizzativo secondo il decreto 231.
3.2. Rapporto con il Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.
3.3. Adozione del Modello Organizzativo.
4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA.
4.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza
4.2. Funzionamento dell'Organismo di Vigilanza.
4.3. Attribuzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.
4.4. Attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli altri organi aziendali.
4.5. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.
4.6. Whistleblowing.
4.7. Verifiche e controlli dell'adeguatezza del Modello Organizzativo.
5. IL CODICE DI COMPORTAMENTO DI A.S.I.S.
6. LA MAPPATURA DELLE ATTIVITÀ E DEI RISCHI IN A.S.I.S.

7. IL SISTEMA DISCIPLINARE.
7.1. Provvedimenti disciplinari.
7.2. Misure nei confronti degli amministratori.
7.3. Misure nei confronti dell'Organo di revisione legale dei conti.
8. DOCUMENTI FORMANTI IL MODELLO ORGANIZZATIVO

1. INTRODUZIONE.

La previsione di una responsabilità amministrativa in sede penale degli enti per determinate fattispecie di reato era contenuta nell'art. 2 della Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali.
Tale tipo di responsabilità è stato successivamente introdotto nel nostro ordinamento dall'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, di ratifica ed esecuzione delle convenzioni OCSE e Unione Europea contro la corruzione nel commercio internazionale e contro la frode ai danni della Comunità Europea.
Detto art. 11 delegava il Governo a disciplinare l'articolazione di tale responsabilità. In attuazione alla delega, il Governo ha adottato il D. Lgs. n. 8 giugno 2001 n. 231.

Il *Decreto legislativo 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"* ha introdotto, per la prima volta nel nostro ordinamento, la responsabilità in sede penale di Società ed Enti per il fatto illecito commesso dalla persona fisica che lo ha materialmente realizzato (e che ne rimane penalmente responsabile).
L'ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti e, in definitiva, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all'entrata in vigore della legge in esame, non pativano conseguenze dalla realizzazione di reati commessi, con vantaggio della società, da amministratori e/o dipendenti. Il principio di personalità della responsabilità penale li lasciava, infatti, indenni da conseguenze sanzionatorie, diverse dall'eventuale risarcimento del danno, se ed in quanto esistente. Sul piano delle conseguenze penali, infatti, soltanto gli artt. 196 e 197 cod. pen. prevedevano (e prevedono tuttora) un'obbligazione civile per il pagamento di multe o ammende inflitte, ma solo in caso di insolvibilità dell'autore materiale del fatto.
Con questa radicale innovazione normativa né l'ente, né i soci delle società o associazioni, possono dirsi estranei al procedimento penale per reati commessi a vantaggio o nell'interesse dell'ente. Ciò, ovviamente, induce i soggetti che partecipano alle vicende patrimoniali dell'ente (soci, associati, ecc.), al controllo sulla regolarità e sulla legalità dell'operato sociale.
Quanto alla tipologia di reati cui si applica la disciplina in esame, il legislatore delegato ha operato una scelta minimalista rispetto alle indicazioni contenute nella legge delega (l. n. 300/2000). Infatti, delle quattro categorie di reati indicate nella legge n. 300/2000, il Governo ha preso in considerazione soltanto quelle indicate dagli artt. 24 (Indebita percezione di erogazioni pubbliche, Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico) e 25 (Concussione e Corruzione), evidenziando, nella relazione di accompagnamento al D.lgs. n. 231/2001, la prevedibile estensione della disciplina in questione anche ad altre categorie di reati.
Ed in effetti, il contenuto di tale relazione si è presto concretizzato, giacché numerosi interventi normativi successivi hanno esteso il catalogo dei reati cui si applica la disciplina del decreto n. 231/2001.
La revisione 12 (gennaio 2025) ha aggiornato i contenuti in relazione alla disciplina normativa pubblicata fino a dicembre 2024, in particolare fino alle modifiche intervenute con il D.lgs. 26.9.2024, n. 141 recante "Disposizioni nazionali complementari al codice doganale dell'Unione e revisione del sistema sanzionatorio in materia di accise e altre imposte indirette sulla produzione e sui consumi".
La revisione 13 (gennaio 2026) ha preso atto del P.I.A.O. adottato da A.S.I.S. per la prima volta, avendo superato nel corso del 2025 n. 50 unità di personale dipendente. Molte informazioni e dati che devono essere pubblicati nel presente documento sono contenuti nello stesso P.I.A.O. a cui si rimanda per eventuali approfondimenti

2. LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO ED I PRINCIPI GENERALI DEL CONTROLLO PREVENTIVO

2.1. La responsabilità amministrativa dell'ente ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

Come anticipato, con il D. Lgs. n. 231 è stata introdotta anche in Italia, la responsabilità penale di Società ed Enti per il fatto illecito commesso dalla persona fisica che lo ha materialmente realizzato (e che ne rimane penalmente responsabile).
È la stessa normativa che specifica i reati che comportano la responsabilità dell'Azienda, e che possono essere commessi sia dai vertici aziendali, che da soggetti loro sottoposti.
Tuttavia, come si avrà modo di approfondire nel prosieguo del presente Documento, lo stesso decreto indica alcuni "accorgimenti" per limitare o eliminare la responsabilità della società o dell'ente, consistenti, nello specifico, nell'adozione di "Modelli di organizzazione, gestione e controllo" finalizzati alla prevenzione dei reati previsti dalla legge.
Il D. Lgs. n. 231/2001, d'ora innanzi anche "decreto 231", rappresenta l'attuazione, nell'ambito dell'ordinamento italiano, delle convenzioni internazionali, richiamate nell'introduzione, aventi per oggetto tra l'altro, la lotta alla corruzione dei funzionari pubblici, nonché la tutela degli interessi finanziari della comunità europea.
Esso rappresenta quindi lo strumento legislativo attraverso il quale il nostro paese ha condiviso lo sforzo volto alla prevenzione e alla repressione di fenomeni di criminalità realizzati nell'ambito dell'esercizio dell'impresa o, più in generale, a beneficio di enti collettivi.
La spinta innovativa del decreto 231 si fonda sul superamento del principio "*societas delinquere non potest*", in quanto afferma la previsione di una autonoma responsabilità della società di fronte alla commissione di determinate fattispecie di reato da parte di soggetti legittimati ad agire nell'interesse della società stessa.
In particolare, la società sarà chiamata a rispondere delle responsabilità introdotte con il decreto 231, laddove sia configurabile in capo alla stessa una totale inerzia, o comunque un'inefficace adozione di misure organizzative dirette ad evitare la commissione dei reati previsti da parte dei propri dipendenti.

2.2. Il perimetro soggettivo di applicazione del D. Lgs. n. 231/2001.

Il decreto 231 indica i destinatari interessati all'applicazione del decreto stesso: "*Le disposizioni… si applicano agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica*" (art. 1, comma 2).
L'elenco è completato dall'indicazione, a carattere negativo, dei soggetti a cui non si applica la responsabilità amministrativa *ex* D. Lgs. n. 231/2001, vale a dire "*allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale*" (art. 1, comma 3).
È dunque indubbia la soggezione alla disciplina in argomento delle società di diritto privato che esercitino un pubblico servizio.

2.3. Gli elementi costitutivi della responsabilità *ex* D. Lgs. n. 231/2001.

Gli elementi costitutivi della responsabilità *ex* D. Lgs. n. 231/2001 sono i seguenti:
a) deve essere commesso uno dei reati elencati agli artt. 24 e segg. del D. Lgs. n. 231/2001 (c.d. reati presupposto);
b) il reato presupposto deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente.
Laddove:
- per "*interesse dell'ente*" si intende riferirsi alla finalità della condotta illecita, che deve essere realizzata allo scopo di portare un beneficio all'ente stesso (a prescindere dall'effettivo ottenimento del beneficio in questione);
- con "*vantaggio dell'ente*" si intende, invece, l'effettivo conseguimento di una utilità da parte di quest'ultimo, indipendentemente dal fine perseguito dall'autore materiale del reato (può quindi

sussistere la responsabilità dell'ente anche nel caso in cui l'autore materiale del reato non abbia agito specificatamente nell'interesse dell'ente, ma, ciononostante, l'ente abbia comunque tratto un beneficio dalla commissione del reato).
c) l'autore del reato presupposto deve essere organico all'ente (con funzioni apicali ovvero sopposto alla altrui direzione o vigilanza).
Laddove:
- per "soggetti posti in posizione apicale" si intendono le persone che esercitano, nell'ambito dell'ente, funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché tutti coloro che esercitano, anche di fatto, funzioni di gestione e controllo dell'ente (art. 5, comma 1, lett. a) del decreto);
- per "*persone sottoposte alla direzione o vigilanza di soggetti in posizione apicale*" si intendono i prestatori di lavoro subordinato e coloro che intrattengano con l'ente rapporti contrattuali stabili (es.: di consulenza, di agenzia o simili) (art. 5, comma 1, lett. b) del decreto).

d) gli autori della condotta illecita non devono aver agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. In tale caso viene meno il collegamento che riconduce il fatto criminoso all'ente (art. 5, comma 2 del decreto).

