



**Modello di Organizzazione,
Gestione e Controllo
ai sensi del D. Lgs. 231/2001**

Parte Generale

**Approvato dal Consiglio di Amministrazione
in data 13/12/2023**

INDICE

INDICE	2
INTRODUZIONE	6
PREMESSA	6
STRUTTURA DEL DOCUMENTO	6
DESTINATARI	7
PARTE GENERALE	8
1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	8
1.1. Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica	8
1.2. Fattispecie di reato previste dal Decreto	8
1.3. Delitti tentati	11
1.4. Vicende modificative dell'ente	11
1.5. Reati commessi all'estero	12
1.6. Sanzioni previste	12
1.7. La condizione esimente: i modelli di organizzazione, gestione e controllo	15
1.8. Linee Guida predisposte dalle associazioni rappresentative di categoria	17
2. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DA PARTE DI SERVIZI CONFINDUSTRIA BERGAMO	17
2.1. Assetto organizzativo di Servizi Confindustria Bergamo	17
2.2. La costruzione del Modello di organizzazione, gestione e controllo di Servizi Confindustria Bergamo S.r.l.	18
2.3. Mappatura delle Attività a rischio reato e standard di controllo	19
2.4. Principi ed elementi ispiratori del Modello	23
3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	24
3.1. L'Organismo di Vigilanza	24
3.2. Principi generali in tema di istituzione, nomina, sostituzione e funzionamento dell'Organismo di Vigilanza	26
3.3. Compiti dell'Organismo di Vigilanza	26
3.4. Informativa dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari	28
3.5. Informativa dell'Organismo di Vigilanza nei confronti del personale e formazione del personale	28
3.6. Informativa generale all'Organismo di Vigilanza da parte dei Destinatari del Modello	28
3.7. Modalità di segnalazione (<i>whistleblowing</i>)	29

3.8.	Tutela del segnalante.....	30
3.9.	Raccolta e conservazione delle informazioni	31
4.	SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	31
4.1.	Principi generali	31
4.2.	Violazioni del modello e relative sanzioni.....	32
4.3.	Misure nei confronti di lavoratori dipendenti non dirigenti	32
4.4.	Misure nei confronti del vertice aziendale	33
4.5.	Misure nei confronti dei Sindaci.....	34
4.6.	Misure nei confronti di collaboratori e consulenti	34
4.7.	Misure nei casi di violazione delle prescrizioni a tutela del segnalante (whistleblowing).....	35
5.	DIFFUSIONE DEL MODELLO	35
5.1.	Premessa.....	35
5.2.	Comunicazione dell'adozione e degli aggiornamenti del Modello	36
5.3.	Formazione ai dipendenti	36
5.4.	Informazione a fornitori, consulenti e collaboratori esterni	36
6.	AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO.....	36

DEFINIZIONI

All'interno del presente documento valgono le seguenti definizioni:

Allegato/i	Gli Allegati del Modello.
Attività a rischio reato	Le attività considerate a rischio reato ai sensi del Decreto nell'ambito dei processi sensibili, per come identificate nell'Allegato della Parte Speciale.
Funzioni	Le Funzioni in cui è strutturata Servizi Confindustria Bergamo S.r.l.
Socio Unico	Confindustria Bergamo – Unione degli Industriali della Provincia
Codice Etico	Il Codice Etico adottato da Servizi Confindustria Bergamo S.r.l. Il suddetto documento è parte integrante del Modello.
Servizi Confindustria Bergamo S.r.l. o Servizi	Servizi Confindustria Bergamo S.r.l. con sede legale in Via Stezzano n. 87, Bergamo 24126 - Kilometro Rosso, Gate 5, C.F, P. IVA e Reg. Imprese di BG 00431200161
Consiglio di Amministrazione	Il Consiglio di Amministrazione di Servizi Confindustria Bergamo S.r.l.
Collegio Sindacale	Il Collegio Sindacale di Servizi Confindustria Bergamo S.r.l.
Decreto o D. Lgs. n. 231/01	Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e ss.mm.ii. recante <i>“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, di società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300.”</i>
Ente/i	I soggetti di cui all'art. 1 del Decreto.
Società	Servizi Confindustria Bergamo S.r.l.
Linee Guida	Le Linee Guida emanate da Confindustria il 7 marzo 2002, per come da ultimo aggiornate nel mese di giugno 2021
Modello	Il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal Decreto, adottato e aggiornato dalla Società con delibera del Consiglio di Amministrazione.
Organismo di Vigilanza o OdV	Organismo istituito ai sensi dell'art. 6 del Decreto, nominato dal Consiglio di Amministrazione della Società e deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché a curarne l'aggiornamento.
Parte Generale	La parte del Modello introduttiva della disciplina del D. Lgs. n. 231/01, in cui ne vengono illustrate le componenti essenziali, con particolare riferimento alla scelta e all'individuazione dell'OdV, alla formazione del personale e alla diffusione del Modello nella Società, al sistema disciplinare e alle misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni ivi contenute.

Parte Speciale	La parte del Modello predisposta in funzione delle diverse tipologie di reato contemplate dal D. Lgs. n. 231/01 e considerate di possibile rischio, tenuto conto dell'attività svolta dalla Società.
Presidente del Consiglio di Amministrazione	Il Presidente del Consiglio di Amministrazione di Servizi Confindustria Bergamo S.r.l.
Procedure o Prassi	Le procedure operative adottate da Servizi Confindustria Bergamo S.r.l. e/o le prassi comportamentali consolidate, per come descritte nell'Allegato della Parte Speciale del Modello.
Processi sensibili	I processi aziendali considerati a rischio reato ai sensi del Decreto in cui è strutturata ed organizzata Servizi Confindustria Bergamo S.r.l., per come identificati nell'Allegato della Parte Speciale.
Società di Revisione	La Società che si occupa di fornire servizi di Revisione a Servizi Confindustria Bergamo S.r.l.
Soggetti Apicali	Le persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (rappresentanza, amministrazione o direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale) o le persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo della Società.
Soggetti Sottoposti	Le persone fisiche sottoposte alla direzione e vigilanza di uno dei Soggetti Apicali.
Statuto	Lo Statuto di Servizi Confindustria Bergamo S.r.l.

INTRODUZIONE

PREMESSA

Attraverso il presente documento descrittivo del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da Servizi Confindustria Bergamo S.r.l. ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, la Società intende:

- adeguarsi alla normativa sulla responsabilità amministrativa degli Enti, analizzando i potenziali rischi di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e valorizzando e integrando i relativi presidi di controllo, atti a prevenire la realizzazione di tali condotte;
- promuovere in misura sempre maggiore una cultura aziendale orientata all'eticità, correttezza e trasparenza delle attività;
- determinare, in tutti coloro che operano per conto della Società nell'ambito delle attività sensibili, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali oltre che in sanzioni penali e amministrative comminabili nei loro stessi confronti;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate, in quanto le stesse sono contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la Società intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;
- consentire alla Società, grazie a un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi e sanzionare i comportamenti contrari alla legge e alle regole aziendali.

Il presente Modello pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno e regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione o la tentata commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001.

Il presente documento, corredato dei suoi allegati, costituisce il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 5 giugno 2018 e successivamente aggiornato in data 13 dicembre 2023.

STRUTTURA DEL DOCUMENTO

Il presente Modello Organizzativo si compone di:

- **Parte Generale**, che descrive i contenuti del Decreto Legislativo 231/2001 e illustra brevemente: **(i)** la struttura della Società; **(ii)** il sistema di individuazione delle aree a rischio di commissione dei reati rilevanti e la prevenzione dei rischi stessi; **(iii)** la funzione e i principi di funzionamento del presente Modello, nonché i meccanismi di concreta attuazione e diffusione dello stesso;
- **Parti Speciali**, che descrivono, per ciascun processo a rischio di commissione dei "reati 231": **(i)** le fattispecie di reato rilevanti; **(ii)** i principi di comportamento da rispettare; **(iii)** specifici Protocolli contenenti obblighi, divieti e presidi di controllo da porre in essere per la prevenzione dei "rischi 231".

