

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

secondo il D. Lgs. 231/2001
integrato con riferimento alle disposizioni
della legge 190/2012 e D. Lgs 33/2013

Versione novembre 2020

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 25 gennaio 2021

Sommario

1. INTRODUZIONE.....	3
1.1 DEFINIZIONI.....	3
1.2 DOCUMENTI DI RIFERIMENTO	3
2. RIVA DEL GARDA - FIERECONGRESSI S.P.A.	4
2.1 ASSETTO SOCIETARIO	4
2.2 IL SISTEMA DI GOVERNO E ORGANIZZATIVO.....	4
3. NORMATIVA DI RIFERIMENTO.....	5
3.1 IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001.....	5
3.2 LA NORMATIVA IN TEMA DI ANTICORRUZIONE (LEGGE 190/2012) E TRASPARENZA (D.LGS. 33/2013) NEGLI ENTI PUBBLICI E SOCIETÀ IN CONTROLLO PUBBLICO.....	8
4. APPROCCIO DI RIVA DEL GARDA - FIERECONGRESSI S.P.A.....	9
5. MODELLO 231/2001	10
5.1 ANALISI DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI.....	10
5.2 OBIETTIVI DEL MODELLO 231/2011	11
5.3 DESTINATARI DEL MODELLO	11
6. ORGANIZZAZIONE PER L'ATTUAZIONE DEL MODELLO 231/2001	11
6.1 SISTEMA DI GESTIONE AZIENDALE	12
6.2 PROCESSO DECISIONALE GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE	13
7. ASPETTI COLLEGATI ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA DELLE INFORMAZIONI	14
7.1 PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.....	14
7.2 TRASPARENZA DELLE INFORMAZIONI	14
7.3 ADEMPIMENTI IN MATERIA DI SOCIETÀ A PARTECIPAZIONE PUBBLICA.....	15
8. ORGANISMO DI VIGILANZA	16
8.1 INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL' ORGANISMO DI VIGILANZA	17
9. SISTEMA DISCIPLINARE	17
9.1 AMMINISTRATORI E SINDACI	18
9.2 DIRIGENTI.....	18
9.3 LAVORATORI DIPENDENTI.....	19
9.4 COLLABORATORI ESTERNI, PROFESSIONISTI, CONSULENTI E ALTRI SOGGETTI ESTERNI.....	20
9.5 ORGANISMO DI VIGILANZA.....	20
10. LINEE DI CONDOTTA	20
11. SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI O TENTATE VIOLAZIONI	21
11.1 RIFERIMENTI NORMATIVI.....	21
11.2 PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	22
12. DIFFUSIONE DEL MODELLO 231/2001.....	24
13. RIESAME E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 231/2001.....	25



1. INTRODUZIONE

Questo documento descrive il modello di organizzazione, gestione e controllo predisposto ai sensi del D. Lgs. 231/2001 adottato da Riva del Garda - FiereCongressi S.p.A. per prevenire la realizzazione dei reati espressamente previsti dallo stesso decreto.

Come da indicazione del Consiglio di Amministrazione

1.1 DEFINIZIONI

Attività sensibili	Processo o attività all'interno del quale esiste un rischio di commissione di uno o più reati previsti dal D. Lgs. 231/2001; in altri termini, nell'ambito di tali processi/attività si potrebbero in linea teorica prefigurare le condizioni o le occasioni per la commissione dei reati.
C.d.A.	Consiglio di Amministrazione.
D.Lgs. 231/2001 (Decreto)	Il Decreto legislativo di data 8.6.2001 n. 231 intitolato "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300", e successive modificazioni.
Modello 231/2001	Il modello di organizzazione, gestione e controllo messo in atto da Riva del Garda - FiereCongressi S.p.A. ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera a) del D.Lgs. 231/2001.
Soggetti apicali	Le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'azienda, dotati di autonomia finanziaria e funzionale, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo aziendale (art. 5, comma 1, lettera a) del D.Lgs. 231/2001).
Soggetti sottoposti	Le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei Soggetti apicali (art. 5, comma 1, lettera b)).
Organismo di Vigilanza	Organo, dotato di poteri autonomi, a cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231/2001, nonché di segnalare le necessità di aggiornamento.
Protocollo/ Procedura	Documento di varia natura (procedura, istruzione, regolamento, ecc.) finalizzato a definire le modalità di realizzazione di una specifica attività o processo.
Reati	Reati a cui si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001 ed espressamente indicati all'interno della stessa norma.
Sistema disciplinare	Insieme delle misure sanzionatorie applicabili anche in violazione del Modello 231/2001 messo in atto da Riva del Garda - FiereCongressi S.p.A.

1.2 DOCUMENTI DI RIFERIMENTO

All'interno del presente sono richiamati i seguenti documenti, che ne formano parte integrante:

- AAS-231 "Analisi delle attività sensibili";
- CET-231 "Codice Etico";
- ODV-231 "Regolamento dell'Organismo di Vigilanza".

2. RIVA DEL GARDA - FIERECONGRESSI S.P.A.

2.1 ASSETTO SOCIETARIO

La società è stata costituita nel 1988 col nome di Palacongressi Srl. Ha cambiato denominazione in Riva del Garda - FiereCongressi S.p.A. nel giugno 2005.

Alla data di approvazione del presente documento, la proprietà della Società risulta così suddivisa:

Società	% Quote sociali
Lido di Riva del Garda Srl – Società di partecipazioni	33,340%
Garda Trentino Sviluppo S.p.A.	44,779%
Trentino Trasporti S.p.A.	4,892%
Garda Trentino – Azienda per il Turismo S.p.A.	4,496%
Cassa Rurale Alto Garda B.C.C.	6,245%
Fondazione Cassa di Risparmio Trento e Rovereto	6,248%

La missione di Riva del Garda Fierecongressi è quella di sostenere e promuovere l'economia del territorio attraverso lo sviluppo dell'attività fieristica e congressuale, con una conseguente crescita dell'indotto generato sul sistema locale (alberghi, attività turistiche e commerciali) e la qualificazione degli operatori presenti sul territorio.

Il "sostegno" all'economia del territorio è uno degli elementi prioritari dell'azienda, come altresì il territorio è chiamato alla compartecipazione degli obiettivi e della missione aziendale.

Il risultato d'esercizio e quindi la remunerazione degli azionisti (nel rispetto di una corretta gestione della società) è subordinata a scelte gestionali che:

- salvaguardino la marginalità degli eventi e della Società;
- producano un alto coefficiente di ricadute sul territorio;
- vedano gli attori territoriali attivamente coinvolti e partecipi.

La Società ha per oggetto (art. 2 Statuto) l'organizzazione e la gestione in proprio o tramite altri Enti e/o organizzazioni pubbliche o private di:

- congressi, mostre, fiere;
- manifestazioni commerciali, culturali, turistiche, sportive, ricreative e pubblici spettacoli;
- agenzie di viaggio e cambia valute;
- agenzie di pubblicità, marketing, promozione e pubbliche relazioni, attinenti l'attività della società;
- alberghi, attività ricettive e pubblici esercizi;
- trasporti in proprio e per conto terzi di persone e cose e trasporti a fune, attinenti l'attività della società;
- parcheggi a pagamento limitatamente al parcheggio pertinente le aree adiacenti il Palazzo dei Congressi e i padiglioni fieristici e/o manifestazioni organizzate dalla società.

2.2 IL SISTEMA DI GOVERNO E ORGANIZZATIVO

Le funzioni di governo e di amministrazione di Riva del Garda Fierecongressi S.p.A. sono le seguenti:

- il Consiglio di Amministrazione;
- il Presidente del CdA e Amministratore Delegato;



- il Direttore Generale.

I soggetti che ricoprono funzioni di governo e/o di amministrazione possono essere considerati “Soggetti Apicali” ai sensi dell’art. 5 del D.lgs. 231/2001.

A supporto delle funzioni di governo e di amministrazione operano le seguenti funzioni di controllo:

- il Collegio Sindacale;
- la Società di Revisione.

La Società ha formalizzato un organigramma che individua le aree e le funzioni operative, definendo nel contempo le singole responsabilità attraverso specifici mansionari.

