



**fiemme
cembra**
DOLOMITI

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG)

Adottato ai sensi del Decreto Legislativo 231 del 2001

Aggiornato al 11 Gennaio 2024

Approvato CdA 06.02.2024

PARTE GENERALE

*Manuale operativo di gestione della responsabilità
amministrativa di "ApT Fiemme e Cembra" ai sensi del
Decreto Legislativo 231/2001*

Indice

Premessa e note introduttive alla lettura del documento.....	3
Documenti Collegati.....	4
Dati aziendali di base	6
Breve presentazione e scenario	6
Funzione del modello di organizzazione e gestione	7
1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231	8
2. I reati-presupposto	8
3. Appartenenza dell'autore del reato all'organizzazione	9
4. Il presupposto dell'interesse o del vantaggio della Società	9
5. Le sanzioni e procedimento di accertamento	10
5.1 Sanzioni.....	10
5.2 Procedimento di accertamento	11
6. Reati commessi all'estero	12
7. Presupposti per l'esonero della responsabilità	12
8. Le ragioni di adozione del modello 231	13
8.1 Sistema di Controllo	13
8.2 Sistema dei controlli interni	13
8.3 Il codice etico	13
8.4 Il Modello Organizzativo	13
8.5 L'Organismo di Vigilanza	14
9. Applicazione del Modello	14
10. Identificazione del rischio-reato ed attività sensibili	15
11. Deleghe, procure e incarichi.....	16
12. Formazione, informazione e selezione delle risorse umane.....	17
13. Il sistema disciplinare	17
14. Aggiornamento del Modello	18
15. Segnalazioni (Whistleblowing)	19

Tabella di classificazione documento

Revisione (numero)	Ottava emissione
Data di aggiornamento	11 Gennaio 2024
Data di approvazione	06/02/2024
Responsabile preparazione documento	Ufficio amministrazione
Approvazione	Consiglio di amministrazione
Sostituisce	La precedente versione (R07)
Modifiche rispetto alla revisione precedente	Aggiornamento del modello con le novità normative
Livello di riservatezza	Confidenziale per uso interno
Diritto d'autore o licenza CC	Copyright
Referente e contatti per informazioni sul documento	Ufficio amministrazione – dott.ssa Elisa Zanotta
File	File: VdF_ModelloParteGenerale08_

Premessa e note introduttive alla lettura del documento

Il presente documento è stato predisposto **come evidenza oggettiva del progetto di conformità e applicazione al Decreto Legislativo 231 del 2001** ed al fine di presentare il Modello di Organizzazione e Gestione adottato dall'azienda ("il MOG").

La parte generale del presente Modello ha la finalità di informare i soggetti interessati (stakeholder), in particolare i dipendenti, i clienti, gli azionisti, il management, i fornitori, i collaboratori e gli organi di controllo (destinatari del Modello), e dare evidenza agli stessi e a terzi ("dimostrabilità") circa le procedure e le istruzioni operative adottate al fine di gestire e prevenire il rischio di responsabilità amministrativa dell'organizzazione derivante dalla commissione dei reati di cui alla richiamata normativa da parte di determinate persone fisiche sia che siano inserite nell'organizzazione dell'ente in posizione apicale sia in posizione di soggezione alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale..

Il principio della "**Accountability**" (ovvero della capacità di rendere conto) della propria azione è necessario in ogni "gestione sana e prudente" delle imprese, che deve coniugarsi all'ulteriore criterio di trasparenza, ossia la chiarezza nella condivisione di regole e strumenti operativi di cui l'azienda si dota al fine della gestione della propria responsabilità amministrativa ai sensi della richiamata normativa.

Il documento, attualmente in **seconda emissione**, è oggetto di approvazione del Consiglio d'Amministrazione.

Per dettagli si **raccomanda di consultare l'elenco dei documenti** del MOG.

Il presente documento è di proprietà esclusiva dell'Apt Fiemme e Cembra e non può essere riprodotto in nessuna forma, neppure in modo parziale o citando la fonte, fatti salvi gli obblighi di legge. Il documento è disponibile al pubblico su richiesta.

Il **sistema** di organizzazione e gestione descritto nel presente documento è stato predisposto attraverso una attività di valutazione dei rischi che ha coinvolto tutta l'organizzazione. Il vertice aziendale è stato coinvolto attraverso un percorso di informazione e sensibilizzazione iniziale che ha portato alla formale approvazione del

presente documento.

La direzione aziendale da tale analisi ha individuato le aree a rischio significativo e impostato un modello e dei protocolli operativi per la gestione dei possibili rischi reato ed ha inoltre predisposto un Codice Etico.

La documentazione descrittiva del MOG è suddivisa in due parti (Modello Parte Generale e Modello Parte Speciale) del Codice Etico ed in una serie di allegati.

La parte generale contiene:

- il quadro normativo di riferimento;
- la presentazione della Società (attività e obiettivi);
- la struttura del modello di organizzazione, gestione e controllo;
- l'individuazione dell'Organismo di Vigilanza, con specificazione di poteri, compiti e flussi informativi che lo riguardano;
- la funzione del sistema disciplinare;
- la formazione necessaria per applicare il Modello;
- i criteri di aggiornamento del Modello.

Le parti speciali contengono:

- le fattispecie di reato rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa che l'Apt ha esaminato in ragione delle caratteristiche della propria attività;
- il riferimento alle procedure operative di gestione e controllo.
- Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

Gli allegati della parte speciale sono i documenti interni operativi e l'elenco dei reati aggiornato in forma controllata.

