

**AGENZIA PER LO SVILUPPO E LA
PROMOZIONE TURISTICA DELLA
PROVINCIA DI BERGAMO SOCIETÀ
CONSORTILE A RESPONSABILITÀ
LIMITATA**

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO EX
D.LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231**

Parte Generale

INDICE

Sezione Prima 4

1. LA NORMATIVA IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI: IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231 E S.M.I..... 4

- 1.1 La Responsabilità Amministrativa degli Enti 4
- 1.2 I reati previsti dal Decreto..... 5
- 1.3 Le sanzioni applicabili all'ente 5
- 1.4 L'adozione del modello quale esimente della responsabilità degli enti..... 7
- 1.5 Le "Linee Guida" di Confindustria e gli altri principi ispiratori 9

Sezione Seconda 11

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI AGENZIA PER LO SVILUPPO E LA PROMOZIONE TURISTICA DELLA PROVINCIA DI BERGAMO SOCIETÀ CONSORTILE A RESPONSABILITÀ LIMITATA..... 11

- 2.1 Finalità del Modello..... 11
- 2.2 Destinatari 12
- 2.3 Elementi fondamentali del modello 12
- 2.4 Codice Etico e Modello..... 13
- 2.5 La struttura del Sistema Organizzativo e di Controllo 14
- 2.6 Individuazione delle attività "a rischio" e definizione dei protocolli 14
- 2.7 Principi di controllo 16

Sezione Terza 17

3. ORGANISMO DI VIGILANZA 17

- 3.1 Premessa 17
- 3.2 Durata in carica, decadenza e revoca..... 17
- 3.3 Funzioni e poteri e dell'Organismo di Vigilanza 18
- 3.4 Reporting dell'Organismo di Vigilanza 19

3.5	Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	20
3.6	Segnalazioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza - Whistleblowing	21

Sezione Quarta 23

4. SISTEMA DISCIPLINARE E MECCANISMI SANZIONATORI 23

4.1	Principi generali	23
4.2	Sanzioni nei confronti dei dipendenti.....	23
4.3	Sanzioni nei confronti dei dirigenti	Error! Bookmark not defined.
4.4	Misure nei confronti dei consulenti, fornitori e collaboratori	25
4.5	Sanzioni nei confronti dei componenti del C.d.A.....	25

Sezione Quinta 27

5. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 27

Sezione Sesta 28

6. INFORMAZIONE, FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO. 28 ALLEGATO 1 – I REATI PREVISTI DAL DECRETO

SEZIONE PRIMA

1. LA NORMATIVA IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI: IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231 E S.M.I.

1.1 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

Il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, che reca la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” (di seguito anche il “**D.Lgs. 231/2001**” o, anche solo il “**Decreto**”), entrato in vigore il 4 luglio 2001 in attuazione dell’art. 11 della Legge-Delega 29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano, conformemente a quanto già previsto in ambito comunitario, la responsabilità amministrativa degli enti¹.

Tale normativa prevede una responsabilità diretta ed autonoma degli enti derivante dalla commissione o tentata commissione di determinate fattispecie di reato (cd. reati-presupposto) nell’interesse o a vantaggio degli enti stessi. Infatti, la responsabilità amministrativa dell’ente va a sommarsi alla responsabilità penale dell’autore dell’illecito ovvero della persona fisica, materialmente responsabile della commissione di uno dei reati inseriti nel catalogo di reati (di seguito, per brevità, anche, i “**Reati Presupposto**”) previsto dal Decreto.

Tale nuova forma di responsabilità, sebbene definita “amministrativa” dal legislatore, presenta tuttavia taluni caratteri propri della responsabilità penale, essendo ad esempio rimesso al giudice penale competente l’accertamento dei reati dai quali essa è fatta derivare ed essendo estese all’ente le garanzie del processo penale.

Il Decreto stabilisce che l’ente è responsabile per i reati commessi:

¹ L’art.1 del D.Lgs. n. 231 del 2001 ha delimitato l’ambito dei soggetti destinatari della normativa agli “*enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica*”. Alla luce di ciò, la normativa si applica nei confronti degli:

- enti a soggettività privata, ovvero gli enti dotati di personalità giuridica ed associazioni “anche prive” di personalità giuridica;
- enti a soggettività pubblica, ovvero gli enti dotati di soggettività pubblica, ma privi di poteri pubblici (c.d. “enti pubblici economici”);
- enti a soggettività mista pubblica/privata (c.d. “società miste”).

Sono invece esclusi dal novero dei soggetti destinatari: lo Stato, gli enti pubblici territoriali (Regioni, Province, Comuni e Comunità montane), gli enti pubblici non economici e, in generale, tutti gli enti che svolgano funzioni di rilievo costituzionale (Camera dei deputati, Senato della Repubblica, Corte costituzionale, Segretariato generale della Presidenza della Repubblica, C.S.M., etc.).

- nel suo interesse² o a suo vantaggio³ (elemento oggettivo):
- da persone funzionalmente legate all'ente (elemento soggettivo), ed in particolare:
 - a) 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 (cd. **soggetti apicali**);
 - b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (cd. **soggetti sottoposti**).

La responsabilità dell'ente è esclusa laddove il reato sia stato posto in essere nell'esclusivo interesse dell'autore dell'illecito.

Oltre all'esistenza degli elementi oggettivi e soggettivi sopra descritti, il D.lgs. n. 231/2001 richiede l'accertamento della colpevolezza dell'ente, al fine di poterne affermare la responsabilità: tale requisito è riconducibile ad una "*colpa di organizzazione*", da intendersi quale mancata adozione, da parte dell'ente, di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati presupposto, da parte dei soggetti individuati nel Decreto.

1.2 I REATI PREVISTI DAL DECRETO

I reati dal cui compimento può derivare la responsabilità amministrativa dell'ente sono solo quelli espressamente richiamati dal D.lgs. n. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Si rimanda all'**Allegato 1** del presente documento per il dettaglio delle singole fattispecie di reato attualmente ricomprese nell'ambito di applicazione del D.Lgs. 231/2001.

1.3 LE SANZIONI APPLICABILI ALL'ENTE

La competenza a conoscere degli illeciti amministrativi dipendenti da reato a carico dell'ente appartiene al Giudice penale, il quale la esercita con le garanzie proprie del procedimento penale.

L'accertamento della responsabilità amministrativa dell'ente da parte del Giudice penale può comportare l'applicazione delle sanzioni amministrative indicate all'art. 9 del Decreto quali:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

❖ Sanzioni pecuniarie

La sanzione pecuniaria è sempre applicabile e viene determinata attraverso un "sistema di quote": il Giudice penale potrà applicare un numero di quote non inferiore a 100 (cento) e non superiore a 1000 (mille) ed il valore di ciascuna quota può variare tra un importo minimo (258 euro circa) e un importo massimo (1549 euro circa). Tale importo è fissato "*sulla base delle*

² L'interesse (da valutare ex ante) consiste "*nella prospettazione finalistica, da parte del reo-persona fisica, di arrecare un interesse all'ente mediante il compimento del reato, a nulla valendo che poi tale interesse sia stato concretamente raggiunto o meno*" (Cass. Pen., sez. IV, sent. n. 38363/2018).

³ Il vantaggio (da valutare ex post) corrisponde "*all'effettivo godimento, da parte dell'ente, di un vantaggio concreto dovuto alla commissione del reato*" (Cass. Pen., sez. IV, sent. n. 38363/2018).

condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione" (articoli 10 e 11, comma 2, D.Lgs. n. 231 del 2001).