Tutti i soggetti che occupano posizioni organizzative all’interno delle aree e funzioni operative (con l’eccezione del Direttore Generale) possono essere considerati “Soggetti Sottoposti” ai sensi dell’art. 5 del D.lgs. 231/2001.

3. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

3.1 IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo n. 231 che ha inteso adeguare la normativa nazionale in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l’Italia ha già da tempo aderito¹.

Il Decreto ha introdotto anche nel nostro Paese una forma di responsabilità amministrativa degli enti, associazioni e consorzi, qualora vi sia la commissione, o la tentata commissione, di alcuni reati da parte dei Soggetti apicali o dei Sottoposti, nell’interesse o a vantaggio dell’ente.

La responsabilità amministrativa degli enti è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona che ha commesso il fatto.

Il D.Lgs. 231/2001 richiama esplicitamente i reati per i quali è configurabile la responsabilità amministrativa dell’ente (un elenco dei reati e delle relative fattispecie è riportato nel documento NOR-231 “Elenco dei reati e delle fattispecie previsti dal D.Lgs. 231/2001”).

Rispetto alla tipologia di reati previsti, il Decreto legislativo, integrato nel tempo con successivi aggiornamenti, contempla alla data le seguenti fattispecie.

- | | |
|--------------|--|
| Art. 24 | Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (<i>modificato dalla legge L. n.161/2017</i>) |
| Art. 24 bis | Delitti informatici e trattamento illecito di dati (<i>aggiunto dalla L. n. 48/2008 - modificato dal D.lgs. n.7 e 8/2016</i>) |
| Art. 24-ter. | Delitti di criminalità organizzata (<i>aggiunto dalla L. n. 94/2009 - modificato dalla Legge 69/2015</i>) |
| Art. 25 | Concussione, induzione indebita a dare o promettere altre utilità e corruzione

(<i>modificato dalla Legge 190/2012 e dalla L. 3/2019</i>) |
| Art. 25-bis. | Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in |

¹ 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.



strumenti o segni di riconoscimento (*aggiunto dal Dlgs n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. 99/2009; modificato dal D.lgs. n. 125/2016*)

- Art. 25-bis.1. Delitti contro l'industria e il commercio (*aggiunto dalla L. n. 99/2009*)
- Art. 25-ter Reati societari (*aggiunto dalla D.lgs. n.61/2002; modificato dalla Legge 190/2012, dalla L.69/2015 e dal D.lgs. n. 38/2017*)
- Art. 25-quater. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (*aggiunto dalla L. n.7/2003*)
- Art. 25-quater. 1. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (*aggiunto dalla L. n.7/2006*)
- Art. 25-quinquies. Delitti contro la personalità individuale (*aggiunto dalla L. n.228/2003 e modificato dalla L. 199/2016*)
- Art. 25-sexies. Reati di abuso di mercato (*aggiunto dalla L. n.62/2005*)
- Art. 25-septies . Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (*aggiunto dalla L. n.123/2007; modificato dalla L. n. 3/2018*)
- Art. 25-octies Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (*aggiunto dalla Dlgs 231/2007; modificato dalla L. n.186/2014*)
- Art. 25-novies Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (*Violazioni della Legge 633/1941 in materia di protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio – artt. 171 e ss. mm.) – (aggiunto dalla L.n. 99/2009)*)
- Art. 25-decies Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (*aggiunto dalla L. n.116/2009*)
- Art. 25-undecies Reati ambientali (*aggiunto dal D Lgs n. 121/2011; modificato dalla L.68/2015; modificato dal D. Lgs n.21/2018*)
- Art. 25-duodecies Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare e trasporto illegale di stranieri nel territorio dello Stato (*aggiunto dal D Lgs n. 109/2012; modificato dalla L. n. 161/2017*)
- Art. 25-terdecies Razzismo e xenofobia (*aggiunto dalla Legge n. 167/2017; modificato dal D.lgs. n.21/2018*)
- Art. 25-quaterdecies Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (*aggiunto dalla Legge n. 39/2019*)
- Art. 25-quinquiesdecies Reati tributari (*aggiunto dalla Legge n. 157/2019*)
- Art. 25-sexiesdecies Contrabbando (*aggiunto dalla Legge n. 75/2020*)
- Art. 12, L. n. 9/2013 - Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato [*Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva*]

La normativa prevede forme di esonero della responsabilità amministrativa degli enti e, in particolare, è stabilito che la società non risponda se volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

Viene stabilita infatti l'esenzione dalla responsabilità amministrativa per gli enti che si siano dotati di effettivi ed efficaci modelli di organizzazione, gestione e controllo, idonei a prevenire i reati inseriti all'interno del D.Lgs. 231/2001 e successive modificazioni.

In caso di reato commesso da Soggetti apicali (art. 6.) la responsabilità è esclusa se l'ente prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire i reati previsti;
- b) i compiti di vigilanza sull'osservanza dei modelli siano affidati ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (tranne il caso di enti di piccole dimensioni, per i quali è possibile affidare il compito di vigilanza all'organo dirigente stesso);
- c) le persone hanno commesso il fatto eludendo fraudolentemente il modello;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza, previsto al punto b).

In caso di reati commessi da Sottoposti, che prefigurano una responsabilità in capo all'ente causata dall'inosservanza di obblighi di direzione o di vigilanza, la responsabilità amministrativa viene esclusa (art. 7.) nel caso in cui l'ente dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire i reati contemplati dal Decreto.

I modelli di organizzazione e di gestione, per risultare idonei a prevenire i reati, devono rispondere ad alcuni requisiti:

- individuare le attività e i processi nel cui ambito sussiste un rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- predisporre specifiche procedure (definiti nell'ambito del Decreto come "protocolli") dirette a regolamentare lo svolgimento delle attività, con particolare riferimento alla formazione e attuazione delle decisioni;
- prevedere idonei flussi informativi nei confronti dell'organismo interno deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello (denominato Organismo di Vigilanza);
- definire un sistema disciplinare che preveda sanzioni in caso di mancato rispetto di quanto previsto dal modello.

Inoltre, l'art. 6 comma 2-bis del Decreto prevede che i Modelli di organizzazione, gestione e controllo adottati prevedano misure volte a garantire la tutela del segnalante da atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante e, più in generale, un uso puntuale e non abusivo della segnalazione. In particolare, la normativa prescrive che:

- a) l'obbligo dei soggetti apicali e di coloro che sono sottoposti al loro controllo, nonché di coloro che a qualsiasi titolo collaborano con la società, di presentare, a tutela dell'integrità della società, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, che in buona fede, sulla base della ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto, ritengano essersi verificate, o di violazioni del Modello di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- b) l'istituzione di canali alternativi di segnalazione, di cui almeno uno idoneo a garantire, anche con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) l'adozione di misure idonee a tutelare l'identità del segnalante e a mantenere la riservatezza dell'informazione in ogni contesto successivo alla segnalazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili per legge;
- d) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, fatto salvo il diritto

degli aventi causa di tutelarsi qualora siano accertate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità della dichiarazione;

- e) introdurre nel sistema disciplinare adottato, sanzioni nei confronti di chi viola gli obblighi di riservatezza o compie atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante.

Per ottemperare a tali disposizioni, Riva del Garda - FiereCongressi S.p.A. ha predisposto un'apposita **procedura riportata al capitolo 11. del presente Modello.**

3.2 LA NORMATIVA IN TEMA DI ANTICORRUZIONE (LEGGE 190/2012) E TRASPARENZA (D.LGS. 33/2013) NEGLI ENTI PUBBLICI E SOCIETÀ IN CONTROLLO PUBBLICO

La produzione legislativa e regolamentare relativa ai temi della prevenzione della corruzione e trasparenza è copiosa.

I **principali riferimenti legislativi** sono costituiti da:

- Legge 190/2012 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”;
- D.Lgs. 33/2013 “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”.