2.4. I reati presupposto.

I reati presupposto sono elencati nell'apposito allegato al presente Modello Organizzativo.

2.5. Le sanzioni applicabili.

Le sanzioni applicabili all'ente sono quelle previste dall'art. 9 del decreto e consistono in:
- sanzione pecuniaria;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

2.6. L'esonero dalla responsabilità.

L'art. 6 del decreto 231 prevede che l'ente vada esente da responsabilità se si dimostra, in occasione del procedimento penale per uno dei reati considerati, di aver adottato ed efficacemente attuato un "Modello di organizzazione, gestione e controllo" idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati.
Va sottolineato, che l'"esonero" delle responsabilità dell'ente passa attraverso il giudizio d'idoneità del sistema interno di organizzazione e controllo, che il giudice penale è chiamato a formulare in occasione del procedimento penale a carico dell'ente stesso. Dunque, la redazione del Modello Organizzativo e l'implementazione delle attività interne regolamentari e di controllo deve porsi come obiettivo l'esito positivo di tale giudizio d'idoneità.
È opportuno precisare che la legge prevede l'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo in termini di facoltatività e non di obbligatorietà. La mancata adozione del Modello Organizzativo non dà luogo, di per sé, ad alcuna sanzione: tuttavia espone l'ente alla responsabilità per gli illeciti realizzati da amministratori e dipendenti. Pertanto, l'adozione del Modello Organizzativo diviene nei fatti imprescindibile se si vuole beneficiare dell'esimente prevista del decreto.
Va infine tenuto conto che l'eventuale applicazione di sanzioni all'ente incide direttamente sugli interessi economici dei soci, i quali legittimamente i soci potrebbero esperire azione di responsabilità nei confronti degli amministratori dell'ente stesso che siano rimasti inerti e dunque abbiano omesso di adottare il Modello Organizzativo ovvero che abbiano adottato un Modello Organizzativo inefficace, così impedendo all'ente stesso di fruire dell'esimente.

3. IL MODELLO ORGANIZZATIVO ADOTTATO DA A.S.I.S.

3.1. Contenuti del Modello Organizzativo secondo il decreto 231.

Il decreto 231 detta le caratteristiche necessarie affinché il modello predisposto sia idoneo ad esimere l'ente da eventuali responsabilità. Più precisamente l'art. 6 prevede:
"2. In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere alle seguenti esigenze:
3.1.1. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
3.1.2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
3.1.3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
3.1.4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
3.1.5. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.
2-bis. I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2009, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2 lettera e)".