Il Giudice determina il numero delle quote tenendo conto di criteri oggettivi legati alla gravità del fatto, al grado della responsabilità dell'ente nonché all'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti, nonché di criteri soggettivi legati alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, che incidono sulla determinazione del valore pecuniario della quota, al fine di assicurare l'efficacia della sanzione. L'articolo 12 del Decreto prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta. Essi sono schematicamente riassunti nella seguente tabella, con indicazione della riduzione apportata e dei presupposti per l'applicazione della riduzione stessa.

Riduzione	Presupposti
1/2 (e non può comunque essere superiore ad Euro 103.291,38)	<ul style="list-style-type: none"> L'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi <u>e</u> l'Ente non ne ha ricavato un vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; <p><u>ovvero</u></p> <ul style="list-style-type: none"> il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.
da 1/3 a 1/2	<p>[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado]</p> <ul style="list-style-type: none"> L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; <p><u>ovvero</u></p> <ul style="list-style-type: none"> è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
da 1/2 a 2/3	<p>[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado]</p> <ul style="list-style-type: none"> L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; <p><u>e</u></p> <ul style="list-style-type: none"> è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

❖ Sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive, applicabili solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste ed alle condizioni di cui all'art. 13 del Decreto, possono comportare importanti restrizioni all'esercizio dell'attività di impresa dell'ente, e consistono in:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per le prestazioni del pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Tali sanzioni possono anche essere richieste dal Pubblico Ministero e applicate all'Ente dal Giudice in via cautelare, quando:

- sono presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- emergono fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, salvo talune eccezioni espressamente previste dal Decreto (art. 25, comma 5, il quale prevede che - nell'ipotesi in cui l'Ente venga condannato per un reato di corruzione - debba trovare applicazione la sanzione interdittiva di durata non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni).

Il Decreto prevede, inoltre, che qualora vi siano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva, il Giudice - in luogo dell'applicazione di tale sanzione - possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

❖ Confisca del profitto del reato

La confisca del profitto del reato consiste nell'acquisizione coattiva da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti in ogni caso salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede; quando non è possibile eseguire la confisca in natura, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

❖ Pubblicazione della sentenza di condanna

La pubblicazione della sentenza di condanna consiste nella pubblicazione di quest'ultima una sola volta, per estratto o per intero, a cura della cancelleria del Giudice ed a spese dell'ente, in uno o più giornali indicati dallo stesso Giudice nella sentenza, nonché nell'affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale.

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva.

Infine, ai sensi dell'art. 26 del Decreto, nell'ipotesi di commissione del reato nella forma del tentativo:

- le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà;
- l'ente non risponde dell'illecito quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

1.4 L'ADOZIONE DEL MODELLO QUALE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI

L'art. 6 del D.lgs. n. 231/2001 stabilisce che l'ente, nel caso di reati commessi da soggetti apicali, non risponda a titolo di responsabilità amministrativa qualora dimostri che:

- a) l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche solo il "**Modello**") idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di proporre l'aggiornamento sia stato affidato ad un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (c.d. "**Organismo di Vigilanza**", nel seguito anche "**Organismo**" o "**OdV**");
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il suddetto Modello;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso in cui il reato sia stato commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza del personale apicale, l'ente sarà ritenuto responsabile del reato solamente in ipotesi di carenza colpevole negli obblighi di direzione e vigilanza.

L'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo, prima della commissione dell'illecito, consente, pertanto, all'ente di andare esente da responsabilità amministrativa.

Quanto all'efficacia del Modello a prevenire la commissione dei reati-presupposto previsti dal D.Lgs. 231/2001, sulla base delle indicazioni fornite dallo stesso Decreto, si ritiene che esso possa raggiungere tale obiettivo se idoneo a soddisfare le seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
- prevedere specifici "protocolli" diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Tuttavia, la mera adozione del Modello non è, tuttavia, di per sé sufficiente ad escludere detta responsabilità, essendo necessario che tale Modello sia efficacemente ed effettivamente attuato e che sussistano congiuntamente le condizioni di cui all'art. 6 comma 1, del D.Lgs. 231/2001.

Con riferimento all'idoneità del Modello a prevenire la commissione dei reati-presupposto previsti dal D.Lgs. 231/2001, sulla base delle indicazioni fornite dalla Giurisprudenza, si ritiene che esso possa ritenersi idoneo se:

- i. sia stato adottato partendo da una mappatura dei rischi di reato specifica ed esaustiva e non meramente descrittiva o ripetitiva del dettato normativo;
- ii. preveda che i componenti dell'OdV posseggano capacità specifiche in tema di attività consulenziale;
- iii. preveda quale causa di ineleggibilità a componente dell'OdV la sentenza di condanna (o di patteggiamento) non irrevocabile;
- iv. preveda una differenziazione tra formazione rivolta ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio ed ai preposti al controllo interno;

- v. preveda il contenuto dei corsi di formazione, la loro frequenza, l'obbligatorietà della partecipazione ai corsi, controlli di frequenza e di qualità sul contenuto dei programmi;
- vi. preveda espressamente la comminazione di sanzioni disciplinari;
- vii. preveda sistematiche procedure di ricerca ed identificazione dei rischi quando sussistano circostanze particolari;
- viii. preveda controlli di routine e controlli a sorpresa – comunque periodici – nei confronti delle attività aziendali sensibili;
- ix. preveda e disciplini un obbligo per i dipendenti, i direttori, gli amministratori della società di riferire all'OdV notizie rilevanti e relative alla vita dell'ente, a violazioni del modello o alla consumazione di reati. In particolare, deve fornire concrete indicazioni sulle modalità attraverso le quali coloro che vengano a conoscenza di comportamenti illeciti possano riferire all'OdV;
- x. contenga protocolli e procedure specifici e concreti.

1.5 LE "LINEE GUIDA" DI CONFINDUSTRIA E GLI ALTRI PRINCIPI ISPIRATORI

Il Decreto, all'art. 6, comma 3, prevede che i Modelli possano essere adottati – garantendo le esigenze di cui al paragrafo che precede - sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti e comunicati al Ministero della Giustizia.

Alla luce di quanto sopra, tutte le principali associazioni di categoria hanno approvato e pubblicato dei propri codici di comportamento. In particolare, appare opportuno ricordare che Confindustria nel mese di giugno 2021 ha pubblicato l'ultima versione aggiornata delle proprie "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo".

La Società, ritenendo che le Linee Guida contengano una serie di indicazioni e misure idonee a rispondere alle esigenze delineate dal legislatore, si è ispirata anche ai principi ivi contenuti per la costruzione del presente Modello (cui si rimanda integralmente).

Nell'elaborazione del presente Modello, si è altresì tenuto conto del documento approvato nella seduta del 18 dicembre 2018 dal Consiglio nazionale dei dottori commercialisti e degli esperti contabili e redatto congiuntamente da ABI, Consiglio nazionale forense e Confindustria recante "Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231" (versione di febbraio 2019).

Si dà atto infine che, nella predisposizione del presente Modello, si è altresì tenuto conto dell'evolversi dei pronunciati giurisprudenziali più significativi formati in materia di D.Lgs. 231/2001 e responsabilità amministrativa degli enti⁴.