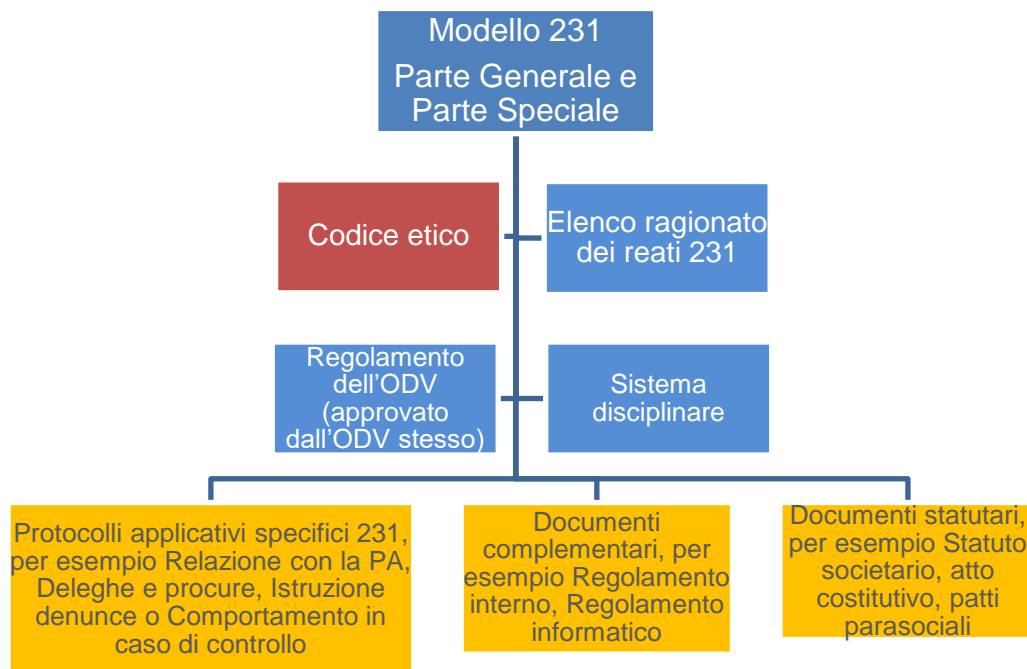
Nota: le modifiche principali sono evidenziate con sfondo grigio.

Modifiche rispetto alla precedente revisione: aggiornamento della sezione relativa al servizio segnalazioni e inserimento delle nuove fattispecie di reato introdotte nel Decreto Legislativo n. 231 del 2001, dal DL 105/2023 (turbata liceità degli incanti, turbata libertà del procedimento di scelta dei contraenti e trasferimento fraudolento dei valori) nonché il recepimento delle indicazioni contenute nel D.lgs 24/2023 sul Whistleblowing.

Note terminologiche: per comodità di lettura è utilizzato il termine "Società" per Apt Fiemme e Cembra, il termine "Modello" o "MOG" per Modello di organizzazione e gestione, il termine "Decreto" per Decreto Legislativo n. 231 del 2001 ed il termine "Codice" per il Codice Etico della APT Fiemme e Cembra.

Documenti Collegati

- Codice Etico
- Regolamento ODV
- Sistema disciplinare
- Elenco dei documenti Modello 231
- Elenco Reati del Decreto Legislativo 231 del 2001
- Parte Speciale
- Whistleblowing Policy

Mappa del Modello 231

Dati aziendali di base

Ragione sociale dell'azienda	Azienda per il Turismo Fiemme e Cembra - Società consortile a responsabilità limitata
Unità di riferimento	Via Fratelli Bronzetti 60, 38033 Cavalese (TN)
Persona di riferimento per il Modello 231	Direttore Dott. Giancarlo Cescatti
Attività	Promozione turistica nell'ambito della val di Fiemme e val di Cembra
Sito	www.visitfiemme.it
Aziende controllate	Nessuna
Governance	Consiglio di Amministrazione
Note	Nessuna

Breve presentazione e scenario

L'Azienda per il turismo Fiemme e Cembra svolge attività di promozione dell'immagine turistica dell'ambito territoriale della Val di Fiemme e Val di Cembra tramite la realizzazione di attività quali: servizi di informazione e assistenza turistica, iniziative di marketing turistico, iniziative di valorizzazione del patrimonio ambientale, culturale e storico dell'ambito della comunità e sviluppo dei prodotti e progetti turistici innovativi in una ottica di equilibrio tra le ragioni economiche, sociali ed ambientali della comunità.

La riforma del Turismo, seguita all'approvazione della Legge Provinciale 8/2020, ha profondamente modificato le modalità operative delle Aziende per il Turismo trentine innovandone di conseguenza anche la strategia. Tali innovazioni non hanno riguardato unicamente le attività caratteristiche, ma anche l'utilizzo di modelli organizzativi e di gestione progettati con finalità di trasparenza ed accountability. I Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/01 hanno introdotto un ulteriore schema di progettazione delle attività volto alla analisi degli effetti delle condotte in termini di mitigazione dei rischi della commissione dei reati previsti dal Decreto. Giova qui sottolineare che tra le richieste della Legge merita un plauso l'obbligo rivolto alle Aziende per il Turismo, di dotarsi di un Codice etico.

L'attività di compliance al Decreto legislativo 231 del 2001 deve essere applicata nell'ambito dell'assetto organizzativo, contabile ed amministrativo adottato dalla società (vedere articolo 2086 del Codice civile). L'integrazione fra sistemi di gestione è fattibile esclusivamente lavorando con un corretto approccio per processi, la tabella che segue riporta i processi delle attività dell'APT. Per dettagli vedere il documento "Elenco dei documenti 231".