Il Modello comprende inoltre i seguenti allegati, che costituiscono parte integrante del Modello stesso:

- il catalogo dei reati e degli illeciti amministrativi previsti dal D. Lgs. 231/2001 (Allegato 1);

- il Codice Etico (Allegato 2);

DESTINATARI

Le regole e le disposizioni contenute nel presente Modello si applicano a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società, dai dipendenti, nonché da coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato della medesima.

Sono quindi “Destinatari” del presente Modello:

- i Soggetti Apicali della Società;
- i Soggetti Sottoposti della Società.

Ai collaboratori esterni, consulenti, intermediari, fornitori e altre controparti contrattuali in genere, la Società richiede il rispetto delle prescrizioni dettate dal Decreto e dei principi etici adottati dalla Società, tramite la sottoscrizione di specifiche clausole contrattuali.

PARTE GENERALE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1. Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, che, in attuazione della Legge Delega 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto in Italia la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*, si inserisce in un ampio processo legislativo di lotta alla corruzione adeguando la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali precedentemente sottoscritte dall’Italia (in particolare la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia delle Comunità Europee che degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali).

Il D. Lgs. n. 231/01 stabilisce, pertanto, un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale), a carico delle persone giuridiche, che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha realizzato materialmente il singolo reato e che mira a coinvolgere, nella punizione dello stesso, gli Enti nel cui interesse o vantaggio tale reato è stato compiuto.

L’art. 4 del D. Lgs. n. 231/01 precisa, inoltre, che nei casi ed alle condizioni previsti dagli artt. 7, 8, 9 e 10 c.p., sussiste la responsabilità amministrativa degli Enti che hanno sede principale nel territorio dello Stato per i reati commessi all’estero dalle persone fisiche a condizione che nei confronti di tali Enti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto criminoso.

1.2. Fattispecie di reato previste dal Decreto

Il Decreto riguarda esclusivamente alcune particolari fattispecie di reato, esplicitamente richiamate. Per comodità espositiva, queste possono essere ricomprese nelle seguenti categorie:

- **Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione**, di cui agli artt. 24 e 25 del D. Lgs. n. 231/2001, per come modificati dalla Legge n. 161/2017, dalla L. n. 3/2019, dal D. Lgs. n. 75/2020, dal D. L. n. 13/2022 e, da ultimo, dalla Legge n. 25/2022;
- **Delitti informatici e trattamento illecito di dati**, introdotti dall’art. 7 della Legge n. 48/2008 che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l’art. 24-*bis*, come modificati dai D. Lgs. n. 7 e 8 del 2016 e dal D. L. 105/2019 convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 133/2019 e dalla Legge 238/2021;
- **Delitti di criminalità organizzata**, introdotti dall’art. 2, comma 29 della Legge 15 luglio 2009, n. 94 che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l’art. 24-*ter*, dalla Legge n. 69/2015 e da ultimo modificati dalla Legge 11 dicembre 2016, n. 236;
- **Falsità in monete**, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento introdotti dall’art. 6 del D. L. n. 350/2001, convertito dalla Legge n. 409/2001 che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l’art. 25-*bis*, come successivamente modificati dal D. Lgs. n. 125/2016;
- **Delitti contro l’industria e il commercio**, introdotti con Legge del 23 luglio 2009, n. 99 che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l’art. 25-*bis*.1;
- **Reati societari** introdotti dall’art. 3 del D. Lgs. n. 61/2002 che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l’art. 25-*ter*, come modificati dalla Legge n. 3/2019 e da ultimo dal D. Lgs. 19/2023;

- **Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico**, introdotti dall'art. 3 della Legge n. 7/2003 che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'art. 25-*quater*, per come modificato dal D. Lgs. n. 21/2018;
- **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili**, introdotti dall'art. 8 della Legge n. 7/2006 che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'art. 25-*quater*;
- **Delitti contro la personalità individuale**, introdotti dall'art. 5 della Legge n. 228/2003 che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'art. 25-*quinquies*, modificati dalla Legge n. 199/2016, dal D. Lgs. 21/2018 e dalla Legge 238/2021;
- **Reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato**, previsti dalla parte V, titolo I-bis, capo II, del testo unico di cui al D. Lgs. 58/1998, introdotti dall'art. 9 della Legge n. 62/2005 che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'art. 25-*sexies*, successivamente modificato dal D. Lgs. n. 107/2018 e dalla Legge 238/2021;
- **Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime**, commessi con violazione norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, così come introdotti dall'art. 9 della Legge n. 123/2007 che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'art. 25-*septies*, modificati dalla Legge n. 3/2018;
- **Reati** previsti e puniti dagli artt. 648, 648 *bis*, 648 *ter* c.p. e 648 *ter.1* c.p., **inerenti, rispettivamente, a ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio** così come introdotti dall'art. 63 del D. Lgs. 231/2007 e dalla Legge 186/2014 che hanno, rispettivamente, inserito nel D. Lgs. n. 231/01 e modificato l'art. 25-*octies*, e per come modificato dalla Legge n. 186/2014 e dal D. Lgs. 195/2021;
- **Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti**, introdotti dal D. Lgs. n. 184/2021 che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-*octies.1*;
- **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore previsti dalla Legge 22 aprile 1941 n. 633**, introdotti dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01, l'art. 25-*novies*;
- **Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria**, introdotto dalla Legge n. 116/2009 di ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'art. 25-*decies*;
- **Reati ambientali**, introdotti dall'art. 2 del D. Lgs. n. 121/2011 che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'art. 25-*undecies*, da ultimo modificati dal D. Lgs. n. 21/2018 e dal D. Lgs. n. 116/2020;
- **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**, introdotto dalla Legge 109/2012 che ha inserito nel D. Lgs. 231/01 l'art. 25-*duodecies*, per come successivamente modificato dalla Legge n. 161/2017 che ha introdotto i commi 1 *bis* e 1 *ter*;
- **Reati aventi carattere transnazionale¹**, previsti e puniti dagli artt. 416, 416 *bis*, 377 *bis* e 378 c.p., dall'art. 74 del D.P.R. 309/1990 e dall'art. 12 del D. Lgs. n. 286/1998, introdotti dalla Legge n. 146/2006;
- **Reati di razzismo e xenofobia**, introdotti dall'art. 5 della Legge n. 167/2017 che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-*terdecies*, come modificati dal D. Lgs. n. 21/2018 che ha abrogato l'art. 3, comma 3 *bis*, della Legge n. 654/1975²;

¹ Sono considerati transnazionali i reati caratterizzati, oltre dal coinvolgimento di un gruppo criminale organizzato, dalla presenza di un elemento di internazionalità, che si realizza quando: (i) il reato sia commesso in più di uno Stato, (ii) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato, (iii) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato, (iv) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

² A norma di quanto disposto dall'art. 8, comma 1, D. Lgs. 1° marzo 2018, n. 21, dal 6 aprile 2018 i richiami alle disposizioni dell'art. 3, comma 3-*bis*, della Legge 654/1975, ovunque presenti, si intendono riferiti al reato di "Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa" (art. 604-*bis* c.p.)

- **Reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati**, introdotti dalla Legge n. 39/2019, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-*quaterdecies*;
- **Reati tributari**, introdotti dalla Legge n. 157/2019, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-*quinquesdecies*, da ultimo modificato dal D. Lgs. n. 75/2020 e dal D. Lgs. n. 156/2022;
- **Reati di contrabbando**, introdotti dal D. Lgs. n. 75/2020, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-*sexiesdecies*;
- **Delitti contro il patrimonio culturale**, di cui al nuovo art. 25-*septiesdecies*, introdotto dalla Legge n. 22/2022;
- **Reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici**, di cui al nuovo art. 25-*duodevicies*, introdotto dalla Legge 22/2002.