⁴ Sulla qualificazione della responsabilità amministrativa da reato degli enti si veda Cass. Sezioni Unite, sent. n. 38343/2014; Cass. Pen. sez. II, sent. n. 29512/2015; Cass. Pen., sez. III, n. 18842/2019.

Sulla definizione di *colpa di organizzazione* si veda Cass. Sezioni Unite, sent. n. 38343/2014; Cass. Pen., sez. VI, sent. n. 54640/2018, Cass. Pen., sez. IV, sent. n. 29538/2019.

Sulla efficacia del Modello Organizzativo, si veda Tribunale di Milano – Ufficio GIP, 17.11.2009; Corte Appello Milano, sez. II, 21.03.2012; Cass. Pen., sez. V, sent. n. 4677/2013; Corte d'Appello di Brescia, sent. n. 1969/2014; Cass. Pen., sez. V, sent. n. 4677/2014; Procura della Repubblica di Como, Decreto di archiviazione, 29.01.2020.

Sulla nozione di interesse o vantaggio si veda Cass. Pen., sez. V, sent. n. 40380/2012; Cass. Pen., sez. II, sent. n. 3615/2005.

In tema di pubblicità del sistema sanzionatorio, si veda Cass. Pen., sent. n. 18130/2005.

In tema di risalita di responsabilità nei gruppi societari, si veda Cass. Pen., sez.V, sent. n. 24583/2011; Cass. Pen., sez. V, sent. n. 4324/2013; Cass. Pen., sez.VI, sent. n. 2658/2014; Cass. Pen., sez. II, sent. n. 52316/2016.

Con riferimento ai reati presupposto, si vedano: corruzione in atti giudiziari Cass., Sezioni Unite, sent. n. 15208/2010; duplicazione abusiva di software Cass. Pen., sez. III, sent. n. 30047/2018; accesso abusivo al sistema informatico Cass. Pen., sez. V, sent. n. 25944/2020; illecita concorrenza con minaccia o violenza Cass., Sezioni Unite, sent. n. 13178/2020; in materia di salute e sicurezza Cass., Sezioni Unite, sent. n. 38343/2014; Cass. Pen., sez. IV, sent. n. 8591/2016; Cass. Pen., sez. IV, sent. n. 8883/2016; Cass. Pen., sez. IV, sent. n. 16713/2018; Cass. Pen., sez. IV, sent. n. 9167/2018; Corte di Appello di Firenze, sez. III, sent. n. 3733/2019; occultamento e distruzione delle scritture contabili Cass. Pen., n. 8350, 8351 e 8355 del 2020; caporalato Tribunale di Milano, Decreto n. 9/2020; autoriciclaggio Cass. Pen., sez. II, sent. n. 25979/2018, Cass. Pen., sez. II, sent. n. 30399/2018 e Cass. Pen., sez. V, sent. n. 5719/2019; frode nell'esercizio del commercio Cass. Pen., sez. III,, sent. n. 4885/2019.

SEZIONE SECONDA

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI AGENZIA PER LO SVILUPPO E LA PROMOZIONE TURISTICA DELLA PROVINCIA DI BERGAMO SOCIETÀ CONSORTILE A RESPONSABILITÀ LIMITATA

2.1 FINALITÀ DEL MODELLO

AGENZIA PER LO SVILUPPO E LA PROMOZIONE TURISTICA DELLA PROVINCIA DI BERGAMO SOCIETÀ CONSORTILE A RESPONSABILITÀ LIMITATA (di seguito anche solo “**Visit Bergamo**” o la “**Società**”) è una società senza scopo di lucro nata dalla precisa volontà della Camera di Commercio di Bergamo, della Provincia di Bergamo e del Comune di Bergamo di sviluppare tutte le iniziative che possano contribuire alla promozione del sistema economico turistico della provincia di Bergamo, nel rispetto ed esaltazione dei valori del territorio e dell’ambiente. Gli scopi che la Società si prefigge sono:

- conoscere e studiare le vocazioni e le potenzialità turistiche nell’ambito territoriale della Provincia di Bergamo, anche mediante ricerche di mercato e statistiche allo scopo di migliorare i rapporti fra domanda e l’offerta;
- coordinare progettualità e le iniziative degli operatori pubblici e privati della provincia di Bergamo nel settore del turismo offrendo tutti i supporti necessari per la realizzazione di progetti e iniziative;
- realizzare direttamente azioni di marketing, programmi di qualità, promozioni e campagne pubblicitarie al fine di potenziare l’immagine della città e della provincia di Bergamo;
- partecipare a fiere, workshop, borse, manifestazioni ed eventi in Italia ed all’estero;
- promuovere, sviluppare e potenziare le strutture turistiche anche individuando e reperendo le necessarie risorse sia in ambito locale che regionale, nazionale e comunitario.

L’Agenzia, inoltre, svolge attività commerciali, principalmente attraverso un contratto di Co-Marketing con Sacbo S.p.A. (gestore aeroportuale per l’Aeroporto Civile di Bergamo-Orio al Serio), nonché tramite:

- la vendita prodotti agroalimentari presso l’infopoint enogastronomico;
- attività di merchandising;
- iniziative realizzate in qualità di soggetto attuatore per il Comune di Bergamo (es. sponsorizzazione per la cerimonia di apertura dell’evento Capitale italiana della Cultura 2023).

La Società ha approvato il Modello, con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 17.11.2023.

La Società è sensibile all’esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione e immagine, e del lavoro dei propri dipendenti ed è, altresì, consapevole dell’importanza di dotarsi di un modello di organizzazione, gestione e controllo, idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti e collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza da parte della Società.

La Società ritiene, dunque, che l’adozione del Modello, unitamente al Codice Etico, possa

costituire un valido strumento di ulteriore sensibilizzazione nei confronti di tutti i dipendenti della Società e di tutti gli altri destinatari, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel D.Lgs. 231/2001.

Segnatamente, attraverso l'adozione del Modello, la Società intende perseguire le seguenti finalità:

- determinare nei destinatari del Modello, definiti al successivo paragrafo 2.2., la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni disciplinari ai sensi del presente Modello, di sanzioni penali applicabili nei loro stessi confronti, nonché di sanzioni amministrative irrogabili direttamente alla Società;
- vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato di cui al D.Lgs. 231/2001, predisponendo un sistema di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la stessa intende attenersi nell'esercizio delle attività aziendali;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio fondata su un sistema strutturato e organico di procedure e attività di controllo, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Al fine di predisporre un Modello efficace e idoneo a prevenire i reati ricompresi nell'ambito del D.Lgs. 231/2001, la Società ha proceduto ad un'approfondita analisi del proprio contesto aziendale sia tramite verifica documentale che a mezzo di interviste mirate a soggetti aziendali informati dell'organizzazione e delle attività svolte dalla Società stessa.

2.2 DESTINATARI

Le disposizioni del presente Modello sono vincolanti per gli amministratori e per tutti coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione (anche di fatto) della Società, per i dipendenti (per tali intendendosi tutti coloro che sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, incluso il personale dirigente, o parasubordinato, es. gli stagisti o gli apprendisti), per i collaboratori esterni sottoposti alla direzione o vigilanza del *management* aziendale della Società (es. lavoratori interinali), e per coloro i quali operano su mandato o per conto della Società nell'ambito delle attività sensibili, es. i consulenti (tutti i soggetti precedentemente elencati di seguito anche i "**Destinatari**").