ID	Processo	Rilevanza (in ottica continuità)	Documenti essenziali
1	Raccolta Risorse gestione attività caratteristica (vendita)	Strategico	Procedura ciclo attivo Procedura bandi Sistema di deleghe
2	Sviluppo prodotti	Rilevante	Procedura con validazione e verifica e schede prodotti e servizi turistici
3	Approvvigionamenti	Rilevante	Procedura acquisti Condizioni Generali di acquisto Albo fornitori Deleghe
4	Catena di fornitura	Non significativo	Nessuno specifico
5	Operation	Non significativo	Nessuno specifico
6	Marketing	Significativo	Nessuno specifico
7	Risorse umane	Rilevante	Procedura personale Organigramma e Mansionario Piano formativo
8	Contabilità ed amministrazione	Strategico	Procedura BGT periodico
9	Servizio cliente	Non significativo	-
10	IT	Strategico	Gestione configurazione Regolamento informatico e lettere consegna beni Relazione annuale con DRP o BCP

Le due dimensioni di analisi per avere la **rilevanza** in ottica continuità (del business)

Criticità	Alta	Significativo	Strategico	
	Media		Rilevante	
	Bassa	Non significativo	Significativo	
		Bassa	Media	Alta
		Importanza		

Funzione del modello di organizzazione e gestione

Il modello di organizzazione e gestione, introdotto dal legislatore italiano sulla scorta di esperienze maturate nell'ambito di ordinamenti stranieri, principalmente di stampo anglosassone e quindi di *common law* (conosciuti anche come *compliance programme*), costituiscono un complesso organico di principi, di disposizioni e di schemi organizzativi e connessi compiti e responsabilità, funzionale alla realizzazione ed alla diligente gestione di un sistema di controllo e monitoraggio delle attività sensibili al fine della prevenzione del rischio della commissione (anche tentata) di un reato-presupposto previsto dal Decreto Legislativo 231 del 2001.

L'individuazione delle attività esposte al rischio di reato e la loro regolamentazione in procedure accompagnate da un efficiente sistema di controlli interni deve avere le seguenti precipue finalità:

- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto della Società consapevoli dei rischi in cui poter incorrere, nel caso di violazione dei dettati del modello, in illeciti passibili di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri

confronti, ma anche nei confronti della Società;

- affermare che ogni condotta illecita è fermamente condannata dalla Società in quanto, anche nei casi in cui la Società potesse in ipotesi trarne vantaggio, è comunque contraria non solo alle disposizioni di legge, ma anche a quei principi di correttezza e trasparenza che la Società intende rispettare nell'esercizio della propria attività;
- fornire alla Società lo strumento per prevenire o contrastare la commissione di reati ed in tal modo evitare i rischi della conseguente responsabilità amministrativa dell'ente.

Tra le finalità del modello vi è quella di rendere consapevoli i dipendenti, gli organi sociali, i consulenti ed i partner, che operano per conto o nell'interesse della Società, dell'importanza che riveste il rispetto dei ruoli, delle modalità operative, dei protocolli (procedure) nello svolgimento delle attività societarie.

1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231

In attuazione della delega al Governo prevista dall'articolo 11 Legge 29 settembre 2000 n. 300 e in adempimento a convenzioni internazionali, il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 ha introdotto la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", derivante dalla commissione di specifici reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente da determinate persone fisiche sia che siano inserite nell'organizzazione dell'ente in posizione apicale sia in posizione di soggezione alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale.

In base al principio costituzionale per il quale la responsabilità penale è ascrivibile solo ad una persona fisica, la nuova disciplina ha introdotto una figura di responsabilità non penale (di qui si giustifica l'aggettivazione di responsabilità amministrativa discussa però in sede penale) delle Società o degli enti che si avvalgono del reato come strumento per affermare la loro posizione sul mercato (interessi o vantaggi).

Si tratta di una figura di responsabilità autonoma dell'ente che si aggiunge alla responsabilità penale della persona fisica autrice del reato e permette di colpire direttamente la Società o gli enti che abbiano avuto un interesse o tratto un vantaggio dai soggetti in posizione apicale o sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale.

2. I reati-presupposto

In base al principio di legalità espresso dall'articolo 2 del citato Decreto, l'ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato se la sua responsabilità amministrativa in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto.

Da questo principio discende che la responsabilità non è connessa alla semplice commissione di un reato previsto come tale dall'ordinamento penale, ma solo per determinati reati (definiti reati presupposto) che il legislatore ha introdotto con il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, ma che ha successivamente ampliato con ulteriori fattispecie di responsabilità e che continuamente aggiorna e corregge sia su indicazione dell'Unione Europea sia per esigenze nazionali. Su questa base i reati-presupposto possono essere schematizzati nelle aree che seguono (vedere gli articoli 24 e seguenti del Decreto Legislativo 231 del 2001 e le leggi collegabili). Questa classificazione è essenziale al fine di creare una relazione fra un approccio giuridico ed una fattiva applicazione aziendale. Essa permette infatti di individuare i processi e le attività dell'organizzazione (ed i relativi soggetti) che possono essere coinvolti e definire quindi procedure e controlli per la gestione di tali processi aziendali. In seguito,

l'applicazione puntuale delle procedure potrà permettere un controllo specifico anche sulla singola fattispecie del reato. Nella parte speciale del presente documento sono presentate le aree di organizzazione e controllo dove sono possibili rischi per la Società.

Le aree dei reati presupposto¹

- I. Reati commessi nei rapporti con la pubblica amministrazione (prevenzione corruzione)
- II. Reati societari e di abuso dei mercati
- III. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
- IV. Reati contro la personalità individuale
- V. Reati collegati alla sicurezza sul lavoro
- VI. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita
- VII. Reati informatici
- VIII. Reati riguardanti i delitti di criminalità organizzata (reati transazionali e dichiarazioni mendaci)
- IX. Reati riguardanti i delitti contro l'industria e il commercio
- X. Reati in materia di violazione del diritto di autore
- XI. Reati ambientali
- XII. Impiego di cittadini stranieri privi di permesso di soggiorno
- XIII. Reati di razzismo e xenofobia
- XIV. Reati di frode sportiva
- XV. Reati tributari
- XVI. Reato di contrabbando
- XVII. Pagamenti diversi dal contante
- XVIII. Delitti contro il patrimonio culturale

Nota: i reati di Razzismo e xenofobia, Frode sportiva, Pagamenti diversi dal contante e Delitti contro il patrimonio culturale non sono applicabili al contesto della società, in quanto a rischio non rilevante.