A livello nazionale l'assetto normativo è stato completato con i seguenti **decreti attuativi**:

- D.Lgs. 235/2012 “Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi, a norma dell'articolo 1, comma 63, della legge 6 novembre 2012, n. 190”;
- D.Lgs. 39/2013 “Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6.11.2012, n. 190”.
- “Codice di comportamento per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni”, approvato con D.P.R. 16.04.2013, n. 62 in attuazione dell'art. 54 del d.lgs. n. 165 del 2001, come sostituito dalla l. n. 190.
- legge 124/2015 “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche (Legge Madia).
- D.Lgs. 97/2016 recante la “Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 190/2012 e del D.Lgs. 33/2013, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” (Legge Madia),

Per le società in controllo pubblico, quale è Riva del Garda Fierecongressi, sono rilevanti anche le seguenti **delibere e determinazioni ANAC**:

- Delibera n. 50/2013 “Linee guida per l'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016”
- Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 “Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)”
- Determinazione n. 8 del 17 giugno 2015 “Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”
- Determinazione n. 1134 del 8/11/2017 “Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”

- Delibera n. 1074 del 21 novembre 2018 “Approvazione definitiva dell’Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione”
- Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019 “Approvazione Piano nazionale anticorruzione (PNA) per il triennio 2019-2021”.

Come riportato nel documento “Analisi delle attività sensibili” (al quale si rimanda per i dettagli) la normativa sopra richiamata non risulta applicabile *ex-lege* a Riva del Garda Fierecongressi, in quanto Società avente per oggetto l’esercizio di attività fieristiche in mercato liberalizzato che non ha funzioni amministrative e non svolge servizi o attività di interesse pubblico.

La Società ritiene peraltro che le misure previste da queste norme, seppure si pongano al di là dello stretto dettato normativo, rispondono ad obiettivi meritevoli di essere spontaneamente perseguiti, anche in ragione dell’appartenenza pubblica di quote del capitale sociale.

Pertanto, **il Modello di Organizzazione e Controllo ex D.lgs. 231/2001 anche con misure tese a prevenire comportamenti illegali secondo la normativa anticorruzione. La Società si impegna altresì a promuovere i livelli di trasparenza, compatibilmente con l’esigenza di non danneggiare la propria posizione di operatore di mercato in libera concorrenza.**

4. APPROCCIO DI RIVA DEL GARDA - FIERECONGRESSI S.P.A.

L’adozione di modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 è facoltativa e non obbligatoria.

I vertici di Riva del Garda - FiereCongressi S.p.A. hanno peraltro ritenuto, in linea con le politiche aziendali, di procedere alla definizione e successiva attuazione di un tale modello, impegnandosi a mantenerlo aggiornato nel tempo.

Tale decisione risponde alle seguenti esigenze principali:

- assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nei rapporti con i propri clienti;
- garantire la medesima correttezza e trasparenza nella gestione delle attività interne;
- tutelare i soci dal rischio perdite derivanti dall’applicazione delle sanzioni previste dalla normativa, il lavoro dei propri collaboratori e la reputazione aziendale;
- prevenire la corruzione a tutti i livelli dell’organizzazione;
- assicurare un adeguato livello di trasparenza delle informazioni, compatibilmente con le necessità di riservatezza imposte dall’operare in un mercato di libera concorrenza.

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società richiama regole e comportamenti definiti nel più generale sistema di gestione aziendale, integrandoli per alcuni aspetti.

Le attività finalizzate all’adozione del Modello hanno comportato:

- analisi e definizione delle attività “sensibili”, cioè delle attività all’interno della quali è ravvisabile il rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e sono pertanto meritevoli di monitoraggio;
- analisi di applicabilità degli adempimenti previsti dalla normativa in tema di prevenzione della corruzione e trasparenza;
- individuazione delle procedure di regolamentazione delle attività sensibili e delle azioni di miglioramento necessarie a garantire l’adeguamento alle prescrizioni della normativa;
- formalizzazione e diffusione di un “Codice Etico” che riporta principi e linee di condotta volti a indirizzare i comportamenti dei destinatari del Modello 231/2001;
- identificazione di un Organismo di Vigilanza, i cui componenti sono stati scelti in base a

criteri di competenza, indipendenza e possibilità di continuità di azione, al quale affidare lo specifico compito di vigilare sul funzionamento del modello e rispetto al quale sono garantiti idonei flussi informativi;

- identificazione di iniziative di formazione, informazione e sensibilizzazione del personale, modulate in relazione ai diversi compiti, responsabilità e posizioni organizzative ricoperte;
- definizione del sistema disciplinare collegato all'applicazione del Modello 231/2001.

Il Consiglio di Amministrazione e l'Organismo di Vigilanza hanno il compito di vigilare sulle necessità di aggiornamento del modello che dovessero derivare dall'inserimento di nuove ipotesi di reato e/o da adeguamenti organizzativi di Riva del Garda - FiereCongressi S.p.A.

La responsabilità di promuovere l'attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 è del Consiglio di Amministrazione, del Presidente e del Direttore Generale.

5. MODELLO 231/2001

5.1 ANALISI DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI

L'analisi delle attività sensibili consiste nell'individuazione e nell'esame di tutti i processi aziendali, allo scopo di verificare:

- i precisi contenuti e le concrete modalità operative adottate, nonché la ripartizione delle competenze e delle responsabilità;
- la possibilità che si realizzino le fattispecie di reato indicate dal D.Lgs. 231/2001.

Nello specifico, è stata condotta un'analisi di tutte le attività aziendali, dei processi direzionali ed operativi e del sistema di controllo interno. Le aree a rischio di commissione di reato sono state identificate attraverso l'esame puntuale della documentazione regolamentare e procedurale del sistema di gestione aziendale, integrate da interviste ai responsabili delle singole funzioni e ai loro diretti collaboratori.

L'analisi ha consentito di:

- individuare le aree, i processi e le attività che risultano interessati da possibili casistiche di reato compresi tra quelli previsti dal D.Lgs. 231/2001 e dalla normativa in tema di prevenzione della corruzione e trasparenza;
- analizzare i rischi potenziali, anche in relazione ad una corretta valutazione delle misure di prevenzione attualmente esistenti e delle necessità di adeguamento/miglioramento;
- valutare il sistema dei controlli messo in atto dall'azienda allo scopo di limitare o eliminare i rischi individuati.

La metodologia adottata e i risultati dell'attività di analisi sono riepilogati nel documento AAS-231 "Analisi delle attività sensibili":

Tale documento è oggetto di periodica valutazione da parte del Consiglio di Amministrazione e dell'Organismo di Vigilanza, al fine di garantirne il costante aggiornamento (si veda 13. riesame e aggiornamento del modello 231/2001).

La mappatura delle attività in cui esiste il potenziale rischio di commissione di reati ha consentito, tra l'altro, di definire in modo maggiormente preciso i comportamenti che devono essere rispettati.

I principi comportamentali rappresentano parte integrante del Codice Etico (documento CET-231- "Codice Etico"), mentre specifiche regole di dettaglio sono contenute all'interno delle procedure e degli altri documenti che definiscono il sistema di gestione aziendale (si veda 6.1. Sistema di gestione aziendale).

5.2 OBIETTIVI DEL MODELLO 231/2011

Il Modello 231/2001 di Riva del Garda - FiereCongressi S.p.A. ha il principale scopo di definire regole aziendali volte a indirizzare i comportamenti da tenere nell'ambito delle attività individuate come sensibili, integrando o aggiornando le procedure e gli altri documenti del sistema di gestione aziendale.

Tutto ciò con l'obiettivo di:

- rendere noto a tutti i collaboratori interni che eventuali comportamenti illeciti possono dare luogo a sanzioni penali per il singolo e a sanzioni amministrative per la Società;
- assicurare la correttezza dei comportamenti dei collaboratori (interni ed esterni) di Riva del Garda - FiereCongressi S.p.A. e di tutti coloro che operano in nome o per conto della Società;
- rafforzare il sistema dei controlli interni, in modo da prevenire e contrastare la commissione dei reati;
- manifestare all'esterno le scelte in tema di etica, trasparenza e rispetto della legalità, che da sempre contraddistinguono l'operato di Riva del Garda - FiereCongressi S.p.A.

5.3 DESTINATARI DEL MODELLO

Il Modello 231/2001 è rivolto in primo luogo a tutti gli Amministratori, dirigenti e collaboratori interni, con particolare riferimento a quelli impiegati nelle attività "sensibili".

Le disposizioni sono indirizzate sia ai Soggetti apicali che ai loro Sottoposti, i quali vengono opportunamente formati e/o informati in merito ai contenuti del Modello stesso, per quanto di competenza.