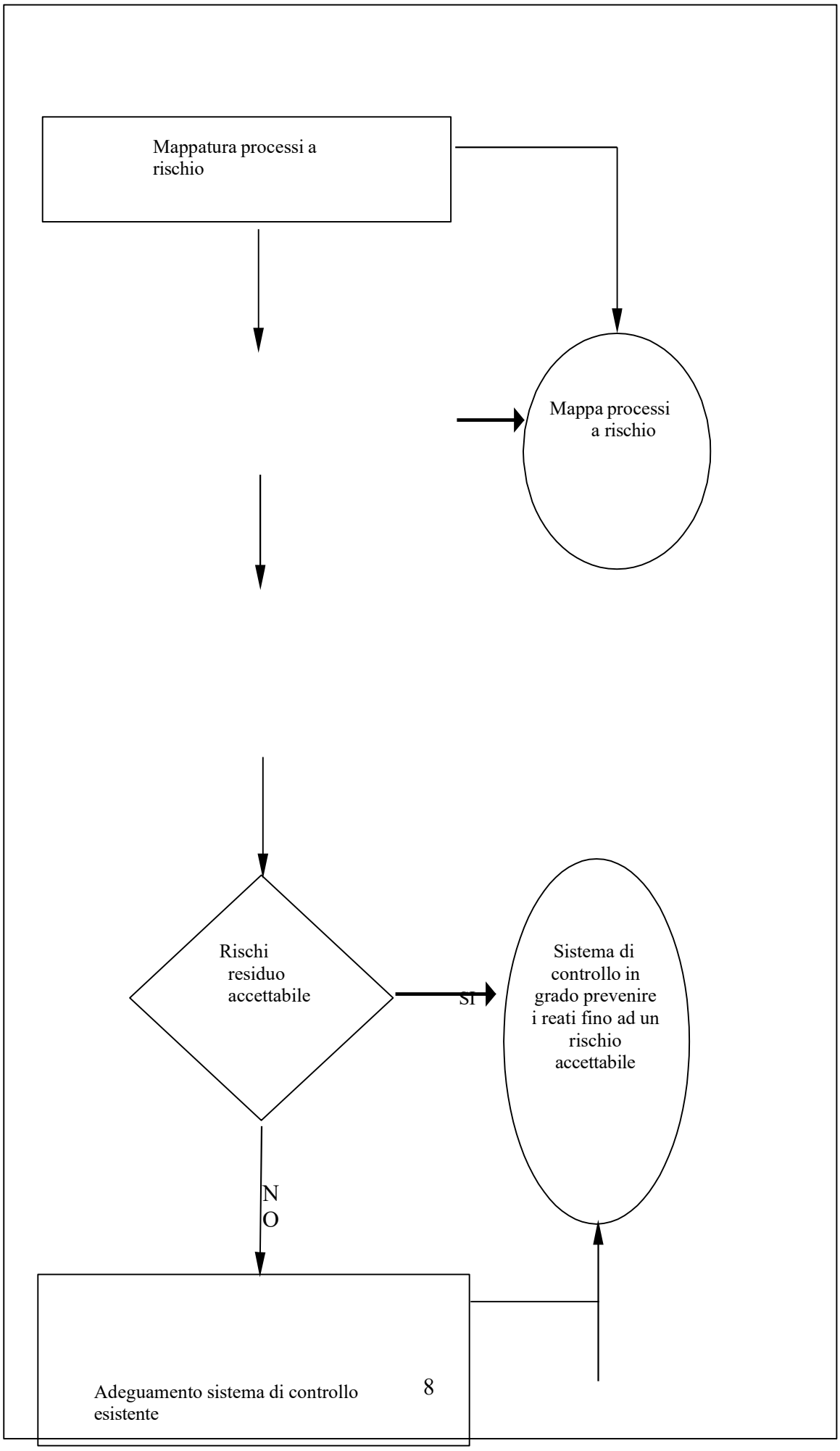
3.2. Rapporto con il Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

La L. n. 190/2012, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", prevede che gli enti pubblici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico si dotino di un Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, da aggiornare annualmente.
Pur trattandosi di due documenti distinti, il Modello Organizzativo ed il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza devono essere considerati congiuntamente l'uno ad integrazione dell'altro.
A.S.I.S. si è dotata a partire dal 2026 del P.I.A.O., nel quale è contenuto il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza che viene aggiornato annualmente.

3.3. Adozione del Modello Organizzativo.

La costruzione del modello e dei suoi allegati presuppone lo sviluppo di determinate attività.
Nella redazione del Modello Organizzativo la società ha provveduto alle seguenti attività:
Fase 1): identificazione delle aree di rischio presenti nello specifico contesto aziendale, ossia individuazione delle aree in cui possono verificarsi le fattispecie di reato;
Fase 2): identificazione delle tipologie potenziali di reato configurabili in A.S.I.S.;
Fase 3): strutturazione di un Modello Organizzativo e del Codice di Comportamento.

Di seguito una rappresentazione grafica:


Mappatura processi a rischio
Mappa processi a rischio
Rischi residuo accettabile
SI
Sistema di controllo in grado prevenire i reati fino ad un rischio accettabile
NO
Adeguamento sistema di controllo esistente

Fase 1.
Per quanto attiene alla prima fase, relativa all'individuazione delle aree aziendali a rischio, si è proceduto ad analizzare l'attività di A.S.I.S. tramite l'esame approfondito della struttura organizzativa e delle attribuzioni degli uffici di A.S.I.S., focalizzandosi principalmente su:

- processi o attività che comportano rapporti con la pubblica amministrazione (procedure d'appalto e contratti pubblici, acquisti a trattativa diretta ecc);
- processi di gestione e risoluzione delle posizioni di conflitto di interesse ai sensi del Codice di Comportamento;
- processi di gestione dei rischi in materia ambientale e di tutela e sicurezza del lavoro;
- processi o attività che possano configurare reati di tipo societario;
- processi o attività che possano configurare reati di tipo informatico o di illecito trattamento dei dati.