3. Appartenenza dell'autore del reato all'organizzazione

Fermo restando che per il diritto italiano la responsabilità penale è configurabile solo con riferimento ad una persona fisica, per fondare la responsabilità "da reato" delle Società ai sensi del Decreto occorre che il reato-presupposto sia commesso da una persona fisica che appartenga all'organizzazione di impresa della Società.

Questo presupposto è fissato dall'articolo 5 del Decreto Legislativo 231 del 2001 quando si prevede che la Società è responsabile per i reati commessi da due categorie di persone fisiche:

- da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (soggetto in posizione apicale);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale (cosiddetti soggetti sottoposti).

4. Il presupposto dell'interesse o del vantaggio della Società

¹ I reati non approfonditi nella Parte Speciale (vedi allegato 1) si reputano a scarsa rilevanza in relazione al contesto della nostra organizzazione ed a quanto emerso dalla analisi dei rischi.

Altro presupposto oggettivo della responsabilità "da reato" delle Società è che il reato sia commesso nel suo interesse o a suo vantaggio (articolo 5 Decreto Legislativo 231 del 2001).

Questo principio è rafforzato dalla previsione per la quale la Società non risponde se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (articolo 5 Decreto Legislativo 231 del 2001).

Si aggiunga che l'articolo 12, comma 1, lettera a) del Decreto Legislativo 231 del 2001 prevede una ipotesi di riduzione della sanzione pecuniaria qualora "*l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricevuto vantaggio minimo*". Questo comporta che se l'autore del reato ha agito perseguendo tanto l'interesse proprio, quanto quello dell'ente, quest'ultimo è passibile di sanzione.

Nel caso in cui, invece, sia prevalente l'interesse della persona fisica autrice del reato rispetto a quello dell'ente al quale appartiene, l'ordinamento prevede un'attenuazione della sanzione (pecuniaria o interdittiva) qualora l'ente non abbia tratto vantaggio o abbia tratto vantaggio minimo dalla commissione del reato.

5. Le sanzioni e procedimento di accertamento

5.1 Sanzioni

Il Decreto Legislativo 231 del 2001 pone a carico della Società nel cui interesse o a cui vantaggio sia stato commesso un reato-presupposto da un soggetto in posizione apicale o da un soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale sanzioni che possono essere classificate nel seguente modo:

- 1) sanzioni pecuniarie fino ad un massimo di euro 1.549.370 (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- 2) sanzioni **interdittive**:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrarre con la pubblica amministrazione;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- 3) confisca del profitto che la Società ha tratto dal reato (comunque disposta, anche per equivalente);
- 4) pubblicazione della sentenza di condanna, che può essere disposta in caso di applicazione di una sanzione interdittiva.

La sanzione pecuniaria (articolo 10 Decreto Legislativo 231 del 2001) è sempre applicata in caso di responsabilità dell'ente dipendente da reato e viene adeguata alle sue condizioni economiche attraverso un sistema di commisurazione per quote (per un numero non inferiore a 100 e non superiore a 1000) e graduato sulla base della gravità del fatto, del livello di responsabilità dell'ente e delle attività e dei provvedimenti adottati per eliminare le conseguenze dannose del reato commesso.

Ad ogni quota è assegnato un valore determinato in base alle condizioni economico-patrimoniali dell'ente, oscillante tra un minimo di euro 258 ed un massimo di Euro 1.549 per ciascuna quota applicata.

Le sanzioni interdittive sono previste per ipotesi più gravi e nel caso in cui ricorra uno dei seguenti presupposti:

- la Società ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti alla loro

- direzione o vigilanza quando, per tale ultima ipotesi, la commissione del reato-presupposto è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti presupposto di responsabilità amministrativa degli enti.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni. Esse non si applicano nei casi in cui l'articolo 12 del Decreto Legislativo 231 del 2001 prevede la riduzione della sanzione pecuniaria.

Come disposto dall'articolo 14 del Decreto Legislativo 231 del 2001, nell'applicazione delle sanzioni interdittive devono essere seguiti i seguenti criteri:

- le sanzioni interdittive hanno per oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente;
- il tipo e la durata della sanzione devono essere determinati in base alla gravità del fatto, al grado della responsabilità dell'ente ed alla attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione può essere limitato a determinati contratti ed a determinate amministrazioni;
- l'interdizione dall'esercizio dell'attività comporta la sospensione, la revoca delle autorizzazioni, licenze e simili funzionali allo svolgimento delle attività;
- le sanzioni interdittive possono essere applicate congiuntamente;
- l'interdizione dall'esercizio dell'attività si applica soltanto quando l'irrogazione delle altre sanzioni interdittive risulti inadeguata.

Gli articoli 15 e 45 del Decreto Legislativo 231 del 2001 prevedono la possibilità di nomina di un commissario giudiziale. Gli articoli 53 e 54 Decreto Legislativo 231 del 2001 prevedono il potere del giudice di disporre il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca o il sequestro conservativo.

5.2 Procedimento di accertamento

La competenza a conoscere degli illeciti dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono (articolo 36 Decreto Legislativo 231 del 2001).

Il Pubblico Ministero, rilevato un reato-presupposto di responsabilità delle Società e degli enti, verifica l'appartenenza della persona fisica imputata all'organizzazione di una determinata Società o ente e quindi acquisita la notizia dell'illecito amministrativo dipendente dal reato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente, annota immediatamente nel registro di cui all'articolo 335 del codice di procedura penale gli elementi identificativi dell'ente unitamente, ove possibile, alla generalità del suo legale rappresentante nonché il reato da cui dipende l'illecito.