Il Modello si rivolge anche ai soggetti esterni (persone fisiche e persone giuridiche), nei confronti dei quali, quando possibile, viene raccolto in sede contrattuale l'impegno ad attenersi ai principi e alle regole stabilite quando svolgano attività a favore dell'ente.

I destinatari del Modello 231/2001, nello svolgimento delle proprie attività, devono attenersi:

- alle disposizioni legislative applicabili;
- alle previsioni dello Statuto Sociale;
- al Codice Etico;
- alle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione;
- alle disposizioni specificatamente previste in sede di attuazione del Modello 231/2001, nonché a quelle riferite alla prevenzione della corruzione e trasparenza delle informazioni che la Società ha ritenuto opportuno adottare per completare il proprio modello di prevenzione, pur non essendo soggetta all'applicazione della corrispondente normativa;
- ai regolamenti e alle procedure interne definite dal sistema gestionale di Riva del Garda - FiereCongressi S.p.A.

6. ORGANIZZAZIONE PER L'ATTUAZIONE DEL MODELLO 231/2001

Riva del Garda - FiereCongressi S.p.A. ritiene che l'adozione e l'attuazione di un efficace Modello 231/2001, oltre che consentire il beneficio dell'esimente previsto dal D.Lgs. 231/2001, possa migliorare il proprio sistema di gestione, limitando il rischio di comportamenti illeciti che possono avere effetti negativi sulla reputazione dell'ente o causare perdite economiche.

Per questo motivo il Modello 231/2001 è stato pienamente integrato nel sistema di gestione aziendale, il quale prevede tra l'altro una pianificazione specifica di interventi formativi e informativi volti all'applicazione concreta delle procedure, delle regole e delle linee di condotta

definite all'interno del sistema stesso.

Nell'analisi della definizione del modello, si è posta particolare attenzione ai seguenti aspetti:

- la separazione dei compiti attraverso una distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
- la chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio, in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito dell'organizzazione;
- che le conoscenze e le competenze professionali disponibili nell'organizzazione siano valutate al fine di accertare la loro adeguatezza rispetto ai compiti assegnati;
- che i processi operativi siano tracciabili e corredati di idonea documentazione (cartacea e/o elettronica) al fine di consentire, in qualunque momento, la verifica del processo stesso in termini di congruità, coerenza, responsabilità e rispetto delle regole prestabilite, anche in ottemperanza alle norme in vigore;
- la presenza di meccanismi di sicurezza in grado di assicurare un'adeguata protezione/accesso fisico-logico ai dati e ai beni aziendali;
- l'adeguatezza del sistema di gestione per la salute e sicurezza dei lavoratori;
- l'adeguatezza del sistema di gestione degli aspetti ambientali.

6.1 SISTEMA DI GESTIONE AZIENDALE

Riva del Garda - FiereCongressi S.p.A. ha definito un proprio sistema di gestione aziendale che comprende:

- la formalizzazione di precisi ruoli, responsabilità e deleghe;
- un insieme di regolamenti, procedure e altri documenti di riferimento volti a definire in modo puntuale lo svolgimento delle attività operative, gestionali e direzionali;
- un sistema di controllo e monitoraggio delle attività, finalizzato a prevenire effetti indesiderati sotto il profilo legale, operativo e gestionale.

Tale sistema è stato definito e viene applicato con riferimento a standard di gestione internazionalmente riconosciuti e/o in adempimento a disposizioni di legge cogenti.

Riva del Garda Fierecongressi S.p.A. ha aderito allo schema di gestione definito all'interno dello standard "ISO 9001 – Sistema di gestione per la qualità" e ha adottato un sistema di gestione ambientale conforme allo standard "ISO 20121 - Sostenibilità degli eventi".

Riepilogando, i principali riferimenti documentali che regolano il sistema di gestione aziendale sono:

- lo Statuto, che rappresenta il documento fondamentale su cui si basa il sistema di governo della Società e in cui vengono definiti l'oggetto sociale, lo scopo e le finalità dell'ente, nonché i compiti e le responsabilità del Consiglio di Amministrazione, del Presidente e degli altri Organi Sociali;
- il Codice Etico;
- le deliberazioni del Consiglio di Amministrazione;
- la documentazione del sistema di gestione, che comprende tra l'altro:
 - l'organigramma e il funzionigramma aziendale;
 - il sistema delle deleghe attribuite ai diversi Organi Sociali e ai Soggetti apicali;
 - i regolamenti aziendali;
 - le procedure gestionali, tecniche e amministrative (predisposte anche con riferimento



- a sistemi di gestione certificati);
- le procedure e la documentazione del sistema di gestione per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- il Documento di valutazione dei rischi (DVR) e in generale tutta la documentazione relativa alla gestione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;
- le procedure per la gestione della privacy e della sicurezza delle informazioni predisposte anche in ottemperanza alla normativa europea e nazionale in tema di trattamento dei dati personali);
- altri documenti di dettaglio che regolamentano specifici ambiti di attività.

In sede di analisi delle attività sensibili si è proceduto a verificare la rispondenza del modello di gestione aziendale e della relativa documentazione ai requisiti previsti dal D.Lgs. 231/2001, con specifico riferimento all'art. 6, comma 2, lettere a), b) e c)¹.

6.2 PROCESSO DECISIONALE GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

I poteri e le deleghe sono definiti dallo Statuto e/o dalle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione. Sono resi noti a tutte le unità organizzative interessate, nonché, quando necessario, ai terzi.

I processi di gestione del ciclo del passivo e del ciclo dell'attivo, i quali determinano sostanzialmente la totalità dei flussi finanziari in entrata e in uscita, prevedono una gestione integrata degli aspetti operativi e amministrativi.

Tutte le operazioni vengono tracciate e sono definite in modo chiaro le responsabilità di esecuzione, approvazione e controllo, anche attraverso la definizione di puntuali budget di spesa, specifiche deleghe e limiti di firma dei contratti attivi e passivi.

Le varie fasi del processo decisionale e di gestione dei flussi finanziari sono documentate e verificabili.

Nel corso delle attività di analisi del sistema di gestione aziendale, è stato appurato il grado di copertura delle procedure applicate (o in assenza delle prassi operative) rispetto alle previsioni del D.Lgs. 231/2001, nonché della normativa in tema di "prevenzione della corruzione" e "trasparenza delle informazioni" destinata alle società in controllo pubblico, valutandone in particolare l'idoneità a prevenire eventuali comportamenti illeciti.

Per quanto attiene specificatamente la formazione e l'attuazione del processo decisionale e di gestione dei flussi finanziari, il controllo è efficacemente garantito da:

- particolari modalità comportamentali che privilegiano sempre la trasparenza e condivisione delle informazioni;
- le verifiche e i controlli interni previsti dal sistema di gestione aziendale, con particolare riferimento ai controlli amministrativi e ai controlli previsti dal sistema di gestione per la qualità e l'ambiente;
- i controlli attivati nell'ambito degli adempimenti previsto dal D.Lgs. 81/2008 riguardo alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- i controlli amministrativo-contabili del Collegio Sindacale e della Società di Revisione.

¹ D.lgs. 231/2001 - Art. 6, comma 2, lettere a), b) e c)

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 [modelli di organizzazione e di gestione], devono rispondere alle seguenti esigenze:

a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;

b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;

c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;

7. ASPETTI COLLEGATI ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA DELLE INFORMAZIONI

In relazione agli esiti dell'analisi delle attività sensibili, in recepimento delle disposizioni considerate applicabili della legge 190/2012 (*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*), del D.Lgs. 33/2013 (*Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*), nonché alle disposizioni collegate richiamate al paragrafo 3.2. la Società ha adottato una serie di disposizioni specifiche, illustrate nei paragrafi seguenti.

7.1 PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Relativamente alle misure di prevenzione alla corruzione applicabili alle società in controllo pubblico Riva del Garda FiereCongressi si impegna a:

- considerare nella valutazione delle attività sensibili anche aspetti ulteriori rispetto a quanto espressamente previsto dal D. Lgs 231/2001, con specifico riferimento alla normativa di prevenzione della corruzione, al fine di incrementare il livello di adeguatezza del proprio sistema di prevenzione dei reati;
- regolamentare puntualmente la gestione di tutte le situazioni di potenziale conflitto di interesse nella presa di decisioni o nello svolgimento di attività specifiche, e in particolare assicurare la preventiva verifica del conflitto di interesse, quale ulteriore misura di prevenzione della corruzione, nella formazione delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, nonché per la concessione o l'erogazione di contributi, anche a titolo di sponsorizzazione;
- disciplinare, con apposito regolamento, il processo di reclutamento del personale;
- disciplinare, attraverso un apposito regolamento, i casi e le situazioni che possono dare luogo a incompatibilità e inconfiribilità di incarichi ai dirigenti della Società.