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

2.3 ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO

Con riferimento alle esigenze individuate nel D.Lgs. 231/2001, gli elementi fondamentali sviluppati dalla Società nella definizione del Modello, possono essere così riassunti:

- matrice delle aree a rischio-reato (di seguito anche "Matrice dei rischi"), con esempi di possibili modalità di realizzazione dei reati nell'ambito delle attività ritenute sensibili rispetto al rischio di commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001, da sottoporre, pertanto, ad analisi e monitoraggio periodico;

- identificazione dei principi etici e delle regole comportamentali volte alla prevenzione di condotte che possano integrare le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001, sancite nel Codice Etico adottato dalla Società, e, più in dettaglio, nel presente Modello;
- introduzione di canali di comunicazione, atti a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, per la raccolta di segnalazioni relative a condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o a violazioni del Modello;
- previsione di specifici protocolli diretti a regolamentare espressamente la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società, al fine di fornire indicazioni specifiche sul sistema di controlli preventivi in relazione alle singole fattispecie di illecito da prevenire;
- nomina di un Organismo di Vigilanza (di seguito anche "**Organismo**" ovvero "**OdV**"), e attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello;
- approvazione di un sistema sanzionatorio idoneo a garantire l'efficace attuazione del Modello, contenente le disposizioni disciplinari applicabili in caso di mancato rispetto delle misure indicate nel Modello medesimo;
- svolgimento di un'attività di informazione, sensibilizzazione e divulgazione ai Destinatari del presente Modello;
- modalità per l'adozione e l'effettiva applicazione del Modello nonché per le necessarie modifiche o integrazioni dello stesso (aggiornamento del Modello).

2.4 CODICE ETICO E MODELLO

La Società intende operare secondo principi etici e regole di comportamento dirette ad improntare lo svolgimento dell'attività aziendale, il perseguimento dello scopo sociale e la sua crescita al rispetto delle leggi e regolamenti vigenti. A tale fine, la Società si è dotata di un Codice Etico volto a definire una serie di principi di "deontologia aziendale" e di regole comportamentali, che la Società riconosce come proprie e delle quali esige l'osservanza sia da parte dei propri organi sociali e dipendenti, che di tutti coloro che cooperano con essa nel perseguimento degli obiettivi di *business*.

Il Codice Etico ha, pertanto, una portata di carattere generale e rappresenta un insieme di regole, adottate spontaneamente dalla Società, che la stessa riconosce, accetta e condivide, dirette a diffondere una solida integrità etica ed una forte sensibilità al rispetto delle normative vigenti.

Il Codice Etico descrive infatti i principi validi per la Società e ne esige l'osservanza sia da parte dei dipendenti e dei propri organi sociali, sia da parte dei terzi che, a qualunque titolo, intrattengano rapporti con essa. Il rispetto del Codice Etico non serve pertanto solo a diffondere all'interno della Società una cultura sensibile alla legalità e all'etica, ma anche a tutelare gli interessi dei dipendenti e di coloro che hanno relazioni con la Società, preservando la Società da gravi responsabilità, sanzioni e danni reputazionali.

Il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel D.Lgs. 231/2001, finalizzate espressamente a prevenire la commissione delle tipologie di reati previste dal decreto medesimo (per fatti che, apparentemente commessi nell'interesse o a vantaggio della Società, possono far sorgere a carico della stessa una responsabilità amministrativa da reato).

In considerazione del fatto che il Codice Etico richiama principi di comportamento (tra cui, legalità, correttezza e trasparenza) idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al D.Lgs. 231/2001, tale documento acquisisce rilevanza ai fini del Modello e costituisce, pertanto, un elemento complementare allo stesso.

2.5 LA STRUTTURA DEL SISTEMA ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO

Nella predisposizione del Modello e sulla base delle fattispecie di reato risultate rilevanti, la Società ha predisposto un sistema organizzativo e di controllo, strutturato in una serie di presidi, al fine di renderlo idoneo a prevenire gli specifici reati previsti dal Decreto nelle attività aziendali identificate a rischio.

In particolare, il sistema organizzativo e di controllo della Società si basa, oltre che sui Principi di comportamento e sui Protocolli preventivi di Parte Speciale, sui Flussi all'OdV individuati nelle sezioni della Parte Speciale del Modello all'uso dedicate, e sui seguenti elementi:

- il quadro normativo e regolamentare applicabile a Visit Bergamo, al quale quest'ultima si attiene rigorosamente;
- il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2024 – 2026 e successivi aggiornamenti;
- i regolamenti adottati dalla Società (quale, ad es., il "Regolamento delle assunzioni del personale");
- il Codice Etico, che sancisce principi e regole di condotta adottate e fatte proprie dalla Società.

L'attuale sistema organizzativo e di controllo di Visit Bergamo, inteso come apparato volto a gestire e monitorare i principali rischi aziendali, assicura il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- efficacia ed efficienza nell'impiegare le risorse aziendali, nel proteggersi dalle perdite e nel salvaguardare il patrimonio della Società;
- rispetto delle leggi e dei regolamenti applicabili in tutte le operazioni ed azioni della Società;
- affidabilità delle informazioni, da intendersi come comunicazioni tempestive e veritiere a garanzia del corretto svolgimento di ogni processo decisionale.

Alla base di detto sistema sono posti i seguenti principi, ripresi e declinati nelle procedure aziendali e nei Protocolli:

- ogni operazione, transazione e azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua;
- il sistema garantisce, anche attraverso una coerente attribuzione dei ruoli, l'applicazione del principio di segregazione dei compiti (per il quale nessuno deve poter gestire un intero processo in autonomia) e indipendenza funzionale;
- il sistema di controllo interno evidenzia i controlli, anche di supervisione, attuati.

La responsabilità in ordine al corretto funzionamento del sistema dei controlli interni è rimessa a ciascun servizio per tutti i processi di cui esso sia responsabile.

2.6 INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ "A RISCHIO" E DEFINIZIONE DEI PROTOCOLLI

La Società quindi, sensibile alle esigenze di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività sociali, nonché a tutela della propria reputazione e immagine, ha deciso di condurre un'attenta analisi dei propri strumenti di organizzazione, gestione e controllo, diretta a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal D.Lgs. 231/2001 e, ove si sia reso necessario, ad adeguarli.

Il D.Lgs. 231/2001 prevede espressamente, al relativo art. 6, comma 2, lett. a), che il modello di organizzazione, gestione e controllo dell'ente individui infatti le attività aziendali, nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati di cui al medesimo decreto.

È stata, dunque, condotta l'analisi delle attività aziendali della Società e delle relative strutture organizzative, allo specifico scopo di identificare le aree di attività aziendale a rischio in cui possono essere commessi i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 (nonché pratici esempi di attività "sensibili"), gli esempi di possibili modalità di realizzazione degli stessi.

▪ *Identificazione delle attività a rischio.*

Anche in considerazione delle attività caratteristiche della Società, le aree ipoteticamente a rischio rilevate nel corso della implementazione del Modello e nei successivi aggiornamenti, hanno riguardato, in particolar modo, i reati previsti dagli artt. 24, 24 bis, 25, 25 bis, 25 bis1, 25 ter, 25 quinquies, 25 septies, 25 octies, 25 octies1, 25 novies, 25 decies, 25 undecies, 25 duodecies, 25 quinquiesdecies del D.Lgs. 231/2001.