Per l'azione di responsabilità amministrativa dell'ente, il Pubblico Ministero deve dimostrare l'esistenza degli elementi oggettivi della responsabilità e precisamente:

- che è stato commesso uno dei reati-presupposto;
- che il reato è stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
- che l'autore del reato svolge formalmente o di fatto una funzione nell'ente ed è in posizione apicale o di sottoposto anche se è rimasto ignoto.

A questo punto occorre distinguere se l'autore del reato:

- è in posizione apicale;
- è in posizione di sottoposto.

Nel primo caso la colpa di organizzazione è presunta e l'ente deve dare prova

dell'esistenza a suo favore di una causa di esonero da responsabilità secondo quanto previsto dall'articolo 6 del Decreto Legislativo 231 del 2001.

Nel secondo caso il Pubblico Ministero, per accampare la responsabilità dell'ente, deve fornire la prova che la commissione del reato è dovuta all'osservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza mentre l'ente ha l'onere della prova dei fatti impeditivi della responsabilità.

6. Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del Decreto Legislativo 231 del 2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti - commessi all'estero. I presupposti previsti dal Decreto su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

7. Presupposti per l'esonero della responsabilità

L'articolo 6, comma 1, del Decreto Legislativo 231 del 2001, dispone che l'ente non risponde se 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 della specie di quelli verificatisi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone fisiche hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lettera b).

Il modello di organizzazione e di gestione, utile per l'esonero da responsabilità dell'ente, deve rispondere a specifiche caratteristiche che possono essere così esemplificate:

Attività	Azioni in essere (documenti)
Individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati	Analisi del rischio e attività sensibili
Predisporre specifici protocolli diretti a regolare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire.	Procedure e protocolli (vedere elenco documenti)
Individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati	Controlli base inseriti nelle procedure e procedure amministrazione
Prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello organizzativo	Regolamento Organismo di Vigilanza e rendicontazione, parti speciali del Modello 231
Introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure	Sistema sanzionatorio allegato

indicate nel modello organizzativo	
Definire specifici programmi di formazione generale e specifica	Programma di formazione Decreto 231 e procedure personale

Sono stati riportati i documenti predisposti dalla Società applicativi dei “modelli” sopra richiesti. Vedere anche elenco della documentazione essenziale presente nella parte finale del presente documento.

8. Le ragioni di adozione del modello 231

8.1 Sistema di Controllo

Nella consapevolezza dell'importanza, per una corretta e trasparente gestione dell'attività societaria, dell'introduzione dei sistemi di controllo volti alla prevenzione della commissione dei reati previsti dal Decreto Legislativo 231 del 2001, la Società ha adottato i sistemi di controllo di seguito descritti.

Comportamenti non conformi al Modello o ai documenti collegati sono sanzionati secondo quanto previsto dal **sistema disciplinare**; tali regole sono coerenti con le disposizioni legislative vigenti ed in particolare con i contratti collettivi di lavoro e le prassi di accertamento delle violazioni.

8.2 Sistema dei controlli interni

Per sistema dei controlli interni si intende l'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative che mirano ad assicurare il rispetto delle strategie aziendali e il conseguimento dell'efficacia e dell'efficienza dei processi aziendali, della salvaguardia dei valori delle attività e protezione dalle perdite, dell'affidabilità e integrità delle informazioni contabili e gestionali, della conformità delle operazioni con la legge, la normativa di vigilanza nonché con le politiche, i piani, i regolamenti e le procedure interne, nell'ottica di prevenire il rischio di commissione dei reati da parte dei soggetti indicati e della responsabilità “da reato” dell'ApT.

A.P.T. della Val di Fiemme promuove a ogni livello la cultura del controllo quale strumento per la migliore prevenzione del rischio di cui alla normativa del Decreto.

8.3 Il codice etico

Il codice è un impegno concreto per il rispetto delle esigenze di tutte le parti interessate ed ha come fine primario di evitare la commissione di comportamenti scorretti e di reati e di indirizzare tutti verso i principi di legalità e di rispetto delle regole.

Il Codice è supportato da un sistema sanzionatorio che costituisce un requisito essenziale ed imprescindibile per indirizzare i comportamenti e garantire l'effettiva ed efficace attuazione dei modelli di prevenzione dei reati. Per questo motivo il codice etico è spesso indicato come codice di comportamento.

8.4 Il Modello Organizzativo

Comportamenti corretti sono in primo luogo assicurati dall'adozione ed attuazione del MOG elaborato ed attuato coerentemente con il dichiarato fine di prevenire il rischio di commissione dei reati dai quali possa derivare la responsabilità della Società ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001.

Il Modello Organizzativo, al fine di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto Legislativo 231/2001, una volta individuate le attività nel cui ambito possono essere commessi detti reati, dispone:

- specifici protocolli da seguire per formare ed attuare le decisioni dell'impresa
- obblighi di informazione
- sanzioni disciplinari idonee a fungere da deterrente per sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

8.5 L'Organismo di Vigilanza

Il compito di vigilare sul rispetto del presente documento, relazionando almeno annualmente il Consiglio di Amministrazione, spetta all'Organismo di Vigilanza costituito ai sensi del Decreto Legislativo 231 del 2001 dal Consiglio d'Amministrazione e regolato da apposito regolamento, che forma parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo della Società, approvato dal Consiglio medesimo, a cui si fa espresso richiamo.

All'Organismo di Vigilanza, organo *interno* alla struttura della Società, il legislatore ha assegnato l'importante e fondamentale compito di promuovere l'attuazione del modello, attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali e l'acquisizione di informazioni sulle attività e sui connessi rischi rilevanti ai fini del Decreto Legislativo 231 del 2001. Tale organo ha inoltre la responsabilità di sensibilizzare e diffondere i principi di integrità negli affari e la verifica in concreto del funzionamento del modello.