7.2 TRASPARENZA DELLE INFORMAZIONI

La Società non ritiene che sia necessario predisporre un'apposita sezione del proprio sito istituzionale ove pubblicare tutto o parte delle informazioni previste dalla normativa sulla trasparenza. Ritiene peraltro che alcune delle informazioni previste dalla normativa, al fine di assicurare un adeguato livello di trasparenza, possano essere pubblicate senza nuocere alla propria capacità di competere sul mercato in libera concorrenza con le altre aziende del settore, tutelando altresì la propria reputazione.

In particolare la Società si impegna a pubblicare sul proprio sito istituzionale:

- il Modello di Organizzazione, gestione e Controllo;
- il Codice Etico;
- l'Organigramma nominativo del personale a tempo indeterminato impiegato;
- l'indirizzo PEC istituzionale;
- la composizione e durata del CdA, i curriculum amministratori e i compensi connessi all'assunzione della carica nella Società;
- i nominativi dei componenti del Collegio Sindacale e dell'Organismo di Vigilanza;
- Il curriculum vitae del Direttore Generale;
- Le delibere del CdA che autorizzano l'assunzione di incarichi da parte degli Amministratori e del Direttore Generale, nei casi in cui sia necessaria;
- il bilancio di esercizio (conto economico, stato patrimoniale e relazione sulla gestione);

- l’attestazione della Società di revisione del bilancio di esercizio;
- la consistenza dell’organico, il costo del personale (suddiviso per fasce e per tipologia di contratto - tempo indeterminato/determinato),
- all’interno del bilancio: l’elenco delle società controllate e partecipate con l’indicazione delle informazioni previste dal codice civile;
- il tasso di assenza aziendale complessivo, suddiviso per tipologia di assenza;
- la descrizione dei servizi offerti;
- la pubblicazione delle informazioni in base a quanto previsto dalla norma ISO 20121 “Sostenibilità degli eventi” (informazioni ambientali);
- eventuali altre informazioni, anche di carattere ambientale, che la Società ritenga utile e possibile pubblicare per manifestare la trasparenza della gestione.

7.3 ADEMPIMENTI IN MATERIA DI SOCIETÀ A PARTECIPAZIONE PUBBLICA

Il Decreto Legislativo n. 175/2016 “Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica” (in attuazione dell’articolo 16, comma 1, lettera b) della Legge Madia) pone una serie di obblighi in capo alle società a controllo pubblico.

Peraltro, Riva del Garda Fierecongressi, esplicitando “*mere attività economiche o commerciali di rilievo esclusivamente privatistico*” è esclusa dalla particolare disciplina del Decreto. Peraltro, la società ritiene comunque importante considerare alcuni aspetti della normativa sopra citata, al fine di incrementare la trasparenza nei rapporti con i propri stakeholder e i presidi di prevenzione della corruzione.

In questo contesto, Riva del Garda Fierecongressi si impegna a:

- predisporre specifici programmi di valutazione del rischio di crisi aziendale, qualora richiesto dai propri soci pubblici;
- considerare nella revisione del Codice Etico anche le indicazioni provenienti da codici di condotta collettivi aventi a oggetto la disciplina dei comportamenti imprenditoriali nei confronti di consumatori, utenti, dipendenti e collaboratori, nonché altri portatori di legittimi interessi coinvolti nell’attività della Società;
- aderire programmi di responsabilità sociale d’impresa, in conformità alle raccomandazioni della Commissione dell’Unione europea, quali ad esempio Family Audit e ISO 20121 “Sostenibilità degli eventi”;
- verificare i requisiti di onorabilità, professionalità e autonomia che devono possedere i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, dell’Organismo di Vigilanza e della Società di revisione;
- applicare puntualmente il principio del riequilibrio di genere nella nomina dei componenti del Consiglio di Amministrazione;
- determinare i compensi degli Amministratori e del personale dirigente in conformità alle disposizioni normative applicabili, siano tali compensi fissi, variabili e/o occasionali;
- rispettare puntualmente la normativa applicabile nell’attribuzione delle deleghe gestionali e di rappresentanza agli Amministratori, ai dirigenti, al personale e a soggetti terzi;
- sottoporre il budget annuale (predisposto ispirandosi a principi di efficacia, efficienza ed economicità della gestione) all’approvazione del Consiglio di Amministrazione;
- nelle procedure di selezione del personale, assicurare meccanismi oggettivi e trasparenti di valutazione e rispetto delle pari opportunità;
- determinare la consistenza dell’organico ispirandosi a criteri di efficienza;
- sottoporre all’approvazione del Consiglio di Amministrazione tutte le assunzioni a tempo

indeterminato.

8. ORGANISMO DI VIGILANZA

Il Consiglio di Amministrazione di Riva del Garda - FiereCongressi S.p.A. ha deliberato la costituzione di un Organismo di Vigilanza in attuazione di quanto previsto dalle disposizioni del D.Lgs. 231/2001.

L'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'attuazione del Modello 231/2001, individuare eventuali interventi correttivi e di miglioramento e proporre gli eventuali aggiornamenti.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a:

- collaborare con i Soggetti apicali nella diffusione del Modello 231/2001 all'interno dell'ente;
- riferire continuamente, direttamente al Presidente e periodicamente all'intero Consiglio di Amministrazione e al collegio Sindacale, circa il funzionamento del Modello 231/2001;
- definire, coordinandosi con i Soggetti apicali e le strutture organizzative, i flussi informativi di cui necessita per l'espletamento della propria funzione;
- verificare l'adeguatezza dei canali informativi, predisposti in applicazione della disciplina sul *whistleblowing*, affinché gli stessi siano tali da assicurare la corretta segnalazione dei reati o delle irregolarità da parte dei dipendenti della società e nell'assicurare la riservatezza di questi ultimi nell'intero processo di gestione della segnalazione;
- accertare e segnalare al Consiglio di Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni al Modello 231/2001 che possano configurare l'insorgere di responsabilità amministrative in capo all'ente;
- proporre al Consiglio di Amministrazione l'adozione di provvedimenti disciplinari nei confronti dei soggetti destinatari che si sono resi responsabili di violazione del Modello 231/2001 o del Codice Etico;
- collaborare con i Soggetti apicali nell'aggiornamento del Modello 231/2001, a seguito di variazioni nella normativa, nell'organizzazione o nei processi aziendali;
- vigilare sul rispetto del divieto di "atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione" (art. 6, comma 2-bis, lett. c, del Decreto 231/2001);
- vigilare sul corretto utilizzo dei canali informativi da parte dei segnalanti¹.

All'Organismo di Vigilanza viene garantito un canale di comunicazione diretto e continuativo verso il Presidente e il Consiglio di Amministrazione.

Per adempiere al proprio mandato, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi della collaborazione delle strutture operative interne. L'organismo predispone un piano annuale di attività di controllo, che viene comunicato al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza, la cui composizione deve garantire le caratteristiche di indipendenza e autonomia previste dal D. Lgs. 231/2001, si dota di un proprio regolamento, il quale viene approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione determina l'importo di un budget di spesa che l'Organismo può utilizzare per lo svolgimento delle attività.

¹ L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 prevede che sia sanzionato, oltre al soggetto che abbia posto in essere atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante, anche colui che "effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate".