Si rinvia al catalogo dei reati e degli illeciti amministrativi previsti dal D. Lgs. 231/2001, allegato al Modello, per una descrizione di dettaglio dei reati rilevanti ai sensi del Decreto.

I punti chiave del D. Lgs. n. 231/01 riguardano:

- a) la tipologia dei reati previsti, precedentemente elencati;
- b) l'individuazione delle persone che, commettendo un reato nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, ne possono determinare la responsabilità.

In particolare, possono essere:

- (i) persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale) o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo (Soggetti Apicali);
- (ii) persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei Soggetti Apicali (Soggetti Sottoposti).

Secondo gli orientamenti dottrinali e giurisprudenziali formati sull'argomento, non è necessario che i Soggetti Sottoposti abbiano con l'Ente un rapporto di lavoro subordinato, ma è sufficiente che tra tali soggetti e l'Ente vi sia un rapporto di collaborazione.

Appare, quindi, più opportuno fare riferimento alla nozione di "soggetti appartenenti all'Ente", dovendosi ricomprendere in tale nozione anche "*quei prestatori di lavoro che, pur non essendo "dipendenti" dell'ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'ente medesimo: si pensi ad esempio, agli agenti, ai partners in operazioni di joint-ventures, ai c.d. parasubordinati in genere, ai distributori, fornitori, consulenti, collaboratori*"³.

- c) l'aver commesso il reato nell'"interesse" o a "vantaggio" dell'Ente.

In merito, va tenuto in considerazione che, secondo gli orientamenti giurisprudenziali espressi in materia, l'interesse viene definito come la semplice "intenzione" psicologica dell'autore del reato, valutabile *ex ante* dal Giudice. Per vantaggio, invece, si intende qualunque beneficio derivante dal reato commesso, valutabile *ex post* dall'Autorità giudiziaria.

- d) il non ave adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

³ Così testualmente: Circolare Assonime, in data 19 novembre 2002, n. 68. In dottrina v. anche: Zanalda-Barcellona, *La responsabilità amministrativa delle società ed i modelli organizzativi*, Milano, 2002, pag. 12 e ss.; Santi, *La responsabilità delle Società e degli Enti*, Milano, 2004, pag. 212 e ss.

In considerazione di quanto indicato ai punti a), b), c) e d) che precedono e che costituiscono i presupposti della responsabilità in commento, la Società ha scelto di predisporre ed efficacemente applicare il modello, come illustrato al successivo paragrafo 2.2 *“La costruzione del Modello di organizzazione, gestione e controllo di Servizi Confindustria Bergamo”*.

1.3. Delitti tentati

Secondo l'art. 26 del D. Lgs. n. 231/2001 nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel Capo I del D. Lgs. n. 231/2001 (artt. da 24 a 25-*duodevicies*), le sanzioni pecuniarie e le sanzioni interdittive sono ridotte da un terzo alla metà. È, invece, esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra Ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto. Si tratta di un'ipotesi particolare del c.d. *“recesso attivo”*, previsto dall'art. 56, comma 3, c.p.

1.4. Vicende modificative dell'ente

Il D. Lgs. n. 231/01 disciplina il regime della responsabilità dell'Ente anche in relazione alle vicende modificative dello stesso quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.

Gli artt. 28-33 del D. Lgs. n. 231/01 regolano l'incidenza delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda sulla responsabilità dell'Ente.

In merito, il Legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte:

- da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'Ente;
- dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi.

La Relazione illustrativa al D. Lgs. n. 231/01 afferma che *“il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal Codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato”*.

In caso di trasformazione, l'art. 28 del D. Lgs. n. 231/01 prevede (in coerenza con la natura di tale istituto che implica un semplice mutamento del tipo di Società, senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario) che resta ferma la responsabilità dell'Ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

In caso di fusione, l'Ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli Enti partecipanti alla fusione (art. 29 del D. Lgs. n. 231/2001). L'Ente risultante dalla fusione, infatti, assume tutti i diritti e obblighi delle società partecipanti all'operazione (art. 2504-*bis*, comma 1, c.c.) e, facendo proprie le attività aziendali, accorpa, altresì, quelle nel cui ambito sono stati realizzati i reati di cui le società partecipanti alla fusione avrebbero dovuto rispondere.

L'art. 30 del D. Lgs. n. 231/01 prevede che, nel caso di scissione parziale, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

Gli Enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'Ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo Ente.

Tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, si applicano agli Enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

L'art. 31 del D. Lgs. n. 231/01 prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio.

1.5. Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del D. Lgs. n. 231/01, l'Ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso D. Lgs. n. 231/01 - commessi all'estero.

La Relazione illustrativa al D. Lgs. n. 231/01 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verifica, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti (previsti dalla norma ovvero desumibili dal complesso del D. Lgs. n. 231/01) 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 D. Lgs. n. 231/01;
- l'Ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'Ente può rispondere solo nelle ipotesi previste dal D. Lgs. n. 231/01 e della L. 146/06 e nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p.;
- che nei confronti dell'Ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.6. Sanzioni previste

Il legislatore ha previsto un sistema sanzionatorio che comporta, in caso di declaratoria di responsabilità:

- a) sanzione pecuniaria, calcolata tramite un sistema basato su quote, che vengono determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare entro limiti definiti per legge;
- b) sanzioni interdittive;
- c) confisca del prezzo o del profitto del reato;
- d) pubblicazione della sentenza in uno o più giornali.

(a) La sanzione amministrativa pecuniaria

La sanzione amministrativa pecuniaria, disciplinata dagli artt. 10 e seguenti del D. Lgs. n. 231/01, costituisce la sanzione "di base", di necessaria applicazione.

Secondo l'art. 27, comma 1, del D. Lgs. n. 231/01, dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde soltanto l'Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune.

Tale previsione costituisce una forma di tutela a favore dei soci di società di persone e degli associati ad associazioni, scongiurando il rischio che gli stessi possano essere chiamati a rispondere con il loro patrimonio personale delle obbligazioni derivanti dalla comminazione all'Ente delle sanzioni pecuniarie.

La disposizione in esame, inoltre, rende manifesto l'intento del Legislatore di individuare una responsabilità dell'Ente autonoma non solo rispetto a quella dell'autore del reato, ma anche rispetto ai singoli membri della compagine sociale.

Il Legislatore ha adottato un criterio innovativo di commisurazione di tale sanzione, attribuendo al Giudice l'obbligo di procedere a due diverse e successive operazioni di apprezzamento, al fine di un maggiore adeguamento della sanzione alla gravità del fatto ed alle condizioni economiche dell'Ente.

Con la prima valutazione il Giudice determina il numero delle quote (non inferiore a cento, né superiore a mille, fatto salvo quanto previsto dall'art. 25-septies "Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro" che al primo comma in relazione al delitto di cui all'articolo 589 c.p. commesso con violazione dell'art. 55, 2° comma, D. Lgs. 81/2008 prevede una sanzione pari a mille quote), tenendo conto:

- della gravità del fatto;
- del grado di responsabilità dell'Ente;
- dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Nel corso della seconda valutazione il Giudice determina, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, il valore di ciascuna quota (da un minimo di euro 258,23 ad un massimo di euro 1.549,37) "sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione" (art. 11, 2° comma, D. Lgs. n. 231/01).

Come affermato al punto 5.1 della Relazione al D. Lgs. n. 231/01, al fine di accertare le condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente, "il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell'ente e la sua posizione sul mercato. (...) Il giudice non potrà fare a meno di calarsi, con l'ausilio di consulenti, nella realtà dell'impresa, dove potrà attingere anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell'ente".