Il corretto ed efficace svolgimento dei complessi compiti che l'Organismo di Vigilanza è chiamato a svolgere, costituisce il presupposto imprescindibile per l'esonero dalla responsabilità amministrativa della Società. È per questo che l'Organismo di Vigilanza deve necessariamente caratterizzarsi per *autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione*.

Il Consiglio d'Amministrazione provvede a nominare l'Organismo di Vigilanza secondo quanto definito dal regolamento. L'Organismo di Vigilanza è dotato per lo svolgimento dei propri compiti di un budget annuo, specifico e indipendente. L'Organismo di Vigilanza annota in specifici verbali l'attività eseguita ed è prevista apposita procedura di attivazione da parte di qualunque parte interessata.

Di seguito le principali informazioni (flussi) che sono inviate all'Organismo di Vigilanza; in **apposito documento** sono definite responsabilità e tempistiche minime. Altri flussi informativi sono previsti dalle procedure specifiche o possono essere richiesti dall'Organismo di Vigilanza stesso.

- Bilanci approvati
- Report enti di ispezione e certificazione
- Sanzioni e verifiche enti di controllo
- Infortuni ed indicatori di monitoraggio sulla sicurezza sul lavoro
- Sanzioni ai dipendenti
- Report Audit interni
- DURC
- Visura camerale
- Segnalazioni e reclami/contenziosi dei clienti
- Azioni legali in corso

9. Applicazione del Modello

Ogni azione ed operazione della Società deve essere adeguatamente registrata e documentata affinché sia sempre possibile, in ogni momento, la verifica del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento, nonché il controllo delle caratteristiche e delle ragioni dell'operazione e l'individuazione del soggetto che ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa.

In tutti i contratti stipulati dalla Società con i fornitori devono essere riportate **clausole** che vincolano al rispetto del Modello e delle procedure specifiche applicabili; la violazione delle clausole richiamate deve essere causa di risoluzione del contratto ed eventualmente di risarcimento del danno ove ne ricorrano gli estremi.

Nei rapporti contrattuali con i terzi, la Società ha cura di controllare la serietà e le credenziali del contraente, disponendo che tutti i pagamenti significativi tra le parti avvengano per tramite di bonifico o strumento equivalente.

L'assunzione delle decisioni societarie che abbiano rilevanza esterna si svolge in assoluta trasparenza.

È definito un programma di formazione ed aggiornamento dei dirigenti e dei dipendenti ai principi del Modello e coloro che svolgono funzioni di controllo devono riferire all'Organismo di Vigilanza le irregolarità riscontrate nel rispetto delle procedure previste dal modello.

10. Identificazione del rischio-reato ed attività sensibili

Essenziale per garantire l'esonero della Società dalle responsabilità "da reato" è che il modello di organizzazione e gestione sia stato assunto secondo una procedura idonea a rilevare le "occasioni" del rischio-reato con specifico riferimento alle attività sensibili, tenuto conto delle concrete condizioni operative e di mercato della Società; questo è stato fatto attraverso una valutazione formale e documentata dei rischi reato che viene aggiornata *indicativamente con frequenza annuale* ed i cui risultati sono sottoposti al Consiglio d'Amministrazione.

Procedendo secondo questi criteri, sono stati definiti dei modelli di organizzazione e gestione (sintetizzati nel presente documento) articolati in più parti in relazione alle singole attività ed ai differenti interlocutori, sono state quindi predisposte procedure ed istruzioni di comportamento, secondo la logica dei comportamenti prescrittivi dei compliance programme e dei sistemi di gestione. Questo per permettere una reale integrazione alle attività aziendali ed il coordinamento con gli altri sistemi presenti (per esempio amministrazione, risorse umane, sicurezza, qualità).

Le procedure rappresentano quelle regole che il modello impone nello svolgimento di un'attività sensibile o a rischio e costituiscono l'aspetto più rilevante e qualificante del Modello.

Le attività sensibili (in relazione al rischio-reato) rappresentano i settori di attività ed i processi di business della Società che potrebbero potenzialmente essere coinvolti nella commissione dei reati indicati nel Decreto e nelle norme collegate.

Di seguito sono elencate le aree aziendali potenzialmente sensibili e le posizioni organizzative a livello macro.

Attività a potenziale sensibilità ai fini dell'applicazione del Decreto

Processi direzionali

- Definizione regole di comportamento e strategiche
- Rappresentanza legale e giuridica della Società (incluso la gestione del contenzioso)
- Definizione deleghe e procure

- Gestione consulenti esterni ed acquisto consulenze
- Definizione organigrammi
- Monitoraggio economico e finanziario
- Politiche retributive o di incentivazione
- Emissione ed approvazione procedure gestionali o operative
- Processo di preparazione e controllo del bilancio (civile e fiscale)
- Domanda e gestione contributi pubblici
- Mappatura coperture assicurative
- Partecipazione a gare e bandi pubblici di finanza agevolata

Processi operativi (acquisto – produzione - vendita)

- Assegnazione beni aziendali
- Omaggi - Sponsorizzazioni e liberalità
- Sviluppo prodotto
- Gestione pacchetti turistici e prenotazioni
- Assistenza clienti
- Qualifica e valutazione fornitori
- Comunicazione (esterna e pubblicità, incluso il sito)
- Marketing e comunicazione

Processi di supporto

- Contabilità
- Gestione del personale
- Formazione del personale
- Gestione sicurezza sul lavoro
- Relazione con la pubblica autorità per le informazioni richieste
- Relazione con gli enti previdenziali gli enti tributari e doganali
- Gestione adempimenti societari ed iscrizioni
- Gestione sicurezza informatica (incluse infrastrutture ed accesso/servizi di rete e gestione riservatezza delle informazioni)
- Custodia delle scritture contabili e dei libri sociali
- Gestione degli adempimenti fiscali e dei rapporti con l'amministrazione tributaria

Funzioni e posizioni aziendali (sensibili 231)

- Consiglio di Amministrazione
- Direzione
- Comitato esecutivo
- Amministrazione
- Digital
- Prodotto
- Marketing
- Visual
- Eventi
- Info

Per maggiori dettagli si rimanda agli organigrammi aziendali presenti.

