



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E  
CONTROLLO  
(in attuazione del D.Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche ed  
integrazioni)

SELEZIONE E GESTIONE  
DEL PERSONALE

GARDA DOLOMITI AZIENDA PER IL TURISMO S.P.A.

**GARDA DOLOMITI  
AZIENDA PER IL TURISMO S.P.A.**

Largo Medaglie d'Oro al Valor Militare, 5  
38066 Riva del Garda (TN) Italia  
info@gardatrentino.it  
T +39 0464 554 444

gardatrentino@pec.gardatrentino.it  
C.F. – P.IVA 01855030225  
CAP. SOC. € 600.000,00 i.v.  
R.I. Trento – REA n. 182762

[gardatrentino.it](http://gardatrentino.it)

## 1. Possibili Condotte illecite

### Corruzione di/induzione da soggetti pubblici

- A fronte dell'esercizio da parte di un pubblico ufficiale delle proprie funzioni o dei propri poteri o del compimento di un atto contrario ai doveri d'ufficio (es. rilascio di autorizzazioni o provvedimenti favorevoli alla società, positiva conclusione di un'ispezione etc.), assunzione di persona segnalata dal pubblico ufficiale corrotto
- **Traffico di influenze illecite**
- GARDA TRENTINO potrebbe assumere una persona segnalata da un mediatore o il mediatore stesso - che sfrutta o vanta relazioni (esistenti o asserite) con il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio -:
  - come prezzo della mediazione illecita (offerta dal mediatore o richiesta a quest'ultimo) verso il pubblico ufficiale, il tutto nell'interesse o a vantaggio di GARDA TRENTINO;
  - come remunerazione del pubblico ufficiale per l'esercizio delle proprie funzioni o dei propri poteri (per il compimento di atto contrario ai doveri d'ufficio – ipotesi aggravata),  
il tutto nell'interesse o a vantaggio di GARDA TRENTINO.

### Corruzione tra privati

- Selezione e assunzione a condizioni favorevoli di un soggetto, ancora alle dipendenze di un'altra impresa, che ricopre un ruolo sufficientemente apicale o comunque in possesso di informazioni di valore intrinseco relative alla concorrenza (es. rapporti con i clienti, metodologie produttive, tipologia di macchinari, etc.), in cambio di tali informazioni, anche senza creare successivo nocumento alla società di provenienza.
- Quanto sopra vale anche nel caso in cui l'offerta o la promessa non sia accettata e sia effettuata anche per interposta persona.

### Caporalato

- Utilizzo, assunzione o impegno di manodopera – anche mediante attività di intermediazione di altri (es. attraverso società di somministrazione) o attraverso contratti di appalto o subappalto (ad es. cooperative di servizi) – sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno, ad esempio:
  - corrispondendo reiteratamente retribuzioni palesemente difformi dal CCNL applicabile alla Società;

- con reiterata violazione della normativa relativa all'orario, ai periodi di riposo, al riposo settimanali, all'aspettativa obbligatoria e alle ferie;
- violando norme in materia di sicurezze e igiene nei luoghi di lavoro.

#### **Reati tributari**

- Potrebbe essere contestato un reato di Dichiarazione fraudolenta (art. 2 o 3 D.Lgs. 74/2000), ad esempio, nelle seguenti ipotesi:
  - corresponsione reale di somme al lavoratore in misura inferiore a quella indicata nella certificazione giuslavoristica e fiscale, con iscrizione di costi parzialmente inesistenti e conseguente abbattimento dell'imponibile;
  - detrazione di spese mediche mai sostenute a favore dei dipendenti/collaboratori, con iscrizione di costi inesistenti e conseguente abbattimento dell'imponibile;
  - utilizzo illecito di manodopera ad es. tramite contratto d'appalto "non genuino" con cooperative di servizi che potrebbero portare ad un indebito risparmio d'imposta;

il tutto se commesso nell'interesse o vantaggio di GARDA TRENTINO.

#### **Autoriciclaggio**

- La gestione non corretta della posizione lavorativa dei soggetti che operano in azienda (es. utilizzo illecito di manodopera fornita da cooperativa di servizi, abuso dei contratti di tirocinio, falsa attestazione di appartenenza dei lavoratori a categorie svantaggiate) nonché la gestione non corretta della posizione contributiva dei lavoratori (es. omesso versamento dei contributi previdenziali) può ingenerare un risparmio che, qualora sia di entità tale da assumere rilievo penale, espone la Società altresì al rischio di contestazione del reato di autoriciclaggio se utilizzato in attività economiche, finanziarie, imprenditoriali o speculative in modo da ostacolarne concretamente l'identificazione della provenienza delittuosa.