Il rischio di commissione dei reati di cui agli artt. 24 ter, 25 quater, 25 quater 1, 25 sexies, 25 terdecies, 25 quaterdecies, 25 sexiesdecies, 25 septiesdecies, 25 duodevicies, per quanto non si possa escludere *tout court*, è stato ritenuto estremamente remoto in considerazione delle attività svolte dalla Società ed in ogni caso ragionevolmente coperto dal rispetto dei principi etici e delle regole comportamentali enunciate nel Codice Etico adottato dalla Società, che vincola tutti i suoi destinatari alla più rigorosa osservanza delle leggi e delle normative ad essa applicabili.

L'identificazione delle aree a rischio di commissione dei reati, via via, previsti dal D.Lgs. 231/2001 in seguito alle sue modificazioni, è stata realizzata anche attraverso le interviste ai referenti di ciascun servizio aziendale, come tali provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell'operatività di ciascun singolo settore dell'attività aziendale.

I risultati delle attività sopra descritte, previamente condivisi con i referenti aziendali intervistati, sono stati raccolti in una scheda descrittiva, la **Matrice dei rischi**, che illustra nel dettaglio i concreti profili di rischio di commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001, nell'ambito delle attività della Società.

La Matrice dei rischi, aggiornata sulla base dei nuovi rischi-reato introdotti dalle recenti disposizioni normative e delle modifiche organizzative aziendali nel frattempo intervenute, è custodita presso la sede della Società e disponibile per sua consultazione previa richiesta.

Nello specifico, è stato riscontrato il rischio di possibile commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 nelle seguenti aree a rischio:

- A Gestione dei rapporti di "alto profilo" con soggetti appartenenti alla pubblica amministrazione;
- B Programmazione, gestione ed esecuzione delle iniziative promozionali;
- C Programmazione, gestione ed esecuzione delle iniziative commerciali;
- D Gestione dei rapporti con gli enti pubblici competenti e le autorità di vigilanza in occasione dell'espletamento degli adempimenti non connessi all'attività caratteristica, anche in sede di verifiche ed ispezioni;
- E Gestione del sistema sicurezza ai sensi del d.lgs. 81/2008 (Testo Unico Sicurezza) e s.m.i.;
- F Adempimenti connessi alla gestione dei rifiuti;
- G Gestione dei rapporti con i fornitori di beni e servizi non connessi all'attività caratteristica;
- H Gestione degli adempimenti in materia di assunzioni, cessazione del rapporto di lavoro, retribuzioni, ritenute fiscali e contributi previdenziali e assistenziali, relativi a dipendenti e collaboratori;
- I Gestione dei contenziosi giudiziari e stragiudiziali (es. Civili, tributari, giuslavoristici, amministrativi, penali), in tutti i gradi di giudizio, nomina dei professionisti esterni e coordinamento delle relative attività;

- J Gestione del sistema informativo aziendale;
- K Gestione della contabilità generale e formazione del bilancio;
- L Adempimenti societari;
- M Gestione degli adempimenti fiscali dichiarativi.

Si precisa inoltre che costituiscono parte integrante del Modello i **“Protocolli preventivi”** adottati dalla Società per prevenire il rischio di commissione dei relativi reati. In particolare, sono stati adottati i seguenti Protocolli preventivi, che formano la Parte Speciale:

1. Acquisto di beni e servizi;
2. Consulenze e incarichi professionali;
3. Gestione risorse umane;
4. Gestione delle iniziative di promozione del sistema economico turistico e delle vendite;
5. Flussi monetari e finanziari;
6. Contabilità e formazione del bilancio nonché gestione degli adempimenti societari e dei rapporti con il Sindaco e Soci;
7. Adempimenti e rapporti con gli Enti Pubblici e le Autorità Amministrative Indipendenti, anche in occasione di verifiche ispettive;
8. Adempimenti in materia di sicurezza e salute sul lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/2008 e di ambiente;
9. Gestione della sicurezza dei sistemi informativi;
10. Gestione degli adempimenti tributari.

2.7 PRINCIPI DI CONTROLLO

La società gestisce i principali processi e le aree di attività a rischio sopra identificate, nel rispetto di principi che appaiono coerenti con le indicazioni fornite dal D.Lgs. 231/2001, garantendone una corretta e concreta applicazione.

I principi che regolano le attività in tali aree e processi sono i seguenti:

- esistenza di regole comportamentali di carattere generale a presidio delle attività svolte;
- esistenza e adeguatezza di prassi consolidate per la regolamentazione dello svolgimento delle attività nel rispetto dei principi di: tracciabilità degli atti, oggettivazione del processo decisionale e previsione di adeguati punti di controllo;
- rispetto e attuazione concreta del generale principio di separazione dei compiti;
- esistenza di adeguati poteri autorizzativi interni, dai quali dipendono i processi decisionali dell'azienda in merito alle operazioni da porre in essere;
- esistenza di specifiche attività di controllo e di monitoraggio.

La Società ha attribuito il compito di verifica della costante applicazione di tali principi, nonché l'adeguatezza e l'aggiornamento degli stessi, ai responsabili di servizio, che sono chiamati a interfacciarsi con l'Organismo di Vigilanza e a segnalargli eventuali criticità o anomalie, affinché lo stesso sia costantemente informato di eventuali modifiche introdotte nell'organizzazione o nelle attività aziendali e al quale potranno essere richiesti pareri ovvero indicazioni di principio e di orientamento.

SEZIONE TERZA

3. ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 PREMESSA

L'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 231/2001 prevede che la funzione di vigilare e di curare l'aggiornamento del Modello sia affidata ad un Organismo di Vigilanza dell'ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso rimessi.

A tale proposito, le Linee Guida di Confindustria evidenziano che, sebbene il D.Lgs. 231/2001 consenta di optare per una composizione sia monocratica che plurisoggettiva, la scelta tra l'una o l'altra soluzione deve tenere conto delle finalità perseguite dalla legge e, quindi, assicurare l'effettività dei controlli in relazione alla dimensione e complessità organizzativa dell'ente.

La società, in ragione della sua attuale struttura organizzativa, ha ritenuto di istituire un Organismo di Vigilanza, nominato dal Consiglio di Amministrazione, dotato di specifiche competenze professionali in tema di attività consulenziale.

L'Organismo di Vigilanza è stato individuato in modo da poter garantire i seguenti requisiti:

- Autonomia e indipendenza: detto requisito è garantito dall'assenza di alcun riporto gerarchico all'interno dell'organizzazione e dalla facoltà di reporting al massimo vertice aziendale;
- Professionalità: requisito questo garantito dal bagaglio di conoscenze professionali, tecniche e pratiche, di cui dispone il componente dell'Organismo di Vigilanza;
- Continuità d'azione: con riferimento a tale requisito, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a vigilare costantemente, attraverso poteri di indagine, sul rispetto del Modello, a curarne l'attuazione e l'aggiornamento, rappresentando un riferimento costante per tutto il personale di Visit Bergamo.

3.2 DURATA IN CARICA, DECADENZA E REVOCA

La durata dell'Organismo di Vigilanza, come da atto di nomina di quest'ultimo, coincide con la scadenza del mandato del Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato, fatte salve situazioni di decadenza, revoca o recesso ivi indicate. I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono in ogni caso rieleggibili e rimangono in carica fino alla nomina dei successori.