11. Deleghe, procure e incarichi

L'assegnazione di *responsabilità ed incarichi* è uno degli aspetti più critici nella prevenzione dei rischi reato, di qui la necessità che l'organizzazione abbia una particolare cura per il sistema delle deleghe e delle procure. Questo rappresenta anche

un importante aspetto nell'apparato dei controlli definito dal modello per attuare il principio della doppia responsabilità di attuazione delle decisioni.

Ai fini dell'applicazione del presente documento si adottano le seguenti definizioni:

- **delega:** atto interno di attribuzione di funzioni e compiti;
- **procura:** negozio giuridico unilaterale con cui la Società attribuisce ad un soggetto i poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi.

In concreto, il sistema delle procure consente al vertice aziendale di far discendere in capo ai dirigenti ed ai responsabili di funzione tutti i poteri di cui necessitano per esercitare le attribuzioni e le mansioni loro assegnate, al vertice del sistema delle procure si trova l'organo amministrativo che agisce secondo lo statuto e definisce le deleghe necessarie anche per l'applicazione del modello.

Sono parte integrante dei sistemi di *responsabilità ed incarichi* gli organigrammi, i mansionari e le job description.

Il Consiglio di Amministrazione gestisce tale attività tramite **specifico protocollo** e relative registrazioni.

12. Formazione, informazione e selezione delle risorse umane

La Società al fine di dare concreta ed efficace attuazione ai principi ed ai contenuti del Modello e delle procedure collegate, assicura una corretta divulgazione degli stessi ai propri dipendenti (di ogni livello) ed ai soggetti che, a qualsiasi titolo, hanno rapporti contrattuali con la Società.

Tale attività di divulgazione, seppur diversamente caratterizzata a seconda dei destinatari cui si rivolge, è regolata dai principi di completezza, tempestività, accuratezza, accessibilità e continuità e gestita attraverso un **programma documentato**. La suddetta documentazione è integrata da circolari o comunicazioni che verranno trasmesse dall'ufficio amministrazione.

Con riferimento alla generalità dei dipendenti, al momento dell'assunzione sono consegnati e presentati a ciascun dipendente i manuali e le procedure necessarie; tale attività è registrata.

Al momento dell'assunzione viene, altresì, richiesto a ciascun dipendente di sottoscrivere una dichiarazione di conoscenza, adesione e impegno all'osservanza dei principi e delle regole fondamentali di comportamento.

È dedicato inoltre un apposito spazio nella rete aziendale alla diffusione e conoscenza del Modello e delle procedure collegate.

La partecipazione alle attività di formazione ed aggiornamento è obbligatoria per tutti i dipendenti della Società.

Il **sito internet** viene utilizzato per la gestione della comunicazione istituzionale di relazione con gli stakeholder.

13. Il sistema disciplinare

La predisposizione di un adeguato sistema disciplinare, idoneo a sanzionare la violazione delle procedure previste, costituisce requisito essenziale ed imprescindibile per garantire l'effettiva ed efficace attuazione dei modelli di prevenzione dei reati.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le norme comportamentali imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia, a prescindere dalla rilevanza penale della condotta tenuta. In caso di intervento delle autorità giudiziarie, sarà definita dall'organo amministrativo, sentito l'Organismo di

Vigilanza, una specifica procedura per la gestione di tale aspetto.

I destinatari del sistema disciplinare, che coincidono con i destinatari del Modello e delle procedure, hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta alle regole suddette.

Per stabilire in concreto la sanzione da irrogare, il vertice aziendale deve valutare i diversi aspetti della violazione contestata ed in particolare:

- l'intenzionalità della condotta;
- la negligenza, imprudenza ed imperizia evidenziate dall'autore nella commissione della violazione, specie se l'evento era effettivamente prevedibile ed evitabile;
- le conseguenze della violazione e la gravità delle stesse, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta;
- il ruolo ricoperto dall'autore della violazione all'interno della Società, avendo particolare riguardo al livello di responsabilità e di autonomia connesso alle sue mansioni;
- eventuali circostanze aggravanti o attenuanti in relazione alla condotta tenuta dall'autore dell'illecito;
- il concorso di più soggetti destinatari del modello nella commissione della violazione;
- l'esistenza di eventuali precedenti disciplinari a carico del soggetto.

Per quanto attiene i lavoratori subordinati, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 Legge 30 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e da eventuali normative speciali applicabili, i provvedimenti disciplinari vengono irrogati tenendo conto dell'apparato sanzionatorio del CCNL di categoria applicabile e dell'eventuale regolamento aziendale o del contratto di lavoro integrativo (quando presente).

Per i soggetti legati alla Società da contratti di natura differente dal rapporto di lavoro subordinato, le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono rispettare le norme di legge vigenti e le condizioni contrattuali. I dettagli sono riportati nel sistema sanzionatorio.

14. Aggiornamento del Modello

In conformità a quanto previsto dal Decreto legislativo 231 del 2001, all'Organismo di Vigilanza è affidato il compito vigilare sulla adeguatezza e corretta applicazione del Modello e di proporre gli aggiornamenti e le modifiche necessarie.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza, anche avvalendosi del supporto delle funzioni aziendali preposte al monitoraggio delle innovazioni normative, delle modifiche organizzative e attinenti alle tipologie di attività svolte dalla Società – e in particolare dei relativi flussi informativi a tali fini con continuità assicurati in favore dell'Organismo – identifica e segnala al Consiglio d'Amministrazione l'esigenza di procedere all'aggiornamento del Modello, fornendo altresì indicazioni in merito alle modalità secondo cui procedere alla realizzazione dei relativi interventi.