8.1 INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL' ORGANISMO DI VIGILANZA

Per l'espletamento delle funzioni che gli sono proprie, la Società garantisce all'Organismo di Vigilanza:

- l'accesso a tutti i documenti e le informazioni ritenute rilevanti ai fini dello svolgimento dell'attività di vigilanza;
- la possibilità di richiedere tutti i dati, le informazioni e le notizie ritenute necessarie per la verifica dell'attuazione del Modello 231/2001;
- la trasmissione all'Organismo stesso dei flussi informativi richiesti;
- la trasmissione delle comunicazioni pervenute dagli Amministratori, dirigenti e collaboratori inerenti l'avvio di eventuali procedimenti giudiziari a loro carico;
- la trasmissione, ove richiesto dall'Organismo di Vigilanza:
 - dei rapporti predisposti da soggetti esterni (quali: la Società di revisione, l'Ente di certificazione o altri) nell'ambito delle attività di audit e controllo;
 - dei rapporti predisposti da soggetti interni nell'ambito delle attività di verifica e controllo (quali: il Collegio sindacale e altre funzioni di controllo interno).

La mancata trasmissione delle informazioni richieste dall'Organismo di Vigilanza rappresenta, per i dirigenti e collaboratori interni, un inadempimento lavorativo sanzionabile in base a quanto stabilito dal sistema disciplinare.

Tutti i componenti degli Organi sociali, i dirigenti, i dipendenti, i collaboratori esterni di Riva del Garda - FiereCongressi S.p.A. sono tenuti a informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza, qualora vengano in possesso di notizie relative alla commissione di reati di cui al D.Lgs. 231/2001 o a violazioni delle prescrizioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo definito dalla Società.

la Società si impegna ad assicurare idonei canali di comunicazione verso l'Organismo di Vigilanza, per consentire le segnalazioni di eventuali notizie relative alla commissione, o tentativi di commissione, dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e/o violazione del Modello 231/2001 e/o del Codice Etico.

l'Organismo di Vigilanza assicura i segnalanti contro ogni forma di discriminazione, garantendo la riservatezza dell'identità.

9. SISTEMA DISCIPLINARE

L'introduzione di un sistema disciplinare volto a sanzionare il mancato rispetto delle misure contenute nel Modello 231/2001 costituisce una condizione essenziale nella gestione della responsabilità amministrativa dell'Azienda ai sensi dell'art. 6., comma 2, lett. e) del D.Lgs. 231/2001¹.

L'applicazione delle sanzioni è conseguente alla violazione delle disposizioni del Modello e, come tale, è indipendente dall'effettiva commissione di un reato e dall'esito di un eventuale procedimento penale instaurato contro l'autore del comportamento censurabile. Infatti, la finalità del sistema sanzionatorio è quella di indurre i soggetti che agiscono in nome o per conto della Società ad operare nel rispetto del Modello.

L'Organismo di Vigilanza, qualora rilevi nel corso delle sua attività di controllo una possibile violazione del Modello, darà impulso, attraverso gli organi competenti, al procedimento disciplinare contro l'autore della potenziale infrazione. L'accertamento dell'effettiva

¹ D.lgs. 231/2011 - Art. 6, comma 2, lettera e)

e) *introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;*



responsabilità derivante dalla violazione del Modello e l'irrogazione della relativa sanzione avranno luogo nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti, delle norme della contrattazione collettiva applicabile, delle procedure interne, delle disposizioni in materia di privacy e nella piena osservanza dei diritti fondamentali della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti. L'adeguatezza del sistema disciplinare è oggetto di monitoraggio da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Il Sistema disciplinare di Riva del Garda - FiereCongressi S.p.A. è diversamente strutturato a seconda dei soggetti destinatari nel rispetto delle procedure interne, nonché di quanto previsto dalla normativa cogente e dalla contrattazione collettiva.

9.1 AMMINISTRATORI E SINDACI

In caso di accertata violazione da parte di uno o più amministratori di Riva del Garda - FiereCongressi S.p.A. delle disposizioni e delle procedure organizzative previste dal Modello, ed in particolare nelle ipotesi:

- di accertata commissione di un reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001 dal quale possa discendere una responsabilità amministrativa della Società;
- del compimento di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione di reati o di irregolarità;

l'Organismo di Vigilanza informerà immediatamente il Collegio Sindacale e il Presidente del Consiglio d'Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione è competente per la valutazione dell'infrazione e per l'assunzione dei provvedimenti più idonei nei confronti di uno o più Amministratori che abbiano commesso le infrazioni.

In tale valutazione, il Consiglio di Amministrazione delibera a maggioranza assoluta dei presenti, escluso l'amministratore o gli amministratori che hanno commesso le infrazioni, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione o il Collegio Sindacale (ai sensi dell'art. 2406 c.c.)¹ sono competenti per la convocazione, se considerato necessario, dell'Assemblea dei Soci. La convocazione dell'Assemblea dei Soci è obbligatoria per le deliberazioni di eventuale revoca dall'incarico o di azione di responsabilità nei confronti degli Amministratori.

In caso di violazione delle prescrizioni del Modello 231/2001 da parte di un componente del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza invierà immediatamente una relazione scritta al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale medesimo. Qualora si tratti di violazioni tali da integrare la giusta causa di revoca, il Consiglio di Amministrazione, su indicazione dell'Organismo di Vigilanza, proporrà all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvederà agli ulteriori adempimenti previsti dalla legge.

Ai Consiglieri di Amministrazione e ai Sindaci viene richiesto, all'atto dell'accettazione dell'incarico, l'impegno a rispettare le disposizioni del Modello 231/2001 e del Codice Etico, con le conseguenti sanzioni in caso di inadempimento.

9.2 DIRIGENTI

Il rispetto da parte dei dirigenti della Società delle disposizioni e delle procedure organizzative

¹ Articolo 2406 - Omissioni degli amministratori.

In caso di omissione o di ingiustificato ritardo da parte degli amministratori, il collegio sindacale deve convocare l'assemblea ed eseguire le pubblicazioni prescritte dalla legge. Il collegio sindacale può altresì, previa comunicazione al presidente del consiglio di amministrazione, convocare l'assemblea qualora nell'espletamento del suo incarico ravvisi fatti censurabili di rilevante gravità e vi sia urgente necessità di provvedere.



previste dal Modello 231/2011, così come l'adempimento dell'obbligo di far rispettare quanto previsto dal Modello stesso, costituiscono elementi fondamentali del rapporto fiduciario.

In caso di accertata adozione, da parte di un dirigente, di un comportamento non conforme a quanto previsto dal Modello, o qualora sia provato che dirigente abbia consentito a dipendenti a lui gerarchicamente subordinati di porre in essere condotte costituenti violazione del Modello, la Società applicherà nei confronti del responsabile la sanzione che riterrà più idonea, in ragione della gravità della condotta del dirigente e sulla base di quanto previsto dal contratto di lavoro dei dirigenti.

Verrà considerata condotta di particolare gravità il compimento di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti di un dipendente, di un collaboratore o di un terzo per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione di reati o di irregolarità.

Per quanto attiene alle sanzioni da applicare:

- in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello tale da configurare un notevole inadempimento, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso;
- laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il lavoratore incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso.

Le suddette sanzioni saranno applicate conformemente a quanto previsto dall'art. 7 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970 (Statuto dei lavoratori).

All'interno delle lettere di assunzione viene inserita un'apposita clausola che prevede la sanzionabilità del comportamento del dirigente in caso di condotte difformi a quanto previsto dal Modello 231/2001 e dal D.Lgs. 231/2001.

Le sanzioni e la possibile richiesta di risarcimento danni sono correlate al livello di responsabilità ed autonomia del dirigente, all'eventuale presenza di procedimenti disciplinari, alla volontarietà e gravità del comportamento, intendendo con ciò il livello di rischio a cui l'azienda può ritenersi esposta, ai sensi del D.lgs. 231/2001, a seguito della condotta vietata.

9.3 LAVORATORI DIPENDENTI

Per i dipendenti, la violazione delle misure indicate nel Modello 231/2001 costituisce un inadempimento contrattuale sanzionabile ai sensi dell'art. 7 dello Statuto dei lavoratori (legge 300/1970), in quanto tali misure costituiscono parte integrante degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, c.c.¹

All'interno delle lettere di assunzione viene inserita un'apposita clausola che prevede la sanzionabilità del comportamento del lavoratore in caso di condotte difformi a quanto previsto dal Modello 231/2001 e dal Codice Etico.