L'art. 12 del D. Lgs. n. 231/01 prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta. Essi sono schematicamente riassunti nella tabella sottostante 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 e l'Ente non ne ha ricavato un vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; oppure • 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; oppure • 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; e • È stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

*In base all'Art. 12 del D.lgs. n. 231/01, la sanzione pecuniaria è ridotta della metà e non può comunque essere superiore a euro 103.291,38. In base al 3° comma dell'art. 11 del D. Lgs n. 231/01, la quota è uguale a euro 103,29 e, in ogni caso la sanzione pecuniaria non può essere inferiore a euro 10.329,14 (art. 12, 4° comma, D. Lgs n. 231/01).

(b) Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive previste dal D. Lgs. n. 231/01 sono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Differentemente dalla sanzione amministrativa pecuniaria, le sanzioni interdittive si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste al ricorrere di almeno una delle condizioni di cui all'art. 13, D. Lgs. n. 231/01, di seguito indicate:

- *“l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative”;*
- *“in caso di reiterazione degli illeciti” (id est: commissione di un illecito dipendente da reato nei cinque anni dalla sentenza definitiva di condanna per un altro precedente).*

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'Ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo, ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità. Esclude, altresì, l'applicazione delle sanzioni interdittive il fatto che l'Ente ha posto in essere le condotte riparatorie previste dall'art. 17, D. Lgs. n. 231/01 e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

- *“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”;*
- *“l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”;*
- *“l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca”.*

Le sanzioni interdittive, fermo restando quanto previsto dall'articolo 25, comma 5, del D. Lgs. n. 231/01⁴, hanno una durata compresa tra tre mesi e due anni e la scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata dal Giudice sulla base degli stessi criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, *“tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso”* (art. 14, D. Lgs. n. 231/01).

Il Legislatore si è poi preoccupato di precisare che l'interdizione dell'attività ha natura residuale rispetto alle altre sanzioni interdittive.

(c) La confisca

Ai sensi dell'art. 19, D. Lgs. n. 231/01 è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca – anche per equivalente – del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

(d) La pubblicazione della sentenza di condanna

⁴ *“Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nei commi 2 e 3, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni, se il reato è stato commesso da uno dei soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a), e per una durata non inferiore a due anni e non superiore a quattro, se il reato è stato commesso da uno dei soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lettera b)”.*

La pubblicazione in uno o più giornali della sentenza di condanna, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all'affissione nel comune dove l'Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria del Tribunale a spese dell'Ente.

1.7. La condizione esimente: i modelli di organizzazione, gestione e controllo

Aspetto caratteristico del D. Lgs. 231/2001 è l'attribuzione di un **valore esimente** ai modelli di organizzazione, gestione e controllo adottati dagli enti. Gli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001, infatti, prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dello stesso, sia da Soggetti Apicali, sia da Soggetti Sottoposti.

Infatti, ai sensi dell'articolo 6 del Decreto, l'Ente non risponde dei reati commessi nel suo interesse o vantaggio, da parte di uno dei Soggetti Apicali, se prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati oggetto del Decreto;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) il reato rilevante ai sensi del Decreto è stato commesso eludendo fraudolentemente il Modello Organizzativo;
- d) il reato è stato commesso senza che vi fosse omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo.

Nel caso, invece, di un reato commesso da Soggetti Sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, secondo il disposto dell'articolo 7 del Decreto, l'Ente può essere esonerato da responsabilità nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un modello idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Sempre il D. Lgs. n. 231/01 prevede che il Modello risponda all'esigenza di:

- introdurre, integrare, sensibilizzare, diffondere e circolarizzare, a tutti i livelli aziendali, le regole di condotta ed i protocolli per la programmazione della formazione e dell'attuazione delle decisioni della Società, al fine di gestire e, conseguentemente, evitare il rischio della commissione di reati;
- individuare preventivamente le attività a rischio reato, con riferimento alle operazioni della Società che potrebbero comportare la realizzazione dei reati previsti dal Decreto;
- dotare l'Organismo di Vigilanza di specifici compiti e di adeguati poteri al fine di porlo in condizione di vigilare efficacemente sull'effettiva attuazione, sul costante funzionamento ed aggiornamento del Modello, nonché di valutare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello medesimo;
- registrare correttamente e conformemente ai protocolli tutte le operazioni della Società nell'ambito delle attività a rischio reato, al fine di rendere possibile una verifica *ex post* dei processi di decisione, la loro autorizzazione ed il loro svolgimento in seno alla Società, in modo da assicurarne la preventiva individuazione e rintracciabilità in tutte le loro componenti rilevanti. Il tutto, conformemente al principio di controllo espresso nelle Linee Guida, in virtù del quale *"ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua"*;
- assicurare l'effettivo rispetto del principio della separazione delle funzioni aziendali, nel rispetto del principio di controllo, secondo il quale *"nessuno può gestire in autonomia un intero processo"*, in modo tale che l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione sia sotto la responsabilità di una persona diversa da quella che la contabilizza, la esegue operativamente o la controlla;

- delineare e delimitare le responsabilità nella formazione e nell'attuazione delle decisioni della Società;
- stabilire poteri autorizzativi conferiti in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, rendendo note le deleghe di potere, le responsabilità ed i compiti all'interno della Società, assicurando che gli atti con i quali si conferiscono poteri, deleghe e autonomie siano compatibili con i principi di controllo preventivo;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie, tali da impedire la commissione dei reati;
- valutare la possibilità di commissione di reati da parte di tutti i soggetti che interagiscono con la Società svolgendo operazioni nell'ambito delle attività a rischio reato, nonché il funzionamento del Modello, curandone il necessario aggiornamento periodico, in senso dinamico, nell'ipotesi in cui le analisi e le valutazioni operate rendano necessario effettuare correzioni, integrazioni e adeguamenti.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo consentono alla Società di beneficiare dell'esimente prevista dal Decreto, ma anche di migliorare, nei limiti previsti dallo stesso, la propria *Corporate Governance*, limitando il rischio di commissione dei reati. Attraverso il Modello, infatti, si consolida un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo (preventivo ed *ex post*) che ha come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei reati mediante la individuazione dei processi sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione.

I principi contenuti nel Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza, nel potenziale autore del reato, della possibilità di compiere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi e alle *Policy* della Società, anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio), dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire alla Società di reagire tempestivamente per prevenire od impedire la commissione del reato stesso.

Tra la finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare la consapevolezza nei dipendenti, organi sociali, consulenti a qualsiasi titolo, collaboratori e *partners*, che svolgano, per conto e nell'interesse della Società, attività a rischio reato, di poter incorrere – in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e del Codice Etico allegato allo stesso e alle altre norme e procedure aziendali (oltre che alla legge) – in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per se stessi, ma anche per la Società.

Inoltre, si intende censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso la costante attività dell'Organismo di Vigilanza sull'operato delle persone rispetto ai processi sensibili e la comminazione, da parte della Società, di sanzioni disciplinari o contrattuali.

Alla luce di quanto sopra, il Modello si articola in una prima parte introduttiva della disciplina del D. Lgs. n. 231/01, la Parte Generale, in cui ne vengono illustrate le componenti essenziali, con particolare riferimento alla scelta e all'individuazione dell'OdV, alla formazione del personale e alla diffusione del Modello nel contesto aziendale, al sistema disciplinare e alle misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni ivi contenute.

Segue poi la Parte Speciale del Modello, predisposta in funzione delle diverse tipologie di reato contemplate dal D. Lgs. n. 231/01 e rispetto alle quali la Società ha inteso tutelarsi, in quanto considerate di possibile rischio, tenuto conto dell'attività imprenditoriale svolta dalla Società.