Si è, dunque, presa in esame la struttura organizzativa aziendale espressa nell'organigramma di cui all'allegato A) del presente Modello.
In questa prima fase è stato analizzato il complessivo sistema organizzativo dell'ente e le sue componenti per verificarne l'idoneità a prevenire il rischio.
In particolare, si è verificata:

- la struttura organizzativa aziendale;
- la formalizzazione e l'adeguata diffusione dell'organigramma e delle correlate funzioni, in modo da esplicitare la suddivisione dei compiti e delle responsabilità;
- l'individuazione degli organi individuali o collegiali dotati di facoltà deliberative; dei soggetti con potere di rappresentanza dell'Azienda nei confronti dei terzi ed i limiti entro i quali questi ne possono utilizzare le risorse economiche; delle persone che svolgono comunque funzioni di supporto al Consiglio di Amministrazione, individuando specificamente quali organi e quali soggetti presiedono quotidianamente al regolare funzionamento dell'Azienda ed ai processi decisionali dell'ente;
- la presenza di procedure informatiche tali da regolamentare lo svolgimento delle attività e consentire accessi differenziati in funzione della separazione dei compiti;
- la sussistenza di un sistema di controllo dell'attività e dei rischi;
- la completezza e coerenza del detto sistema in relazione a quanto sancito dal decreto 231 (e, segnatamente, presenza del Codice di Comportamento, dell'Organismo di Vigilanza, del Sistema disciplinare, di adeguata formazione al personale dipendente, ecc.).

Fase 2.
Nella seconda fase, volta all'individuazione delle fattispecie di reato astrattamente ipotizzabili, è stata effettuata una ricostruzione delle possibili modalità attuative dei reati previsti dal decreto 231 nei diversi settori lavorativi ed ambiti operativi del contesto aziendale di A.S.I.S., ipotizzando all'interno di ognuna delle aree a rischio, quale tipologia di reato potrebbe essere commessa, analizzando le procedure, le responsabilità o i poteri di firma e le apposite misure predisposte per prevenirne la commissione.
Inoltre, al fine di garantire l'efficace applicazione del Modello Organizzativo in tutto il contesto aziendale, si divulgano i contenuti, portandoli a conoscenza di tutto il personale che opera abitualmente in azienda, indipendentemente dall'area di appartenenza, ad ogni adozione di revisione tramite:

- la comunicazione dell'adozione di ogni revisione del Modello e delle regole di comportamento in essa contenute;
- la pubblicazione sul sito A.S.I.S. sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione "Disposizioni generali", accessibile a chiunque;
- la formazione e l'aggiornamento *ad hoc* sui contenuti della normativa e sulla struttura ed applicazione del Modello, reiterate nel tempo e con gradi di approfondimento differenziati a seconda delle attività e delle responsabilità dei dipendenti.

Fase 3.
A seguito dell'analisi del sistema di controllo dell'attività e dei rischi già presente nell'ente e dell'identificazione delle tipologie potenziali di reato configurabili in A.S.I.S., si è proceduto alla

redazione del presente Modello Organizzativo.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA.

4.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è previsto dall'art. 6 del decreto 231.
Esso, per rappresentare un efficace strumento di prevenzione e controllo, deve garantire:
- autonomia e indipendenza, professionalità e continuità di azione (requisiti oggettivi);
- onorabilità ed assenza di conflitti di interesse o rapporti di parentela con gli organi sociali ed i vertici dell'azienda da parte dei componenti (requisiti soggettivi).

Nel rispetto dei principi citati, A.S.I.S. ha trasformato l'OdV in un organo monocratico. Funge da supporto l'Ufficio legale, gare e appalti, certificazioni qualità e progetti strategici.
L'OdV è collocato in staff al massimo vertice operativo dell'azienda, con la previsione di rapporto diretto al Presidente, al Consiglio di Amministrazione e all'Organo legale di Revisione dei Conti.

4.2. Funzionamento dell'Organismo di Vigilanza.

La composizione, nomina e revoca dell'OdV è attribuzione del Consiglio di Amministrazione.
La revoca dell'OdV può avvenire:
- per giusta causa (negligenza, infedeltà, inefficienza, ecc.);
- per impossibilità sopravvenuta;
- per il venir meno dei requisiti soggettivi di onorabilità, assenza di conflitto di interesse, assenza di parentela con i vertici aziendali o organi sociali;
- per il venir meno dei requisiti oggettivi di imparzialità, autonomia, professionalità, continuità dell'azione.