#### **Criminalità organizzata**

- Soggetti di GARDA TRENTINO potrebbero associarsi ad altri soggetti esterni (fornitori, clienti, rappresentanti della P.A., consulenti, etc.) – si deve trattare di almeno tre persone – allo scopo di commettere più delitti (es. reati contro la PA, reati tributari, riciclaggio, autoriciclaggio, delitti contro la personalità individuale, etc.) mediante:
  - l'assunzione di personale legato da vincoli di parentela e/o di affinità o comunque legati ad esponenti di note organizzazioni criminali;
  - atti diretti a procurare illegalmente l'ingresso o la permanenza nel territorio dello Stato di soggetti senza titolo di residenza permanente.

- L'associazione di cui sopra potrebbe essere qualificata di tipo mafioso qualora si avalesse dell'elemento della forza di intimidazione del vincolo associativo e della condizione di assoggettamento e di omertà che ne deriva, con le finalità previste dall'art. 416 bis co. 3 c.p. (tra cui, acquisire la gestione o il controllo di attività economiche e realizzare profitti o vantaggi ingiusti per sé o per altri).
- Nei casi in cui la Società, non rientrando nella struttura organizzativa del sodalizio criminoso, non possa dirsi partecipe all'associazione criminosa, potrebbe essere comunque chiamata a rispondere a titolo di concorso nel reato di associazione per delinquere qualora apportasse un contributo al conseguimento degli scopi dell'associazione ad esempio agevolando con qualsiasi mezzo la commissione dei delitti scopo dell'associazione.

#### Altri reati

- Il processo di gestione del personale può essere rilevante anche come processo sensibile "strumentale" alla commissione di reati 231 (anche diversi da quelli contro la PA), ad esempio:
  - un sistema incentivante che facesse leva sull'aumento della produzione a parità di tempo, potrebbe costituire un fattore di incoraggiamento di comportamenti poco rispettosi delle norme sulla sicurezza (es. mancato blocco dell'attività in presenza di delicati interventi di manutenzione), aumentando così il rischio di infortuni sul lavoro;
  - concessione di erogazioni monetarie (incentivi, anticipi, premi) a personale dipendente legato alla PA - diverso dai lavoratori in distacco dalla Provincia - al fine di percepire da questi vantaggi indebiti;
  - più in generale, la gestione del sistema incentivante potrebbe essere utilizzata per la creazione di disponibilità finanziarie non controllate.

## 2. Protocollo preventivo 231

- Il Referente del Personale si occupa ogni anno di raccogliere, con modalità tracciabili, le esigenze di personale dalle altre aree aziendali e di predisporre il budget di area che viene poi approvato dal CdA.
- E' prevista la pubblicazione, a cura dell'ufficio Amministrazione e Personale, sul sito istituzionale della società dei profili professionali ricercati con indicazione dettagliata del numero di risorse da assumere, dei requisiti generali e di esperienza richiesti, del rispetto delle pari opportunità, dei termini e delle modalità di consegna delle candidature nonché delle modalità generali di svolgimento della selezione.

- Nel rispetto del punto precedente, è comunque possibile contattare un'agenzia esterna di reclutamento del personale per individuare i candidati che saranno poi valutati dalla Commissione oppure procedere con altri canali interni (es. linkedin, database curriculum di autocandidature precedenti, etc.).
- Deve essere formata apposita commissione di valutazione dei curricula, composta da almeno tre soggetti (tra cui il Direttore, il Responsabile dell'area funzionale in cui si inserisce la nuova risorsa e il Referente Ufficio del Personale; se si tratta di assunzione di figure dirigenziali, si aggiunge alla Commissione anche il Presidente del CdA), dotata di competenze rispetto all'attività che viene assegnata alla risorsa ricercata.
- I componenti di ogni commissione di valutazione dovranno rilasciare apposita dichiarazione sull'assenza di conflitto d'interessi rispetto al singolo candidato.
- Ove l'assunzione riguardi figure dirigenziali, il Presidente del CdA, con l'eventuale collaborazione dell'Ufficio Amministrazione e Personale, svolge verifiche su eventuali cause di inconferibilità e/o incompatibilità del candidato.
- Durante i colloqui valutativi è prevista la raccolta dal candidato della presenza delle seguenti informazioni:
  - legami di appartenenza con:
    - o pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;
    - o soggetti appartenenti a controparti contrattuali con la società;
    - o soggetti aventi rapporti di parentela con personale dipendente di GARDA DOLOMITI;
  - patti di non concorrenza o di riservatezza siglati con aziende concorrenti.