Il sistema sanzionatorio si ispira ai seguenti principi:

- immediatezza e tempestività della contestazione della violazione;
- concessione di termini precisi per l'esercizio del diritto di difesa prima che la sanzione sia comminata;
- proporzionalità della sanzione rispetto alla gravità della violazione;

¹ Art. 2104 Diligenza del prestatore di lavoro

Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale (1176).

Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende.

- grado di volontarietà nella commissione della violazione.

Le sanzioni irrogabili nei confronti dei lavoratori sono quelle previste dalla contrattazione collettiva.

Il sistema disciplinare contrattuale attualmente adottato da Riva del Garda - FiereCongressi S.p.A. è in linea con le previsioni dei contratti di lavoro applicabili ed è munito dei prescritti requisiti di efficacia e deterrenza previsti dal D.Lgs. 231/2001.

9.4 COLLABORATORI ESTERNI, PROFESSIONISTI, CONSULENTI E ALTRI SOGGETTI ESTERNI

All'interno dei contratti stipulati con collaboratori esterni, consulenti e professionisti viene inserita un'apposita clausola che prevede la sanzionabilità del comportamento in caso di condotte difformi a quanto previsto dal Modello 231/2001 e tali da comportare il rischio di commissione dei reati indicati dal D.Lgs. 231/2001.

In particolare nei contratti stipulati da Riva del Garda - FiereCongressi S.p.A. con i propri collaboratori esterni, consulenti e professionisti sono inserite clausole espresse che prevedono la risoluzione del rapporto contrattuale, fatto salvo il diritto di adire per il risarcimento del danno, allorché la condotta della controparte causi un danno per la Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle sanzioni indicate all'interno del D.Lgs. 231/2001.

La Società si impegna a mettere a disposizione dei soggetti sopra indicati la relativa documentazione, in modo da consentire il puntuale rispetto dei principi e dei comportamenti definiti dal Modello adottato.

9.5 ORGANISMO DI VIGILANZA

Qualora uno o più componenti dell'Organismo di Vigilanza commetta accertata violazione del Modello 231/2001 o del Codice Etico, ovvero ometta di adempiere ai propri doveri di vigilanza stabiliti dalla legge, nonché agli obblighi e ai compiti previsti dalla normativa, il Consiglio di Amministrazione valuta la necessità di procedere con opportune misure, coerentemente con lo stato e il profilo del componente (o dei componenti) stesso.

10. LINEE DI CONDOTTA

I principi e le linee di condotta adottate da Riva del Garda - FiereCongressi S.p.A. sono riportate all'interno del Codice Etico (documento CET-231 "Codice Etico").

Il Codice Etico si ispira ai seguenti principi etici e comportamentali generali:

- la Società riconosce la legalità, intesa come rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti, come principio primo e imprescindibile a cui orientare i propri comportamenti e quelli di tutti i soggetti che operano per conto di essa a qualsiasi titolo;
- ogni operazione rilevante deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima e coerente;
- tutte le azioni, le operazioni e le negoziazioni compiute e, in genere, i comportamenti posti in essere dall'Azienda sono ispirati alla massima correttezza, alla completezza e trasparenza delle informazioni e alla legittimità, nonché alla chiarezza e veridicità dei documenti contabili secondo le norme vigenti, le procedure e i regolamenti interni;
- pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni, dirette e/o attraverso terzi, di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri, sono senza eccezione proibiti;
- non è mai consentito corrispondere né offrire, direttamente o indirettamente, pagamenti, benefici materiali e altri vantaggi di qualsiasi entità a terzi, pubblici ufficiali e dipendenti pubblici o privati, per influenzare o compensare un atto del loro ufficio;

- le attività aziendali devono essere condotte nel pieno rispetto delle leggi in materia di tutela dell'ambiente e della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- è fatto obbligo ai soggetti apicali, a coloro che sono sottoposti al loro controllo, nonché a chiunque collabori a qualsiasi titolo collaborano con la società, di presentare, a tutela dell'integrità della società, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e alle prescrizioni del Modello;
- colui che segnala condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e alle prescrizioni del Modello viene tutelato da atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti;

Con riferimento ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, il Codice Etico e i documenti del sistema di gestione aziendale contengono indicazioni che si riferiscono alla prevenzione dei rischi, alla loro valutazione, alla programmazione della prevenzione, all'adeguamento dell'ambiente di lavoro ed alla formazione del personale.

In materia di tutela ambientale, la Società si è dotata di un sistema di gestione conforme allo standard in internazionale ISO 20121.

Il Codice Etico di Riva del Garda FiereCongressi viene altresì integrato con indicazioni relative al rispetto della normativa in tema di prevenzione della corruzione e assicurazione della trasparenza delle informazioni, compatibilmente con la riservatezza necessaria ad operare in un mercato concorrenziale.

11. SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI O TENTATE VIOLAZIONI

11.1 RIFERIMENTI NORMATIVI

Si richiama di seguito quanto disposto dall' art. 6. "Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente" ai commi 2bis, 2ter e 2 quater del D. Lgs. 231/2001 (così come modificati dalla legge 12 novembre 2011, n. 183 e dalla legge 30 novembre 2017, n. 179).

[...]

2-bis. I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:

a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

2-ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

2-quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché



qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

11.2 PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Segnalante, destinatario e canale della segnalazione

Il sistema di segnalazione può essere attivato dai seguenti soggetti:

- lavoratori dipendenti (qualunque tipologia contrattuale) che comunque operano sulla base di rapporti che ne determinano l'inserimento nell'organizzazione aziendale, anche in forma diversa dal rapporto di lavoro subordinato;
- Componenti di organi sociali (consiglieri di Amministrazione e Sindaci);
- soggetti terzi aventi rapporti e relazioni d'affari con la società, in maniera stabile (ad es. collaboratori continuativi; fornitori strategici).

L'Organismo al quale devono essere indirizzate le segnalazioni è l'Organismo di Vigilanza (OdV). Il canale di segnalazione principale è costituito dalla casella di posta elettronica dedicata all'Organismo di Vigilanza e indicata sul sito internet della Società. Come canale alternativo viene lasciata la possibilità di indirizzare segnalazioni cartacee in busta chiusa indirizzata all'attenzione dell'Organismo di vigilanza presso la sede legale della Società.

Il Consiglio di Amministrazione, anche per il tramite del Presidente, cura che siano sempre garantiti i canali per le segnalazioni.

Oggetto della segnalazione

Oggetto della segnalazione è la commissione o la tentata commissione di uno dei reati previsti dal Decreto Legislativo 231/2001, ovvero la violazione o l'elusione fraudolenta dei principi e delle prescrizioni del Modello di Organizzazione e Gestione e/o dei valori etici e delle regole comportamentali del Codice Etico della Società, di cui si è venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Chiunque intenda effettuare segnalazioni di violazioni del Modello 231, di Procedure e del Codice etico e di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 deve indirizzare le stesse all'OdV, utilizzando uno dei canali indicati al punto precedente. Laddove il segnalante proceda con invio di comunicazione alla casella di posta elettronica dedicata, lo stesso deve utilizzare un indirizzo e-mail personale, non aziendale, affinché sia in ogni caso escluso che altri soggetti della società possano, anche accidentalmente, venire a conoscenza dell'identità del segnalante.

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti, riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala, e devono contenere tutte le informazioni necessarie per individuare gli autori della condotta illecita.

Il soggetto segnalante è tenuto quindi a riportare in modo chiaro e completo tutti gli elementi utili per effettuare le verifiche e gli accertamenti necessari a valutarne la fondatezza e l'oggettività, indicando, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- riferimenti sullo svolgimento dei fatti (es. data, luogo) ogni informazione e/o prova che possa fornire un valido riscontro circa la sussistenza di quanto segnalato;
- generalità o altri elementi che consentano di identificare chi ha commesso quanto dichiarato;
- generalità di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- eventuali interessi privati collegati alla Segnalazione.



Sebbene la società, ritenga preferibili le segnalazioni trasmesse non in forma anonima, sono, tuttavia, ammesse anche segnalazione anonime.

Le segnalazioni anonime sono accettate solo qualora siano adeguatamente circostanziate e in grado di far emergere fatti e situazioni determinate. Esse saranno prese in considerazione solo qualora non appaiano manifestamente irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate.