L'OdV è tenuto a svolgere l'attività di verifica con frequenza tendenzialmente trimestrale.
Gli avvisi di convocazione della seduta dell'OdV possono essere indirizzati anche all'RPCT e/o al Presidente e/o al Direttore Generale che potranno intervenire ai lavori dell'OdV al fine di assicurare il necessario raccordo tra gli organi aziendali.
Delle riunioni dell'OdV è tenuto regolare verbale.
All'OdV si applicano le cause di incompatibilità previste per i componenti del Consiglio di Amministrazione dagli articoli 8 e 11 dello Statuto.

4.3. Attribuzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.

All'OdV è attribuito il compito di vigilare su:
- idoneità del Modello Organizzativo;
- osservanza delle prescrizioni e dei principi del Modello Organizzatvo da parte dei destinatari;
- aggiornamento del Modello Organizzativo laddove necessario per intervenute modifiche normative, per intervenute modifiche organizzative aziendali o per assicurarne l'efficacia.

Nello specifico, le attività di competenza dell'OdV sono:
- vigilanza e controllo sul rispetto dei principi del Modello e sull'applicazione delle procedure in esso previste.

L'attività in oggetto potrà avvenire tramite: indagini conoscitive interne, verifiche mirate su atti, operazioni, transazioni, con particolare riguardo per le operazioni a rischio; accesso a tutta la documentazione aziendale utile e/o necessaria, tramite gli atti ritenuti idonei alle verifiche, nel rispetto della normativa ed informando le funzioni coinvolte;
- verifica periodica dell'adeguatezza del Modello in ordine alla sua reale capacità di prevenire i comportamenti illeciti.

Ciò potrà avvenire tramite, ad esempio, la revisione periodica delle aree di rischio, la verifica della completezza delle procedure aziendali, l'analisi delle modifiche nei processi, ecc.;
- proposta di adeguamento ed aggiornamento del Modello Organizzativo in funzione della naturale evoluzione del contesto aziendale e normativo, ad es. rivedendo la mappa dei rischi, da sottoporre per l'approvazione al Consiglio di Amministrazione;

- proposte di integrazione o modifica al PTPCT;
- verifica dell'emanazione di direttive aziendali per disciplinare operazioni a rischio, ecc.;
- coordinamento con il RPCT, le funzioni aziendali e con gli organi dell'ente;
- monitoraggio della formazione periodica attivata in azienda relativamente alle materie oggetto del decreto 231;
- monitoraggio dello stato di attuazione della sezione del sito "Amministrazione trasparente";
- informazione ed aggiornamento degli organi aziendali.

Si specifica l'OdV non ha potere gestorio, per cui le sanzioni o misure disciplinari potranno essere comminate solo dagli organi sociali competenti nel rispetto della normativa vigente e le modifiche della struttura o dei processi aziendali rimangono di competenza degli organi sociali preposti.

4.4. Attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli altri organi aziendali.

L'OdV è tenuto a riportare:
- su base continuativa – anche verbalmente – al Presidente ed al Direttore circa le criticità emerse od ipotesi di reato individuate e sull'attività svolta;
- su base periodica al Consiglio di Amministrazione ed all'Organo di revisione legale dei conti, qualora richiesto;
- annualmente, tramite relazione scritta al Consiglio di Amministrazione e per conoscenza all'Organo di revisione legale dei conti indicando: la sintesi delle attività svolte; i controlli effettuati ed il loro esito; gli aspetti di maggior rilevanza emersi; le proposte di adeguamento del Modello Organizzativo, compresa la revisione della mappa delle aree a rischio; il piano delle ispezioni previste per l'anno successivo.

Il Consiglio di Amministrazione e l'Organo di revisione legale dei conti hanno facoltà di convocare l'OdV in ogni momento, così come l'OdV potrà richiedere ai soggetti competenti la convocazione dei predetti organi.
Gli incontri tra l'OdV e gli Organi sopra citati dovranno essere oggetto di verbale.