Allo scadere del mandato, il Consiglio di Amministrazione in carica, in ogni caso, valuta se gli incaricati siano in grado di mantenere la posizione di imparzialità ed indipendenza di giudizio richieste.

L'Organismo è scelto tra soggetti in possesso di un profilo etico e professionale di indiscutibile valore e non deve essere in rapporti di coniugio o parentela con componenti del Consiglio di Amministrazione o dirigenti della Società. Lo stesso non dovrà avere rapporti commerciali con la Società che possano configurare ipotesi di conflitto di interessi.

I compensi dell'Organismo di Vigilanza non costituiscono ipotesi di conflitto di interessi.

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza dei componenti dell'Organismo di Vigilanza:

- a) l'interdizione, l'inabilitazione, il fallimento o, comunque, la condanna penale, anche non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal Decreto o, comunque, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;

- b) l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri del Consiglio di Amministrazione o con il Sindaco della Società, o con i soggetti esterni incaricati della revisione;
- c) la sentenza di condanna della Società, anche non divenuta irrevocabile, ovvero una sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ex art. 444 c.p.p. (c.d. sentenza di patteggiamento), ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- d) l'esistenza di rapporti di natura patrimoniale continuativa tra il componente e la Società tali da compromettere l'indipendenza del componente stesso.

La cessazione della carica può avvenire altresì per rinuncia all'incarico, sopravvenuta incapacità, revoca per giusta causa, o decesso.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, i componenti l'Organismo di Vigilanza sono tenuti ad informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione.

La revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza potrà avvenire esclusivamente per giusta causa e previa delibera del Consiglio di Amministrazione della Società.

Costituiscono giusta causa di revoca:

- l'omessa comunicazione al Consiglio di Amministrazione di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'Organismo stesso;
- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza.

Qualora la revoca avvenga senza giusta causa, i componenti revocati potranno chiedere di essere immediatamente reintegrati in carica.

Costituisce, invece, causa di decadenza dei componenti dell'OdV:

- l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei propri compiti di verifica e controllo;
- la sentenza di condanna della Società, anche non divenuta irrevocabile, ovvero una sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ex art. 444 c.p.p. (c.d. sentenza di patteggiamento), ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Il componente può recedere in ogni momento dall'incarico con preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicarsi al Consiglio di Amministrazione a mezzo *pec*.

3.3 FUNZIONI E POTERI E DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza provvede a disciplinare in autonomia le regole per il proprio funzionamento (se del caso, in un apposito Regolamento), in particolare definendo le modalità operative per l'espletamento delle funzioni ad esso rimesse. L'eventuale Regolamento è successivamente trasmesso al Consiglio di Amministrazione per la relativa presa d'atto.

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti:

- vigilare sul funzionamento e osservanza del Modello;
- suggerirne l'aggiornamento.

Tali compiti sono svolti dall'Organismo attraverso le seguenti attività:

- vigilanza sulla diffusione nel contesto aziendale della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza del Modello;
- vigilanza sulla validità ed adeguatezza del Modello, con particolare riferimento ai comportamenti riscontrati nel contesto aziendale;

- verifica dell'effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- proposte di aggiornamento del Modello nell'ipotesi in cui si renda necessario e/o opportuno effettuare correzioni e/o adeguamenti dello stesso, in relazione alle mutate condizioni legislative e/o aziendali;
- comunicazione su base continuativa al Consiglio di Amministrazione in ordine alle attività svolte;
- comunicazioni periodiche al Sindaco su richiesta dello stesso in ordine alle attività svolte, ovvero per eventuali violazioni dei vertici aziendali o dai Consiglieri di Amministrazione.

Nello svolgimento di dette attività, l'Organismo provvederà ai seguenti adempimenti:

- collaborare con il servizio aziendale competente nella programmazione di un piano periodico di formazione volto a favorire la conoscenza delle prescrizioni del Modello di Visit Bergamo, differenziato secondo il ruolo e la responsabilità dei destinatari;
- monitorare gli specifici canali informativi "dedicati" (indirizzo di posta elettronica dedicato e cassette postali per le comunicazioni cartacee), diretti a facilitare il flusso di informazioni verso l'Organismo;
- raccogliere, elaborare, conservare e aggiornare ogni informazione rilevante ai fini della verifica dell'osservanza del Modello;
- verificare e controllare periodicamente le aree/operazioni a rischio individuate nel Modello.

Al fine di consentire all'Organismo la miglior conoscenza in ordine all'attuazione del Modello, è fondamentale che l'Organismo di Vigilanza operi in stretta collaborazione con i servizi aziendali.

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti sopra elencati, l'Organismo è dotato dei poteri di seguito indicati:

- dotarsi, ove necessario, di un proprio Regolamento e ricevere i **Flussi informativi** dai servizi aziendali;
- accedere liberamente, senza autorizzazioni preventive, a ogni documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- disporre che i responsabili di servizio, e in ogni caso tutti i Destinatari, forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario nell'esercizio delle proprie attività.

All'Organismo di Vigilanza è riconosciuto dal Consiglio di Amministrazione un budget di spesa adeguato per lo svolgimento delle relative funzioni da utilizzare a supporto delle attività tecniche di verifica necessarie per lo svolgimento dei compiti a costui affidati. L'Organismo delibera in autonomia le spese da sostenere e, in caso di spese eccedenti il budget approvato, dovrà essere autorizzato direttamente dal Consiglio di Amministrazione.

3.4 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Come sopra già anticipato, al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società e al Sindaco in ordine alle attività svolte.

Segnatamente, l'Organismo di Vigilanza riferisce, sia al Consiglio di Amministrazione sia al Sindaco, lo stato di fatto sull'attuazione del Modello, gli esiti dell'attività di vigilanza svolta e gli eventuali interventi opportuni per l'implementazione del Modello:

- in modo continuativo nei confronti del Consiglio di Amministrazione e, almeno annualmente attraverso una relazione scritta, che viene altresì indirizzata al Sindaco e al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (“**RPCT**”);
- periodicamente nei confronti del Sindaco, su richiesta dello stesso in ordine alle attività svolte ed autonomamente in ordine alle carenze eventualmente riscontrate nella valutazione della concreta attuazione del Modello (ad esempio, nell'ambito delle verifiche sui processi aziendali, ai rischi di condotte corruttive, alla commissione dei reati societari, di salute e sicurezza sul lavoro, ecc.);
- immediatamente nei confronti del Sindaco, nei casi di presunte violazioni poste in essere dai vertici aziendali o dai Consiglieri di Amministrazione, potendo ricevere dal Sindaco richieste di informazioni o di chiarimenti;
- immediatamente nei confronti del RPCT, qualora nell'esercizio dell'attività di vigilanza siano ravvisabili circostanze rilevanti ai fini anticorruzione.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento e, al contempo, potrà – a sua volta – richiedere al Consiglio di Amministrazione della Società di essere convocato ogni volta ne ravveda l'opportunità in materie inerenti al funzionamento e l'efficace attuazione del Modello o in relazione a situazioni specifiche.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, l'Organismo ha inoltre la possibilità, al fine di un pieno e corretto esercizio dei suoi compiti, di richiedere chiarimenti o informazioni direttamente ai soggetti aventi le principali responsabilità operative.

3.5 FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il D.Lgs. 231/2001 enuncia, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

Detti flussi riguardano tutte le informazioni e i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dai protocolli adottati e da ciascun documento che concorre a costituire il Modello.