Restano fermi, in ogni caso, i requisiti della buona fede e della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

Garanzie di riservatezza dell'identità del segnalante

Le segnalazioni sono presentate “a tutela dell'integrità dell'ente” e il segnalante va quindi individuato come il soggetto che contribuisce a ripristinare la legalità nell'ente di appartenenza.

L'Organismo di Vigilanza, nella gestione delle segnalazioni:

- mantiene la riservatezza in merito alle informazioni assunte;
- mantiene riservate le password di accesso alla casella e-mail dedicata alle segnalazioni;
- mantiene riservata l'identità del segnalante, anche laddove ai fini del corretto svolgimento dell'istruttoria per l'accertamento in relazione ai fatti segnalati, il contenuto della segnalazione stessa debba essere posto a conoscenza di altri soggetti, uffici e funzioni; in tal caso l'Organismo di Vigilanza dovrà avere cura che i soggetti coinvolti nella gestione della segnalazione apprendano solo quanto strettamente necessario e che non vengano a conoscenza dell'identità del segnalante o di altre circostanze ed elementi che rendano loro possibile risalire all'identità del segnalante stesso.

Esame e valutazione delle segnalazioni

Il soggetto preposto alla ricezione e all'analisi delle segnalazioni è l'Organismo di Vigilanza, che provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna. L'OdV svolge direttamente tutte le attività volte all'accertamento dei fatti oggetto della segnalazione.

Può anche avvalersi del supporto e della collaborazione di strutture e funzioni aziendali, così come anche di consulenti esterni, quando, per la natura e la complessità delle verifiche, risulti necessario un loro coinvolgimento.

In ogni caso, durante tutta la gestione della segnalazione è fatto salvo il diritto alla riservatezza del segnalante.

L'OdV valuta le segnalazioni svolgendo approfondimenti sui fatti oggetto di segnalazione. Può ascoltare direttamente l'autore della segnalazione o i soggetti menzionati nella medesima. Ad esito dell'attività istruttoria assume, motivandole, le decisioni conseguenti, archiviando, ove del caso, la segnalazione o richiedendo alla Società di procedere alla valutazione ai fini disciplinari e sanzionatori di quanto accertato e/o agli opportuni interventi sull'aggiornamento del Modello.

Ove gli approfondimenti effettuati evidenzino situazioni di violazioni del Modello e/o del Codice Etico, ovvero sia maturato il fondato sospetto di commissione di un reato, l'OdV procede senza ritardi alla comunicazione della segnalazione e delle proprie valutazioni tempestivamente al Presidente e, alla prima riunione possibile, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

L'OdV inoltre può informare il segnalante sugli sviluppi del procedimento attraverso l'e-mail da cui è pervenuta la segnalazione tenendo conto dell'obbligo della confidenzialità delle informazioni ricevute, anche per ottemperanza ad obblighi di Legge, che impediscano la divulgazione delle risultanze in ambiti esterni.

Al fine di garantire la ricostruzione delle diverse fasi del processo, l'OdV è tenuto a



documentare, mediante la conservazione di idonei documenti, le segnalazioni ricevute, al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi per l'adempimento delle sue funzioni istituzionali.

In caso di segnalazioni prodotte in evidente malafede, l'OdV si riserva di archiviare le stesse cancellando i nomi e gli elementi che possano consentire l'identificazione dei soggetti segnalati. I documenti cartacei sono archiviati presso un luogo identificato il cui accesso è consentito solo all'OdV.

Il sistema disciplinare prevede sanzioni sia per violazioni degli obblighi di riservatezza e in conseguenza di atti di ritorsione o discriminatori verso il segnalante, che anche nei confronti di chi effettua segnalazioni infondate, con ciò rafforzando l'efficacia deterrente del sistema disciplinare nel suo complesso.

Tutele del segnalante

La Società, in ottemperanza alla normativa di riferimento e al fine di favorire la diffusione di una cultura della legalità, nonché di incoraggiare la segnalazione degli illeciti, assicura la riservatezza dei dati personali del segnalante e la confidenzialità delle informazioni contenute nella segnalazione e ricevute da parte di tutti i soggetti coinvolti nel procedimento; inoltre garantisce che la segnalazione non costituisca di per sé violazione degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro.

È compito dell'Organismo di Vigilanza garantire la riservatezza del soggetto segnalante sin dal momento della presa in carico della segnalazione, anche nelle ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata.

In particolare, la società garantisce che l'identità del segnalante non possa essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelarne la riservatezza ad eccezione dei casi in cui:

- la segnalazione risulti fatta allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al segnalato (c.d. segnalazione in "mala fede") e si configuri una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi di legge;
- la riservatezza non sia opponibile per legge (ad es. in caso si indagini penali).

Nei confronti del segnalante non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Per misure discriminatorie s'intendono le azioni disciplinari ingiustificate, demansionamenti senza giustificato motivo, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro disagiati o intollerabili.

Tutele del segnalato

In conformità con la normativa vigente, la Società ha adottato le stesse forme di tutela a garanzia della riservatezza del segnalante anche per il presunto responsabile della violazione, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge che imponga l'obbligo di comunicare il nominativo del segnalato (ad es. per ottemperare a richieste dell'Autorità giudiziaria).

Resta ferma la responsabilità penale e disciplinare del segnalante in "mala fede". Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare, eventuali forme di abuso della segnalazioni, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione.

12. DIFFUSIONE DEL MODELLO 231/2001

Il Modello 231/2001 di Riva del Garda - FiereCongressi S.p.A. è portato a conoscenza di tutti i destinatari interni attraverso interventi di comunicazione e diffusione modulati in base alle responsabilità ricoperte nell'ambito dell'organizzazione e al diverso livello di coinvolgimento

nelle aree di attività considerate a rischio. Tali interventi di comunicazione e diffusione vengono opportunamente registrati e documentati.

L'informazione deve essere completa, tempestiva, accurata, accessibile e continua. Il Modello può essere messo a disposizione dei destinatari sia in formato elettronico che cartaceo, ed è prevista la pubblicazione del Codice Etico sul sito web aziendale.

Il Modello, in ragione degli obblighi che ne derivano per il personale, entra a far parte a tutti gli effetti, contrattuali e di legge, dei regolamenti aziendali. La società organizza ed eroga specifici interventi formativi sul tema.

Il livello di formazione è caratterizzato da un diverso approccio e grado di approfondimento, in relazione alla qualifica dei soggetti interessati e al grado di coinvolgimento degli stessi nelle attività sensibili. In particolare, Riva del Garda - FiereCongressi S.p.A. prevede l'erogazione di corsi che illustrino, secondo un approccio modulare:

- il contesto normativo;
- il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società;
- la composizione e le funzioni dell'Organismo di Vigilanza;
- la gestione e l'aggiornamento del Modello nel continuo.

La Direzione in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza cura che il programma di formazione sia adeguato ed efficacemente attuato.

Particolare cura viene dedicata alla formazione dei neo-assunti e dei nuovi collaboratori, ai quali viene fornita una raccolta informativa con il fine di assicurare le conoscenze di primaria rilevanza. La Società si preoccupa di raccogliere da tali soggetti una dichiarazione sottoscritta in cui si attesta di aver ricevuto e di conoscere i contenuti della raccolta informativa fornita.

13. RIESAME E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 231/2001

Il Modello 231/2001 viene riesaminato dall'Organismo di Vigilanza, il quale riferisce al Consiglio di Amministrazione sui risultati di tale riesame.

L'organismo di Vigilanza comunica al Presidente del Consiglio di Amministrazione le necessità di aggiornamento del Modello 231/2001 e collabora con esso nell'apportare le opportune variazioni.

La Società si impegna comunque a procedere all'adeguamento tempestivo del modello nei casi in cui:

- siano introdotti nel D.Lgs. 231/2001 e nella normativa in tema di prevenzione della corruzione e trasparenza indirizzata alle società in controllo pubblico nuovi reati rilevanti per le attività di Riva del Garda Fierecongressi S.p.A.;
- siano apportate significative variazioni all'organizzazione e/o al sistema dei poteri e delle deleghe;
- vengano avviate nuove attività che possano risultare "sensibili" al rischio di commissione dei reati in base a quanto disposto dal D.Lgs. 231/2001 e successive modificazioni;
- emergano carenze nel Modello 231/2001, tali da suggerirne un immediato adeguamento.