Si precisa che, nel caso in cui la Società venga indagata o imputata per reati presupposto ex D. Lgs. n. 231/2001 quale conseguenza di indagine o imputazione per il reato da cui dipende l'illecito amministrativo nei confronti del legale rappresentante dell'Ente, la difesa processuale della stessa non potrà essere affidata ad un legale nominato dal legale rappresentante indagato o imputato, ma dovrà essere affidata ad un legale nominato dal Consiglio di Amministrazione, con l'astensione del legale rappresentante di Servizi.

1.8. Linee Guida predisposte dalle associazioni rappresentative di categoria

L'art. 6, comma 3, D. Lgs. 231/2001 prevede che *“i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”*.

Confindustria ha emanato il 7 marzo 2002 le già menzionate Linee Guida, successivamente aggiornate, in ragione del mutato quadro normativo, in data 24 maggio 2004, 31 marzo 2008, ancora nel mese di marzo 2014 e, da ultimo, nel mese di giugno 2021.

Il presente Modello tiene conto, oltre che, ovviamente, del dettato normativo, anche delle menzionate Linee Guida.

Resta inteso che eventuali divergenze del Modello adottato dalla Società rispetto a talune specifiche indicazioni di cui alle Linee Guida, non ne inficiano la correttezza di fondo e la validità. Tali Linee Guida, infatti, per loro natura, hanno carattere facoltativo e generale, laddove il Modello deve essere predisposto con riferimento alla realtà concreta della Società.

2. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DA PARTE DI SERVIZI CONFINDUSTRIA BERGAMO

2.1. Assetto organizzativo di Servizi Confindustria Bergamo

Servizi Confindustria Bergamo S.r.l. gode di un'eccellente reputazione sul mercato, si interfaccia con numerosi interlocutori ed è orgogliosa delle tradizioni di appartenenza. La Società ritiene, pertanto, che sia importante mantenere e migliorare ancora di più tale reputazione. In tale contesto, la Società si impegna a perseguire operatività e sviluppo secondo criteri etici e sostenibili in tutte le attività commerciali, in accordo ai principi del proprio Codice Etico. Servizi è una Società controllata interamente da Confindustria Bergamo – Unione degli Industriali della Provincia – (di seguito anche “Confindustria”), che rivolge i propri servizi ad aziende (associate e non a Confindustria Bergamo) e a persone fisiche, prevalentemente sul territorio bergamasco.

Le principali tipologie di servizi forniti dalla Società riguardano:

- l'erogazione di corsi di formazione professionale, post-diploma e post-laurea, anche nell'ambito di apprendistati professionalizzanti;
- l'intermediazione tra domanda e offerta di lavoro, intesa, a titolo esemplificativo, come supporto alle aziende che abbiano necessità di reperire sul mercato del lavoro specifiche figure professionali oppure a persone fisiche che desiderino accedere a bandi di concorso quali “*Garanzia Giovani*” e “*Dote Unica Lavoro*”;
- consulenza aziendale, ad esempio nell'ambito dell'internazionalizzazione o dello sviluppo d'impresa;
- attività quale Centro di Elaborazione Dati;
- assistenza nella predisposizione della documentazione fiscale, rivolta sia ad aziende, sia a persone fisiche.

Il sistema di *governance* della Società è caratterizzato dalla presenza di:

- **Consiglio di Amministrazione**, incaricato di gestire l'impresa sociale compiendo le operazioni opportune e necessarie per l'attuazione dell'oggetto sociale;
- **Collegio Sindacale**, chiamato a vigilare, ai sensi del Codice civile, sull'osservanza della legge e dello Statuto e sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento;

- **Società di Revisione**, a cui è affidata l'attività di revisione legale dei conti ed il giudizio sul bilancio, ai sensi di legge e di Statuto.

I principali strumenti organizzativi, di *governance* e di controllo interno di cui la Società è dotata e di cui si è tenuto conto nella predisposizione del presente Modello, possono essere così riassunti:

- la visura camerale che individua i procuratori con potere di rappresentanza della Società;
- l'organigramma aziendale che rappresenta la struttura organizzativa della Società.

2.2. La costruzione del Modello di organizzazione, gestione e controllo di Servizi Confindustria Bergamo S.r.l.

Il Modello rappresenta il risultato dell'applicazione metodologica documentata dei criteri di identificazione dei rischi, da un lato, e di individuazione dei protocolli, ove attualmente esistenti, per la programmazione e la formazione ed attuazione delle decisioni della Società, dall'altro.

Nell'ottica di un processo di adeguamento continuo ai mutamenti societari, alle esigenze in divenire del mercato ed alla evoluzione normativa di riferimento, il Modello è stato oggetto di aggiornamento, al fine di garantire, rispetto a nuove fattispecie di reato presupposto introdotte dal Legislatore, un sistema di comportamenti in grado di integrarsi efficientemente con l'operatività aziendale, pur essendo fermamente rivolto al perseguimento dei rigorosi principi finalistici che lo animano.

Il Modello si prefigge, infatti, di indurre i Soggetti Apicali (quali gli amministratori, i dirigenti, ecc.), i Soggetti Sottoposti (quali i dipendenti), nonché tutti coloro che, a qualsiasi titolo, operano nell'interesse o a vantaggio della Società, quale che sia il rapporto, anche temporaneo, che li lega alla stessa, ad acquisire la sensibilità necessaria a percepire la sussistenza dei rischi di commissione di reati nell'esercizio di determinate attività e, contemporaneamente, comprendere la portata, non solo personale, ma anche societaria, delle possibili conseguenze, in termini di sanzioni penali ed amministrative, in caso di consumazione di tali reati.

Con l'adozione e l'aggiornamento costante del Modello la Società si propone, infatti, di conseguire il pieno e consapevole rispetto dei principi su cui lo stesso si fonda, così da impedirne l'elusione fraudolenta e, allo stesso tempo, contrastare fortemente tutte quelle condotte che siano contrarie alle disposizioni di legge ed ai principi etici che conformano l'attività della Società.

Sebbene l'adozione del Modello costituisca una "facoltà" e non un obbligo – non essendo soggetta ad alcuna sanzione la mancata implementazione dello stesso – la Società ha deciso di procedere alla sua predisposizione, adozione e aggiornamento, in quanto consapevole che tale sistema rappresenti, da un lato, un'opportunità per migliorare la sua *Corporate Governance* e, dall'altro, l'esimente dalla responsabilità amministrativa, come previsto dal D. Lgs. n. 231/01 stesso.

A tal fine, la Società ha avviato un importante progetto per garantire la predisposizione, l'adozione e l'aggiornamento del Modello.

Tale progetto si è articolato in differenti fasi, dirette tutte alla costituzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D. Lgs. n. 231/01, delle Linee Guida, dei suggerimenti della migliore dottrina e degli orientamenti giurisprudenziali che sono stati espressi in materia.

Al contempo, dette attività, pur se finalizzate alla predisposizione del Modello (mappatura delle aree a rischio, l'individuazione dei reati concretizzabili, modalità commissive degli stessi e valutazione e adeguamento del sistema dei controlli già esistenti sulle aree a rischio), hanno costituito l'occasione per sensibilizzare, ancora una volta, le risorse impiegate rispetto ai termini del controllo e della conformità ai processi aziendali, finalizzati ad una prevenzione "attiva" dei reati.