4.5. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

Devono essere tempestivamente ed obbligatoriamente trasmesse all'OdV le informative 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, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al decreto 231;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme sul decreto 231;
- le delibere del Consiglio di Amministrazione in tema di struttura organizzativa e attribuzione degli uffici;
- gli obiettivi strategici del Consiglio di Amministrazione in tema di politica della prevenzione della corruzione e di sviluppo della trasparenza;
- le proposte di aggiornamento del PTPCT;
- la relazione annuale dell'RPCT;
- le relazioni dell'Organo di revisione legale dei conti al bilancio d'esercizio, sull'andamento della gestione e sull'adeguatezza della struttura organizzativa;
- le notizie relative all'attuazione del Modello a tutti i livelli aziendali;
- i procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate, se riferibili alla commissione dei reati previsti dal decreto 231 o a violazioni del Modello.

4.6. *Whistleblowing*.

A norma dell'art. 6, comma 2 bis del decreto, il Modello Organizzativo deve prevedere, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e).

La società ha attivato approvato una pagina dedicata al *whistleblowing* ed ha adottato la "*Procedura di segnalazione di violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di A.S.I.S. – Disciplina della tutela della persona che segnala violazioni – D. Lgs. n. 24/2023 – c.d. whistleblowing*".
A norma di Legge il responsabile delle segnalazioni *whistleblowing* è l'RCPT.

4.7. Verifiche e controlli dell'adeguatezza del Modello Organizzativo.

L'OdV è tenuto ad effettuare periodicamente verifiche in ordine alla reale capacità del Modello di prevenire la commissione degli illeciti ex D. Lgs. n. 231/2001.
Tale attività si concretizza in:
- revisione della mappa delle aree a rischio in relazione alle modifiche nei processi e nell'organizzazione aziendale;
- analisi delle segnalazioni pervenute e relative azioni intraprese;
- verifica a campione di principali processi attinenti alle attività a rischio di reato *ex* D. Lgs. n. 231/2001.

Le verifiche effettuate e le proposte di adeguamento del Modello Organizzativo dovranno essere sintetizzate nella relazione annuale al Consiglio di Amministrazione e all'Organo di revisione legale dei conti.

5. IL CODICE DI COMPORTAMENTO DI A.S.I.S.

Il Codice di Comportamento di A.S.I.S. è allegato al presente Modello Organizzativo.
I contenuti del Codice di Comportamento di A.S.I.S. si applicano, con i dovuti distinguo, ai seguenti soggetti:
- Direttore, Presidente, componenti Consiglio di Amministrazione, componenti dell'Organo di revisione legale dei conti, componenti dell'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. n. 231/2001;
- dirigenti e responsabili di ufficio;
- dipendenti aziendali;
- per quanto compatibili, a tutti i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, nonché nei confronti dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore di A.S.I.S.

In esso sono disciplinati, tra gli altri:
- i modelli e le regole di comportamento in servizio, nei rapporti con il pubblico, nella vita privata e con i mass media;
- le modalità di gestione e comunicazione degli interessi finanziari dei conflitti di interesse;
- l'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi;
- gli obblighi di comunicazione in caso di partecipazione ad associazioni ed organizzazioni;
- gli obblighi in tema di osservanza delle procedure;
- la gestione dei rapporti con l'esterno;
- il divieto di accettare, offrire o promettere regali e altre utilità;
- la disciplina degli incarichi consentiti e degli incarichi vietati ai dipendenti di A.S.I.S. in corso di rapporto di lavoro;
- il sistema sanzionatorio in caso di violazione di norme del Codice di Comportamento.

6. LA MAPPATURA DELLE ATTIVITÀ E DEI RISCHI IN A.S.I.S.

Oltre alla tabella qui sotto riportata si rinvia al P.I.A.O. per un maggiore e puntuale approfondimento sul tema.

SEZIONE REATI	**Presidenza**	**CDA**	**OLRDC**	**ODV**	**Direzione**	**Segreteria**	**UP**	**USI**	**UAGCS**	**UCF**	**URU**	**UC**	**UTMI**	**UTINGI**	**UTIAP**	**UTS**