Il Consiglio d'Amministrazione valuta l'esigenza di aggiornamento del Modello segnalata dall'Organismo di Vigilanza e, sentiti gli altri organi di controllo presenti, delibera in merito all'aggiornamento del Modello in relazione a modifiche o integrazioni che si dovessero rendere necessarie.

Possono essere cause di aggiornamento:

- modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti e significative innovazioni nell'interpretazione delle disposizioni in materia;
- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa, modificazioni dell'assetto interno della Società o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;

- emanazione e modifica di linee guida da parte dell'associazione di categoria;
- commissione dei reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- riscontro di carenze nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Contestualmente all'assunzione delle proprie delibere attinenti allo svolgimento di attività di aggiornamento del Modello, il Consiglio d'Amministrazione identifica le funzioni aziendali che saranno tenute ad occuparsi della realizzazione e attuazione dei predetti interventi di aggiornamento e le correlate modalità degli stessi, autorizzando l'avvio di un apposito progetto.

L'approvazione dell'aggiornamento del Modello viene immediatamente comunicata all'Organismo di Vigilanza, il quale, a sua volta, vigila sulla corretta attuazione e diffusione degli aggiornamenti operati.

L'Organismo di Vigilanza provvede, altresì, mediante le relazioni periodiche, a informare il vertice aziendale circa l'esito dell'attività di vigilanza intrapresa a seguito delle modifiche.

Il Modello è, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza indicativa annuale da disporsi mediante delibera del Consiglio d'Amministrazione.

15. Segnalazioni (Whistleblowing)

Il Decreto legislativo 24 del 2023, che ha recepito la direttiva UE 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione o di disposizioni normative nazionali, ha inteso dare piena ed effettiva attuazione ai principi di trasparenza e di responsabilità della direttiva e attivare attività di controllo e tutela a livello nazionale (in particolare con il ruolo di ANAC).

Il suddetto Decreto disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità delle imprese o degli enti, con riferimento a fatti di cui siano venute a conoscenza nel loro contesto lavorativo.

Dunque, in piena conformità alla Direttiva 2019/1937 e del relativo D.Lgs24/2023, i destinatari del presente Modello 231 sono tenuti a segnalare eventuali comportamenti o situazioni che possano essere considerati non corretti o non coerenti con le procedure interne e più in generale con le disposizioni di legge sopra menzionate, le segnalazioni devono essere eseguite come da procedura interna ed in senso conforme alla gestione dei canali di segnalazione interna, al fine di garantire la riservatezza del segnalante e la sua protezione da eventuali ritorsioni.

Le modalità di gestione delle segnalazioni sono descritte all'interno della Procedura whistleblowing, disponibile a tutto il personale aziendale anche attraverso specifica informativa presente nelle bacheche aziendali. La suddetta procedura è stata definita anche per proteggere il segnalato e i soggetti chiamati a gestire la segnalazione.

Si ricorda che la società accetta segnalazioni anonime, se ben circostanziate ed accetta errori a condizione che vi sia buona fede nella commissione degli stessi. La società non accetta ed anzi sanziona le segnalazioni fatte con dolo o per motivi esclusivamente personali, riservandosi anche di avanzare eventuale richiesta di risarcimento danni.

La Società dichiara formalmente che non verrà messa in atto nessuna forma di discriminazione o ritorsione per il segnalante; al contrario, ogni comportamento in tale direzione sarà sanzionato.

Per ogni informazione è a disposizione la Direzione.

Documento di riferimento: Whistleblowing Policy (versione in vigore)

Allegato 1 - Elenco reati 231 e correlazione con le parti speciali del Modello 231			
ID	Riferimento al D.Lgs 231/2001	Famiglia Reato	Documenti Correlati
1.	Art. 24	Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture	Parte speciale capitolo 1
2.	Art. 24-bis	Delitti informatici e trattamento illecito di dati	Parte speciale capitolo 7
3.	Art. 24-ter	Delitti di criminalità organizzata	Parte speciale capitolo 8
4.	Art.25	Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio	Parte speciale capitolo 1
5.	Art.25-bis	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	Non applicabile in quanto rischio trascurabile.
6.	Art. 25-bis.1	Delitti contro l'industria e il commercio	Parte speciale capitolo 9
7.	Art. 25-ter	Reati societari	Parte speciale capitolo 2
8.	Art. 25-quater	Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali	Parte speciale capitolo 3
9.	Art. 25-quater	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 583-bis c.p.)	Parte speciale capitolo 4
10.	Art. 25-quinquies	Delitti contro la personalità individuale	Parte speciale capitolo 4
11.	Art. 25-sexies D. Lgs.231/2001	Reati di abuso di mercato	Parte speciale capitolo 2
12.	Art. 25-septies	Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro	Parte speciale capitolo 4
13.	Art. 25-octies	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio	Parte speciale capitolo 6
14.	Art. 25-octies.1	Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti	Parte speciale capitolo 14
15.	Art. 25-novies	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Parte speciale capitolo 10
16.	Art. 25-decies	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Parte speciale capitolo 1 e 8
17.	Art. 25-undecies	Reati ambientali	Parte speciale capitolo 11

18.	Art. 25-duodecies	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	Parte speciale capitolo 12
19.	Art. 25-terdecies	Razzismo e xenofobia	Non applicabile in quanto rischio trascurabile
20.	Art. 25-quaterdecies	Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati	Non applicabile in quanto rischio trascurabile
21.	Art. 25-quinquiesdecies	Reati tributari	Parte speciale capitolo 13
22.	Art. 25-sexiesdecies	Contrabbando- Diritti di confine	Non applicabile in quanto rischio trascurabile
23.	Art. 26	Delitti tentati	Parte speciale tutti
24.	Art. 12, Legge 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)	Non applicabile in quanto rischio trascurabile
25.	Legge n.146/2006 modificata dalla L.n.236 /2016	Reati transnazionali	Non applicabile in quanto rischio trascurabile