Si descrivono, qui di seguito, brevemente, le fasi in cui è articolato il lavoro di individuazione delle attività sensibili, in base al quale successivamente si è dato luogo alla predisposizione e successivo aggiornamento del Modello:

Per l'adozione e i successivi aggiornamenti del Modello organizzativo e la definizione dei presidi di controllo idonei a prevenire la commissione di "reati 231", la Società segue la seguente metodologia:

1. **Mappatura delle aree a rischio reato**, attuata attraverso il previo esame della documentazione aziendale (organigrammi, attività svolte, processi principali, verbali consigli di amministrazione, procure, disposizioni organizzative, ecc.) e una serie di interviste con i soggetti chiave nell'ambito della struttura aziendale, mirate all'approfondimento dei processi sensibili e delle relative attività a rischio reato, del controllo sugli stessi (procedure esistenti, verificabilità e documentabilità delle scelte aziendali, congruenza e coerenza delle operazioni, separazione delle responsabilità, documentabilità dei controlli, sistema di procure e deleghe interne, ecc.).

L'obiettivo di questa fase è stato duplice: da un lato si è proceduto all'analisi del contesto aziendale, al fine di identificare in quali aree o settori di attività si potessero realizzare i reati previsti dal D. Lgs. n. 231/01; dall'altro, l'analisi delle aree/settori o attività a rischio reato è stata prodromica rispetto alla successiva valutazione delle modalità in cui i reati possono, in astratto, essere perpetrati. A tale ultimo fine, si è tenuta in considerazione la storia della Società e, in particolare, eventuali illeciti commessi da altri Enti nello stesso ramo di attività.

Se ne è ricavata una rappresentazione dei processi sensibili, delle attività a rischio reato, delle funzioni aziendali coinvolte in ciascun processo, dei controlli già esistenti e delle relative criticità, con particolare "focus" agli elementi di "compliance" e controllo specifici per soddisfare i requisiti del Modello.

2. **Rilevazione dei presidi di controllo ed effettuazione della gap analysis**, sulla base della situazione attuale (controlli e procedure esistenti), in relazione ai processi sensibili e delle previsioni e finalità del D. Lgs. n. 231/01, si sono individuate le azioni finalizzate all'introduzione o all'integrazione del sistema di controllo interno (processi e procedure) e che migliorano i requisiti organizzativi, essenziali per la definizione di un modello "specifico" di organizzazione, gestione e monitoraggio ai sensi del Decreto.

In questa fase, il sistema dei controlli preventivi già esistenti nella Società è stato valutato alla luce della diversa tipologia dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/01: così, nel caso di reati dolosi, è stata valutata la possibilità che venissero aggirati i controlli con comportamenti fraudolenti ed intenzionali e volti a consumare l'evento illecito. Nel caso di reati colposi, invece, siccome incompatibili con l'intenzionalità dell'agente, è stata valutata la possibilità di comportamenti in violazione dei controlli, nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza da parte dell'apposito organismo (di cui *infra*), pur se non accompagnati dalla volontà dell'evento.

Il Modello così concepito è stato attuato attraverso: **(i)** la sua approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione; **(ii)** la nomina dell'Organismo di Vigilanza preposto alla verifica di effettiva attuazione e osservanza del Modello; **(iii)** la definizione di un sistema disciplinare avverso alle eventuali violazioni del Modello; **(iv)** la diffusione dei contenuti del Modello attraverso attività di formazione e informazione dei Destinatari.

2.3. Mappatura delle Attività a rischio reato e standard di controllo

L'art. 6, comma 2, lett. a) del Decreto Legislativo espressamente prevede che il Modello Organizzativo debba "individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati". A tale proposito, la Società ha provveduto ad analizzare le attività operative, i processi di formazione e attuazione delle decisioni all'interno delle singole aree, nonché i sistemi di controllo interno esistenti. È stata quindi predisposta una mappatura delle attività ipoteticamente a rischio di commissione dei reati e degli illeciti previsti dal Decreto Legislativo, condivisa con i referenti della Società.

In ragione dello specifico oggetto sociale di Servizi, e sulla base delle analisi descritte nel precedente paragrafo, si è ritenuto di incentrare maggiormente l'attenzione sui rischi di commissione dei seguenti reati:

➤ **Reati in danno della Pubblica Amministrazione**

1. Indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316-ter c.p.);
2. Truffa in danno dello stato o di altro ente pubblico o delle comunità europee (art. 640, 2° comma, n. 1, c.p.);
3. Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
4. Malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316-bis c.p.);
5. Frode informatica in danno dello stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.);
6. Concussione (art. 317 c.p.);
7. Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);
8. Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
9. Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (circostanze aggravanti - art. 319-bis c.p.);
10. Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
11. Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.);
12. Corruzione (pene per il corruttore - art. 321 c.p.);
13. Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
14. Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
15. Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle corti internazionali o degli organi delle comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle comunità europee e di stati esteri (art. 322-bis c.p.);
16. Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.);
17. Peculato (art. 314 c.p.);
18. Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.);
19. Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.)

➤ **Delitti informatici e trattamento illecito di dati**

1. Documenti informatici (art. 491-bis c.p.);
2. Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
3. Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.);
4. Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.);
5. Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);
6. Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies) c.p.);
7. Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);
8. Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);
9. Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.);
10. Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);

➤ **Delitti di criminalità organizzata**

1. Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
2. Associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-bis c.p.)

➤ **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore**

1. Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o parte di essa (art. 171, L. n. 633/1941 comma 1 lett. a) *bis*);
2. Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, L. n. 633/1941 comma 3);
3. Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessioni in locazione di banche dati (art. 171 *bis*, comma 2, Legge 633/1941).

➤ **Reati societari**

1. False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
2. Fatti di lieve entità (art. 2621-*bis* c.c.);
3. Impedito controllo (art. 2625 c.c.);
4. Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
5. Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
6. Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
7. Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
8. Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
9. Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-*bis* c.c.);
10. Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
11. Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-*bis* c.c.);
12. Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
13. Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
14. Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.);
15. False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54 d. Lgs. 19/2023).

➤ **Delitti contro la personalità individuale**

1. Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-*bis* c.p.).

➤ **Reati commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro**

1. Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
2. Lesioni personali colpose (art. 590, 3° comma, c.p.).

➤ **Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio**

1. Ricettazione (art. 648 c.p.);
2. Riciclaggio (art. 648-*bis* c.p.);
3. Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-*ter* c.p.);
4. Autoriciclaggio (art. 648-*ter*.1 c.p.).

➤ **Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti**

1. Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-*ter* c.p.);
2. Frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640-*ter* c.p.).

➤ **Reati ambientali**

1. Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.);
2. Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.);
3. Circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.);
4. Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.);
5. Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.);
6. Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.);
7. Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256, d. Lgs. N. 152/2006);
8. Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose, scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee, scarico nelle acque del mare da parte di navi o aeromobili (art. 137 d. Lgs. 152/2006);
9. Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (art. 257, d. Lgs. N. 152/2006); violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258, d. Lgs. 152/2006);
10. Traffico illecito di rifiuti (art. 259, d. Lgs. N. 152/2006);
11. Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies c.p.);
12. Emissioni in atmosfera – violazione dei limiti di emissione o delle prescrizioni stabiliti dalle autorizzazioni (art. 279, d. Lgs. N. 152/2006);
13. Tutela delle specie animali e vegetali in via di estinzione (artt. 1, 2, 3-bis e 6, legge 150/1992);
14. False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel sistro di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda sistri – area movimentazione nel trasporto di rifiuti (art. 260-bis d. Lgs. 152/2006).

➤ **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**

1. Impiego di cittadini terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12-bis, d. Lgs. N. 286/1998);
2. Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3-bis, 3-ter e comma 5, d. Lgs. 286/1998).

➤ **Reati tributari**

1. Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2, d. Lgs. N. 74/2000);
2. Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3, d. Lgs. N. 74/2000);
3. Dichiarazione infedele (art. 4, d. Lgs. N. 74/2000);
4. Omessa dichiarazione (art. 5, d. Lgs. N. 74/2000);
5. Indebita compensazione (art. 10-quater d. Lgs. N. 74/2000);
6. Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, d. Lgs. N. 74/2000);
7. Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10, d. Lgs. N. 74/2000);
8. sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11, d. Lgs. N. 74/2000).