sezione 1	reati in danno della pubblica amministrazione (Stato – altri enti pubblici – Unione Europea)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
sezione 2	delitti informatici e trattamento illecito di dati	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
sezione 3	delitti di criminalità organizzata	X	X	X	X	X											
sezione 4	peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
sezione 5	falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	X				X			X	X	X	X	X				
sezione 6	delitti contro l'industria e il commercio																
sezione 7	reati societari	X	X	X		X				X	X						
sezione 8	delitti con finalità di terrorismo																
sezione 9	pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili																
sezione 10	delitti contro la personalità individuale																
sezione 11	reati di abuso di mercato																
sezione 12	reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute del lavoro	X	X			X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
sezione 13	ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio	X	X	X	X	X	X			X	X	X	X				
sezione 14	delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				
sezione 15	delitti in materia di violazione del diritto d'autore	X	X			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
sezione 16	induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
sezione 17	reati ambientali	X	X			X			X	X				X	X	X	X
sezione 18	impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	X	X			X		X									
sezione 19	razzismo e xenofobia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
sezione 20	frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa	X	X	X		X			X			X	X	X	X	X	X
sezione 21	reati tributari	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
sezione 22	contrabbando																
sezione 23	delitti contro il patrimonio culturale																
sezione 24	riciclaggio di beni culturali																

Legenda nomi uffici:

CDA = Consiglio di Amministrazione
OLRDC = Organo Legale di Revisione dei Conti
ODV = Organismo di Vigilanza
UP = Ufficio personale
UAGCS = Ufficio amministrativo e gestione contratti di servizi
UCF = Ufficio contabile fiscale
URU = Ufficio rapporti utenti
UC = Ufficio casse
USI = Ufficio sistemi informativi
UTMI = Ufficio tecnico manutenzione impianti
UTINGI = Ufficio tecnico impianti natatori e grandi impianti
UTIAP = Ufficio tecnico impianti all'aperto e palestre
UTS = Ufficio tecnico sicurezza

7. IL SISTEMA DISCIPLINARE.

7.1. Provvedimenti disciplinari.

I comportamenti sanzionabili in base al presente Modello Organizzativo sono individuabili in:
- adozione di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello Organizzativo;
- violazione di procedure disciplinate dal presente Modello Organizzativo;
- adozione di comportamenti che possono configurare una delle ipotesi di reato previste dal presente Modello nell'ambito delle aree di attività a rischio;
- violazione del Codice di Comportamento.

L'irrogazione di provvedimenti o misure disciplinari dovrà avvenire tenendo conto:
- della gravità, intenzionalità ed eventuale reiterazione del fatto;
- del grado di autonomia e responsabilità del soggetto che ha commesso il fatto, dal Direttore o dal Consiglio di amministrazione secondo le attribuzioni statutarie.

I provvedimenti disciplinari applicabili al personale dipendente sono quelli previsti dal Contratto Collettivo Nazionale, nel rispetto dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, coerentemente con le procedure aziendali eventualmente stabilite.
In ogni caso, l'irrogazione della sanzione dovrà avvenire sempre e comunque nel rispetto della normativa vigente in materia di lavoro subordinato, dello Statuto dei Lavoratori, del Contratto Collettivo applicato e delle eventuali disposizioni aziendali.

7.2. Misure nei confronti degli amministratori.

Qualora il Presidente, uno o più membri del Consiglio di Amministrazione o il Direttore violino il Modello, l'OdV che ne venga a conoscenza è tenuto ad informare tempestivamente l'Organo di revisione legale dei conti, l'intero Consiglio di Amministrazione ed, eventualmente, il Direttore che prenderanno gli opportuni provvedimenti (es. revoca delle deleghe, informazione al Comune di Trento ecc.).

7.3. Misure nei confronti dell'Organo di revisione legale dei conti.

Qualora uno o più membri dell'Organo di revisione legale dei conti violino il Modello, l'OdV che ne venga a conoscenza è tenuto ad informare tempestivamente il Presidente, il Consiglio di amministrazione, il Direttore e l'Organo di revisione legale dei conti che valuteranno le misure più idonee da adottare (es. convocazione Consiglio di amministrazione).

8. Documenti formanti il Modello Organizzativo.

Costituiscono parte integrante del Modello Organizzativo:

1. l'organigramma di A.S.I.S.;
2. l'elenco dei reati presupposto;
3. il Codice di Comportamento;
4. gli atti regolamentari interni;
5. la procedura per le segnalazioni whistleblowing;
6. lo statuto di A.S.I.S.;
7. il Contratto di Servizio sottoscritto tra Comune di Trento ed A.S.I.S.;
8. la Carta della Qualità dei Servizi di A.S.I.S.;
9. il Documento Valutazione dei Rischi (D.V.R.) di A.S.I.S.

Tali documenti sono rappresentanti nel P.I.A.O o pubblicati sull'*Amministrazione trasparente* di A.S.I.S. nella loro ultima versione approvata.