Sono stati, pertanto, istituiti precisi obblighi gravanti sugli organi sociali, sul personale di Visit Bergamo e sul Sindaco:

- su base periodica, informazioni, dati, notizie e documenti che costituiscano deroghe e/o eccezioni rispetto alle procedure aziendali, previamente identificati dall'Organismo di Vigilanza e da quest'ultimo formalmente richiesti ai singoli servizi aziendali, secondo le modalità e le tempistiche definite dall'Organismo medesimo (c.d. “**Flussi informativi**”). Con particolare riferimento alla periodicità di invio dei Flussi informativi come definita dall'Organismo di Vigilanza, si precisa che il riferimento è all'anno solare o sue frazioni e che i Flussi informativi devono essere inviati con cadenza almeno semestrale (salva diversa indicazione dell'OdV);
- su richiesta dell'OdV nell'ambito delle proprie attività di verifica, ogni informazione, dato, notizia e documento ritenuto utile e/o necessario per lo svolgimento di dette verifiche, previamente identificati dall'Organismo e formalmente richiesti ai singoli servizi;
- ad evento, nel caso in cui il Sindaco rilevi carenze e violazioni che presentino rilevanza sotto il profilo del Modello, nonché ogni fatto o anomalia riscontrati che rientrino nell'ambito dei protocolli operativi previsti dal Modello.

L'Organismo di Vigilanza deve obbligatoriamente ricevere ad evento – a titolo esemplificativo e non esaustivo – tutte le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, tributaria o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento della Società o di soggetti apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- richieste di informazioni o invio di prescrizioni, relazioni o lettere da parte delle Autorità di Vigilanza (es. Autorità per le Garanzie nelle Comunicazioni), ed ogni altra documentazione che scaturisce da attività di ispezione delle stesse svolte e rientranti negli ambiti di pertinenza del D.Lgs. n. 231/2001;
- accessi/sopralluoghi/visite ispettive da parte dei rappresentanti della Pubblica Amministrazione all'esito delle quali siano emerse irregolarità ovvero sia elevata una sanzione nei confronti del legale rappresentante;
- comunicazioni all'Autorità Giudiziaria che riguardano potenziali o effettivi eventi illeciti che possono essere riferiti alle ipotesi di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- richieste di assistenza legale inoltrate dagli apicali e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario, in particolare per i reati ricompresi nel Decreto;
- esiti delle attività di controllo svolte dai responsabili dei diversi servizi aziendali dalle quali siano emersi fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto o del Modello;
- modifiche nel sistema delle deleghe e delle procure, modifiche statutarie o modifiche dell'organigramma aziendale;
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- segnalazione di infortuni gravi (incidenti mortali o con prognosi superiore a 40 giorni) occorsi a dipendenti, appaltatori e/o collaboratori presenti nei luoghi di lavoro della Società.

Tutte le informazioni, la documentazione e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei compiti istituzionali devono essere archiviate e custodite, per la durata stabilita dalla normativa in tema di *data protection* applicabile, dall'Organismo di Vigilanza, avendo cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite.

L'omesso invio delle informazioni all'Organismo di Vigilanza integra violazione del presente Modello. Nell'esercizio del proprio potere ispettivo, l'Organismo di Vigilanza può accedere liberamente a tutte le fonti di informazione della Società, nonché prendere visione di qualsiasi documento della Società e consultare dati relativi alla stessa.

3.6 SEGNALAZIONI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA - WHISTLEBLOWING

Ai sensi del D.Lgs. 24/2023 recante "*attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*", la Società ha istituito dei canali di segnalazione attraverso i quali i Destinatari (nonché i lavoratori o collaboratori che forniscono beni o servizi o realizzano opere in favore di terzi, i liberi professionisti e consulenti che collaborano con la Società e i Soci) devono riferire ogni informazione relativa a

comportamenti che possano integrare violazioni o presunte violazioni delle prescrizioni del Modello o fattispecie di reato.

Così come previsto dalle Linee Guida ANAC il RPCT è l'organo deputato alla gestione delle Segnalazioni. Nell'ambito di tale attività, il RPCT riferisce tempestivamente all'OdV in merito a circostanze rilevanti con riferimento al D.Lgs. 231/2001 e condivide eventuali aggiornamenti sullo stato della Segnalazione e sullo stato di attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione adottato dalla Società.

In conformità al D.Lgs. 24/2023 il canale di segnalazione e il relativo funzionamento sono disciplinati in dettaglio dal Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza adottato dalla Società.

SEZIONE QUARTA

4. SISTEMA DISCIPLINARE E MECCANISMI SANZIONATORI

4.1 PRINCIPI GENERALI

La definizione di un sistema sanzionatorio, applicabile in caso di violazione delle disposizioni del presente Modello, costituisce condizione necessaria per garantire l'efficace attuazione del Modello stesso, nonché presupposto imprescindibile per consentire alla Società di beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa.

L'applicazione di dette sanzioni prescinde dall'instaurazione e dagli esiti di un procedimento penale eventualmente avviato nei casi in cui la violazione integri un'ipotesi di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto tra l'autore della violazione e la Società, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore.

In generale, le violazioni possono essere ricondotte ai seguenti comportamenti e classificate come segue:

- comportamenti che integrano una mancata attuazione colposa delle prescrizioni del Modello;
- comportamenti che integrano una trasgressione dolosa delle prescrizioni del Modello, tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e la Società in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato.

Il procedimento sanzionatorio è in ogni caso rimesso agli organi societari competenti.

4.2 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

In relazione al personale dipendente, la Società deve rispettare i limiti di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori) e le previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il settore commercio (di seguito solo "CCNL applicabile"), sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

L'inosservanza - da parte del personale dipendente - delle disposizioni del Modello, e di tutta la documentazione che di esso forma parte, costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 cod. civ. e illecito disciplinare.

Più in particolare, l'adozione, da parte di un dipendente della Società, di un comportamento qualificabile, in base a quanto sopra indicato, come illecito disciplinare, costituisce violazione dell'obbligo del lavoratore di eseguire con la massima diligenza i compiti allo stesso affidati dalla Società.

Al personale dipendente, sulla base del CCNL applicabile, possono essere comminate le seguenti sanzioni:

- i) biasimo verbale;
- ii) biasimo scritto;
- iii) multa fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;
- iv) sospensione dal lavoro o dalla retribuzione, per un periodo non superiore a 10 giorni;
- v) licenziamento.