Tali informazioni sono trattate dalla Società nel rispetto delle misure di sicurezza e conformità previste dal GDPR e dalle specifiche procedure aziendali in materia.

- Le valutazioni comparative sono effettuate dalla Commissione nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità.
- Per le posizioni lavorative diverse dalle figure stagionali, l'approvazione finale spetta al CdA.
- Selezionato il candidato, il rapporto di lavoro viene contrattualizzato con firma di approvazione da parte di soggetto munito di apposita delega/procura (Presidente del CdA anche per i contratti con i lavoratori stagionali).

- E' prevista la pubblicazione delle informazioni previste dall'allegato A del D.lgs. 33/2013 in materia di obblighi di trasparenza a cura del referente dell'Ufficio del Personale.
- Il rispetto circa gli obblighi verso i dipendenti derivanti da disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia contributiva e fiscale viene garantito dall'Ufficio Amministrazione e Personale con la collaborazione di uno studio di consulenza del lavoro esterno. Tra questi obblighi sono ricomprese anche:
  - la verifica sulla corrispondenza tra il livello di inquadramento e retribuzione proposte in sede di assunzione e quanto previsto dal CCNL applicato dalla Società;
  - la verifica sul rispetto delle norme vigenti relative a orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria e alle ferie effettuata con modalità tracciabili.

Eventuali anomalie rispetto a quanto sopra indicato devono essere tramesse alla Direzione.

- Qualora necessario, nella gestione del personale straniero con permesso di soggiorno è necessario:
  - l'identificazione della nazionalità del lavoratore;
  - l'archiviazione dei permessi di soggiorno dei lavoratori stranieri occupati;
  - il monitoraggio, da parte dell'Ufficio Amministrazione e Personale, dei permessi di soggiorno con le relative date di scadenze e ogni eventuale modifica (revoca, annullamento o mancato rinnovo).
- Nel definire il sistema incentivante, la Società vieta di incentivare, favorire e/o premiare comportamenti, omissivi o commissivi, che, anche indirettamente, violino in qualunque modo le normative vigenti o ne incentivino la violazione o, in generale, aumentino il rischio di commissione di reati presupposto della responsabilità ex d.lgs. 231/01.
- I consulenti e le agenzie di riferimento sono selezionati nel rispetto della disciplina sull'affidamento incarichi professionali.
- Nel caso in cui si dovessero presentare casi di affidamento di lavori in appalto a società che forniscono servizi di manodopera, il Referente del Personale deve essere coinvolto nella verifica sull'effettiva natura del rapporto di appalto.

### 3. Flussi informativi all'OdV

Soggetto	Dati/informazioni	Frequenza
Referente Ufficio del Personale	Report su sanzioni disciplinari irrogate con evidenza delle motivazioni	Trimestrale
Referente Ufficio del Personale	Informativa in merito alla revisione del sistema incentivante	Ad evento
Referente Ufficio del Personale	Assunzioni in deroga ai requisiti indicati all'avvio della procedura di selezione	Semestrale
Referente Ufficio del Personale	Assunzione di personale straniero con permesso di soggiorno	Ad evento
Referente Ufficio del Personale	Informativa nel caso di utilizzo di società cooperative che forniscono manodopera	Ad evento
Referente Ufficio del Personale	Informativa sul rispetto della disciplina sull'orario di lavoro ex D.Lgs. 66/2003 e monitoraggio dei superamenti rispetto all'anno precedente	Annuale
Referente Ufficio del Personale	Eventuali non conformità e deroghe rispetto alla disciplina prevista dal presente protocollo preventivo 231	Trimestrale
Referente Ufficio del Personale	Cambiamenti nelle attività svolte nel processo e/o cambiamenti nell'organizzazione del processo	Trimestrale