Relativamente agli altri reati e illeciti previsti dal Decreto, si è ritenuto che le specifiche attività svolte dalla Società non presentino profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la loro commissione nell'interesse o a vantaggio della stessa.

Le “Attività a rischio reato” individuate ai sensi del D. Lgs. 231/2001, sono quelle identificate all'interno delle singole Parti Speciali del Modello e del relativo Allegato.

Nello svolgimento delle singole Attività a rischio reato di cui alle Parti Speciali, i soggetti coinvolti devono inderogabilmente:

- rispettare il principio della segregazione dei compiti tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza;

- rispettare la normativa aziendale (es. procedure e *policy* aziendali);
- rispettare il sistema dei poteri in vigore, in linea con le responsabilità organizzative assegnate;
- garantire la tracciabilità e verificabilità *ex post* volta ad assicurare l'individuazione e la ricostruzione delle fonti, degli elementi informativi e dei controlli effettuati;
- rispettare i principi di comportamento e presidi di controllo specifici, previsti dalla Parte Speciale del Modello.

2.4 Principi ed elementi ispiratori del Modello

Nella predisposizione del Modello si è tenuto conto delle procedure, delle consolidate prassi aziendali e degli ulteriori sistemi di controllo (rilevati in fase di “*as-is analysis*”) esistenti e già operanti in Società, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e controllo sui processi sensibili.

Il Modello, fermo restando la sua finalità peculiare descritta al precedente paragrafo 2.3 e connessa al D. Lgs. n. 231/01, si inserisce, infatti, nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dalle regole statuarie (Statuto della Società), dalle procedure e protocolli interni, già fortemente efficaci.

In particolare, quali strumenti diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società anche in relazione ai reati da prevenire, la Società ha individuato i seguenti:

- a) il sistema di controllo interno e quindi le procedure aziendali attualmente esistenti, il sistema delle deleghe di funzioni, della separazione delle competenze e delle firme congiunte in vigore, la documentazione e le disposizioni inerenti alla struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa della Società, nonché il sistema di controllo della gestione;
- b) le norme inerenti al sistema amministrativo, contabile, finanziario;
- c) la comunicazione al personale, l'informazione e la formazione dello stesso;
- d) il sistema disciplinare di cui ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (il “CCNL”) applicati ai dirigenti ed agli altri dipendenti;
- e) in generale, la normativa italiana e straniera applicabile;
- f) le prassi consolidate e le procedure aziendali.

Inoltre, sono da considerare come parte essenziale e fondamentale del Modello tutte le procedure, tutti i protocolli, in qualsivoglia settore, funzione aziendale, area di attività esse trovino applicazione, che sono state implementate ed attuate dalla Società.

Per quanto concerne la prevenzione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, costituisce parte integrante del Modello il Documento di Valutazione dei Rischi (*ex art. 28 del D. Lgs. 81/08*) e tutte le procedure previste in materia, già adottate ed applicate in Società.

Principi cardine a cui il Modello si ispira, oltre a quanto sopra riportato, sono:

- i requisiti indicati dal D. Lgs. n. 231/01 ed in particolare:
 - l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali ed il diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del Decreto;
 - la messa a disposizione dell'Organismo di Vigilanza di risorse adeguate a supportarlo nei compiti affidatigli ed a raggiungere risultati ragionevolmente attendibili;
 - l'attività di verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico dello stesso (controllo *ex post*);

- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite.
- i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno ed in particolare:
 - la verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del D. Lgs. n. 231/01;
 - il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
 - la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
 - la comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni rilevanti.
- la preminenza da conferirsi - nell'attuazione del sistema di controllo - alle attività che, in astratto, potrebbero comportare il rischio di commissione dei reati, ferma restando la doverosa opera di verifica generale dell'attività sociale.

3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1. L'Organismo di Vigilanza

Come detto, al fine di garantire alla Società l'esimente dalla responsabilità amministrativa in conformità a quanto previsto dagli artt. 6 e 7 del Decreto, è necessaria l'individuazione e la costituzione, all'interno della propria struttura, di un Organismo di Vigilanza fornito dell'autorità e dei poteri necessari per vigilare, in assoluta autonomia, sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne il relativo aggiornamento, proponendone le relative modificazioni al Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza può essere monocratico, ossia costituito da una sola persona, oppure collegiale, ossia composto da più soggetti.

Il Consiglio di Amministrazione può, in sede di nomina dell'Organismo di Vigilanza, assumere alternativamente una delle seguenti decisioni:

- a) attribuire, conformemente a quanto previsto dalla legge 12 novembre 2011 n. 183 (Legge di Stabilità 2012), le funzioni e competenze dell'OdV al Collegio Sindacale, ove nominato;
- b) nominare un OdV monocratico, costituito da un soggetto esterno alla realtà aziendale e scelto tra professionisti di comprovata esperienza in materia di D.lgs. 231/2001 e legale e dotato dei requisiti di indipendenza e professionalità, in grado di poter svolgere in maniera adeguata i propri compiti;
- c) oppure costituire un organismo collegiale.

In tale ultimo caso, i componenti dell'OdV non possono essere in numero superiore a tre e devono essere individuati tra soggetti che garantiscano il possesso dei seguenti requisiti:

- due membri esterni da individuarsi in professionisti conosciuti dalla Società e di indiscussa professionalità, i quali garantiscono i requisiti di autonomia, professionalità ed indipendenza;
- un soggetto che abbia diretta conoscenza della Società e, laddove interno alla stessa, che sia scelto tra persone prive di deleghe e procure nell'ambito delle Attività a rischio reato.

La Società ha proceduto alle attività di verifica e di selezione necessarie all'individuazione dei soggetti più idonei a far parte dell'OdV, in quanto in possesso delle caratteristiche e dei requisiti richiesti dal D. Lgs. n. 231/01, dalle Linee Guida, dalla migliore dottrina e dagli orientamenti giurisprudenziali.

L'OdV può essere supportato nello svolgimento della propria attività da un segretario, che non ricopre un ruolo ufficiale ed al quale non sono conferiti poteri specifici. Il segretario, svolgendo la propria attività in stretto contatto con l'OdV, garantisce che tutte le attività relative al Decreto e al Modello la cui

implementazione venga richiesta dal Consiglio di Amministrazione o dall'Organismo di Vigilanza siano attuate nei tempi richiesti e con l'atteso livello di qualità.

L'OdV nominato, in linea con le disposizioni del Decreto e, precisamente, da quanto si evince dalla lettura del combinato disposto degli artt. 6 e 7 del Decreto, dalle indicazioni contenute nella Relazione di accompagnamento al Decreto, dalle informazioni riportate nelle Linee Guida, nonché dalla giurisprudenza che si è espressa in materia, possiede le seguenti caratteristiche precipue:

- a) **Autonomia e indipendenza.** I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali e presuppongono che l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo;
- b) **Professionalità.** L'OdV possiede, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere, nonché un bagaglio di strumenti e tecniche per poter efficacemente svolgere la propria attività. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio;
- c) **Continuità d'azione.** L'OdV svolge, in modo continuativo, le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine; è una struttura riferibile alla Società, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza; cura l'attuazione del Modello, assicurandone il costante aggiornamento; non svolge mansioni operative che possano condizionare e contaminare quella visione d'insieme sull'attività aziendale che ad esso si richiede.