Al fine di evidenziare i criteri di correlazione tra le violazioni e i provvedimenti disciplinari si precisa che:

- i) incorre nel provvedimento disciplinare del biasimo verbale il dipendente che:
 - violi, per mera negligenza, le prescrizioni del Codice Etico e/o del Modello, nonché le procedure aziendali richiamate nei protocolli di controllo cui alle Sezioni della Parte Speciale del presente Modello, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;
- ii) incorre nel provvedimento disciplinare del biasimo scritto il dipendente che:
 - risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il richiamo verbale;
 - violi, per mera negligenza, le prescrizioni del Codice Etico e/o del Modello, nonché le procedure aziendali richiamate nei protocolli di controllo cui alle Sezioni della Parte Speciale del presente Modello, qualora la violazione abbia rilevanza esterna;
 - violi, per mera negligenza, l'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza;
- iii) incorre nel provvedimento disciplinare della multa fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione, il dipendente che:
 - risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'ammonizione scritta;
 - leda l'efficacia del Modello con comportamenti quali:
 - l'inosservanza volontaria dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza;
 - la reiterata inosservanza, dovuta a mera negligenza, dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza;
 - la reiterata inosservanza delle prescrizioni del Codice Etico e/o del Modello, nonché delle procedure aziendali richiamate nei protocolli di controllo cui alle Sezioni della Parte Speciale del presente Modello, nell'ipotesi in cui riguardino un procedimento o un rapporto in cui è parte la Pubblica Amministrazione;
 - effettui, con colpa grave, false o infondate segnalazioni inerenti presunte violazioni del Modello o del Codice Etico;
 - violi le misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante;
- iv) incorre nel provvedimento disciplinare della sospensione dal lavoro o dalla retribuzione fino al massimo di 10 giorni, il dipendente che:
 - risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile la multa fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;
 - violi le disposizioni concernenti i poteri di firma e il sistema di deleghe e procure vigente;
 - effettui, con dolo, false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello e del Codice Etico;
 - ostacoli, anche senza successo, l'effettuazione di una segnalazione relativa ad una condotta illecita ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero inerente la violazione del Modello o del Codice Etico rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
 - violi le misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante così da generare atteggiamenti ritorsivi o qualsivoglia altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante;
- v) incorre nel provvedimento disciplinare del licenziamento il dipendente che:

- eluda fraudolentemente le prescrizioni del Codice Etico e/o del Modello, nonché delle procedure aziendali richiamate nei protocolli di controllo cui alle Sezioni della Parte Speciale del presente Modello, attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati ricompreso fra quelli previsti nel D.Lgs. 231/2001;
- sottragga, distrugga o alteri documentazione ovvero impedisca il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione all'Organismo di Vigilanza in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;
- risulti recidivo per le infrazioni di cui ai punti iii) e iv), limitatamente alle segnalazioni false o infondate effettuate con dolo o colpa grave e alle violazioni delle misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante.

La Società non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza il rispetto delle procedure previste nel CCNL applicabile per le singole fattispecie.

I principi di correlazione e proporzionalità tra la violazione commessa e la sanzione irrogata sono garantiti dal rispetto dei seguenti criteri:

- gravità della violazione commessa;
- mansione, ruolo, responsabilità e autonomia del dipendente;
- prevedibilità dell'evento;
- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- comportamento complessivo dell'autore della violazione, con riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari nei termini previsti dal CCNL applicabile;
- altre particolari circostanze che caratterizzano la violazione.

L'esistenza di un sistema sanzionatorio connesso al mancato rispetto delle disposizioni contenute nel Modello, e nella documentazione che di esso forma parte, deve essere necessariamente portato a conoscenza del personale dipendente attraverso i mezzi ritenuti più idonei dalla Società.

4.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI CONSULENTI, FORNITORI E COLLABORATORI

La Società si impegna a divulgare il Codice Etico nei confronti dei terzi con cui intrattenga rapporti di affari, mediante pubblicazione dello stesso sul sito internet aziendale.

Inoltre, nella relativa documentazione negoziale e contrattuale verrà riportata la clausola di impegno del terzo al rispetto dei principi sanciti nel Codice Etico della Società, con indicazione espressa del link alla pagina del sito internet aziendale in cui è pubblicato il Codice Etico; pertanto, gli operatori economici dovranno essere edotti già in fase di presentazione dell'offerta dei principi del Codice Etico, accettando gli stessi mediante apposita dichiarazione in tal senso.

4.4 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DEL C.D.A.

In caso di violazione, da parte dei Consiglieri di Amministrazione o del Presidente del Consiglio di Amministrazione, delle disposizioni del Modello, e di tutta la documentazione che di esso forma parte, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente il Consiglio di Amministrazione e il Sindaco della Società, affinché provvedano ad assumere o promuovere le iniziative più opportune e adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale.

Costituisce violazione ai sensi del presente Modello, in ossequio a quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023, la mancata istituzione dei canali di segnalazione ovvero mancata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione della segnalazione ovvero non conformità della predetta procedura a quanto previsto dagli articoli 4 e 5 D.Lgs. 24/2023.

In particolare, in caso di una violazione da parte di uno o più Amministratori non diretta in modo univoco ad agevolare o commettere un reato ricompreso nel Decreto, l'organo amministrativo potrà procedere direttamente all'irrogazione della misura sanzionatoria del richiamo formale scritto o della revoca delle deleghe conferite, a seconda della gravità del fatto.

In caso di violazioni dirette in modo univoco ad agevolare ovvero a commettere un reato ricompreso nell'ambito di applicazione del D.Lgs. 231/2001, da parte di uno o più Amministratori, le misure sanzionatorie (quali a mero titolo di esempio, la sospensione temporanea dalla carica e, nei casi più gravi, la revoca dalla stessa) saranno adottate dall'Assemblea dei soci, su proposta del Consiglio di Amministrazione.

SEZIONE QUINTA

5. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello sono - per espressa previsione legislativa - una responsabilità rimessa al Consiglio di Amministrazione. Ne deriva che il potere di adottare eventuali aggiornamenti del Modello compete, dunque, al Consiglio di Amministrazione, che lo eserciterà mediante delibera con le modalità previste per la sua adozione.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Compete, invece, all'Organismo di Vigilanza la concreta verifica circa la necessità od opportunità di procedere all'aggiornamento del Modello, facendosi promotore di tale esigenza nei confronti del Consiglio di Amministrazione.

Le modifiche, gli aggiornamenti e le integrazioni del Modello devono sempre essere comunicate all'OdV.

SEZIONE SESTA

6. INFORMAZIONE, FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

Conformemente a quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001, la Società ha definito un programma di comunicazione e formazione finalizzato a garantire una corretta divulgazione e conoscenza del Modello e delle regole di condotta in esso contenute, nei confronti delle risorse già presenti in azienda e di quelle da inserire, con differente grado di approfondimento in ragione del diverso livello di coinvolgimento delle stesse nelle attività a rischio.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato dall'Organismo di Vigilanza, in collaborazione con il Responsabile del personale e con i responsabili dei servizi aziendali di volta in volta coinvolti nell'applicazione del Modello.

In relazione alla comunicazione del Modello, la Società si impegna a:

- diffondere il Modello nel contesto aziendale con qualsiasi strumento ritenuto idoneo, fornendo anche una corretta informativa sui canali di segnalazione, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne;
- predisporre una comunicazione in forma elettronica;
- organizzare specifici incontri formativi con il *Management* ed i dipendenti nell'ambito del quale illustrare il D.Lgs. 231/2001 ed il Modello adottato e pianificare sessioni di formazione anche in occasione di aggiornamenti e/o modifiche del Modello, nelle modalità ritenute più idonee.

In ogni caso, l'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 e le misure indicate nel Modello adottato sarà differenziata nei contenuti e nelle modalità in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

L'attività di formazione coinvolge tutto il personale in forza, nonché tutte le risorse di volta in volta inserite nell'organizzazione aziendale.

A tale proposito, le relative attività formative sono previste e concretamente effettuate sia al momento dell'assunzione, sia in occasione di eventuali mutamenti di mansioni, nonché a seguito di aggiornamenti e/o modifiche del Modello.

La partecipazione tali sessioni di formazione è da considerarsi obbligatoria per i Destinatari a cui è rivolta.