Oltre ai requisiti sopra descritti, i membri dell'OdV garantiscono il possesso di requisiti soggettivi formali che assicurano l'autonomia e l'indipendenza. In particolare, non possono essere nominati membri dell'Organismo di Vigilanza:

- a) i soggetti che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 2382 c.c.⁵;
- b) il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli Amministratori della Società;
- c) il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori di società controllanti o di società controllate;
- d) i soggetti che sono legati alla Società o alle società da questa controllate o alle società che la controllano da rapporti che oggettivamente ne possano compromettere l'indipendenza di giudizio;
- e) coloro che sono stati condannati, anche se la sentenza non è passata in giudicato, per avere commesso uno dei reati di cui al Decreto, ovvero coloro che hanno subito una condanna ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese;
- f) i soggetti che si trovano in conflitto di interesse, anche potenziale, con la Società, tale da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- g) i soggetti titolari, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare un'influenza dominante o notevole sulla Società, ai sensi dell'art. 2359 c.c.;
- h) i soggetti con funzioni di amministrazione, con deleghe o incarichi esecutivi presso la Società nell'ambito delle Attività a rischio reato;
- i) i soggetti con funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali.

In forza di quanto precede, il Consiglio di Amministrazione ha tenuto conto dei requisiti di autonomia e indipendenza di cui sopra, nella scelta dei membri dell'OdV.

Fermo restando che il Consiglio di Amministrazione è chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza dell'intervento dell'OdV, in quanto sull'organo dirigente ricade la responsabilità ultima del funzionamento (e dell'efficacia) del Modello, le attività realizzate dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da nessun altro organismo e struttura aziendale.

⁵ Art. 2382 c.c. "Non può essere nominato amministratore, e se nominato decade dal suo ufficio, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito, o chi è stato condannato ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi".

3.2. Principi generali in tema di istituzione, nomina, sostituzione e funzionamento dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione e dura in carica per il periodo stabilito nella relativa delibera di nomina. I componenti dell'OdV sono rieleggibili.

L'Organismo di Vigilanza è istituito con apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.

I membri dell'OdV non sono soggetti, in tale qualità e nell'ambito dello svolgimento delle proprie funzioni, al potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione societaria.

Il Consiglio di Amministrazione della Società è libero di revocare l'incarico conferito ai membri dell'OdV in qualsiasi momento, purché sussista una giusta causa di revoca. Costituisce una giusta causa di revoca l'interruzione del rapporto di lavoro o di collaborazione, laddove il componente sia anche dipendente o collaboratore della Società o di un ente controllato o collegato, la sottoposizione del componente a procedure di interdizione, inabilitazione o fallimento, l'imputazione in procedimenti penali con contestazione di reati che prevedano una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi, l'accertamento dell'insussistenza dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità dell'azione previsti per la nomina, la sussistenza di una delle ipotesi di ineleggibilità, il grave inadempimento ai doveri imposti dalla legge o dal Modello.

Impregiudicato quanto precede, ciascun membro dell'OdV ha facoltà di comunicare al Consiglio di Amministrazione la propria volontà di rinunciare all'incarico, tramite una comunicazione contenente le ragioni della rinuncia all'incarico.

In caso di cessazione, per qualsiasi motivo, dalla carica di membro dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione provvederà, senza indugio, alla sua sostituzione, con apposita delibera. Il componente dell'OdV uscente sarà, comunque, tenuto ad esercitare tutte le funzioni previste dalla legge o dal Modello fino all'ingresso del soggetto che verrà nominato dal Consiglio di Amministrazione in sua sostituzione. I componenti dell'Organismo di Vigilanza nominati in sostituzione durano in carica il tempo per il quale avrebbero dovuto rimanervi i soggetti da essi sostituiti.

Il Consiglio di Amministrazione delibera, su proposta dell'OdV, in merito alle risorse finanziarie che, di volta in volta, l'Organismo di Vigilanza ritenga necessarie per svolgere correttamente ed efficacemente le proprie funzioni.

L'eventuale remunerazione spettante ai componenti dell'Organismo di Vigilanza (ivi incluso il Presidente, i membri delegati o quelli investiti di particolari cariche) è stabilita all'atto della nomina o con successiva decisione del Consiglio di Amministrazione. Ai componenti dell'OdV spetta, inoltre, il rimborso delle spese sostenute per le ragioni dell'ufficio.

L'Organismo di Vigilanza adotta un proprio regolamento interno, che prevede: la pianificazione delle attività e dei controlli, le modalità di convocazione delle riunioni, le modalità di votazione, le modalità di nomina del Presidente e, eventualmente, del Vicepresidente, la verbalizzazione delle riunioni, la disciplina dei flussi informativi da e verso l'OdV.

3.3. Compiti dell'Organismo di Vigilanza

Da un punto di vista generale, all'OdV spettano essenzialmente due tipi di attività che tendono ad eliminare e/o ridurre i rischi di commissione dei reati e, più precisamente:

- a) vigilare che i Destinatari del Modello, appositamente individuati in base alle diverse fattispecie di reato, osservino le prescrizioni in esso contenute (funzione ispettiva e repressiva dei reati);
- b) verificare i risultati raggiunti dall'applicazione del Modello in ordine alla prevenzione di reati e valutare la necessità o, semplicemente, l'opportunità di proporre l'adeguamento del Modello a norme sopravvenute, ovvero alle nuove esigenze aziendali (funzione preventiva dei reati).

In estrema sintesi, le attività di cui sopra sono finalizzate ad una costante vigilanza in merito al recepimento, all'attuazione e all'adeguatezza del Modello.

In ragione di quanto sopra, in particolare, l'OdV ha l'obbligo di vigilare:

- sulla rispondenza del Modello alle previsioni della normativa concernente la responsabilità delle persone giuridiche in generale e, in particolare, alle disposizioni contenute nel Decreto;
- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello;
- sulla reale idoneità del Modello a prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto e rispetto ai quali la Società ha deciso di tutelarsi;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino significative violazioni delle prescrizioni del medesimo, significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle condizioni di operatività aziendale, ovvero del quadro normativo di riferimento.

L'Organismo di Vigilanza ha, altresì, l'obbligo di:

- verificare l'efficacia delle procedure di controllo di ogni processo decisionale della Società rilevante ai termini del Decreto;
- controllare costantemente l'attività aziendale al fine di ottenere una rilevazione aggiornata delle Attività a rischio reato e determinare in quali aree, settori di attività e con quali modalità possano assumere rilevanza i rischi potenziali di commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto, nonché degli ulteriori reati ricompresi nell'ambito di efficacia del Modello stesso, a seguito dell'adozione di future delibere del Consiglio di Amministrazione in tal senso, identificando per ogni strategia, processo o attività aziendale il rischio di commissione dei reati medesimi, determinandone, altresì, l'impatto sulla Società in funzione del grado di probabilità di accadimento ed individuandone i criteri e le metodologie necessarie per evitarne la commissione;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle Attività a rischio reato, come definite nelle singole Parti Speciali del Modello;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello nella Società e verificare la documentazione organizzativa interna contenente le istruzioni, i chiarimenti o gli aggiornamenti necessari per il funzionamento del Modello stesso;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti per il funzionamento del Modello;
- verificare che la registrazione delle informazioni in ordine al rispetto del Modello sia conservata, al fine di fornire evidenza dell'efficace funzionamento del Modello medesimo;
- predisporre quanto occorre affinché ogni registrazione sia e rimanga leggibile e possa essere facilmente identificata e rintracciabile;
- verificare l'adeguatezza della procedura documentata predisposta dalla Società per stabilire le modalità necessarie per l'identificazione, l'archiviazione, la protezione, la reperibilità, la durata della conservazione e la modalità di eliminazione delle anzidette registrazioni;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali al fine di controllare le Attività a rischio reato. Di tutte le richieste, le consultazioni e le riunioni tra l'OdV e le altre funzioni aziendali, l'OdV ha l'obbligo di predisporre idonea evidenza documentale ovvero apposito verbale di riunione. Tale documentazione verrà custodita presso la sede dell'OdV medesimo;
- condurre le indagini interne necessarie per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- verificare che le previsioni contenute nelle Parti Speciali del Modello, o in quelle successivamente aggiunte in relazione a diverse tipologie di reati, siano comunque adeguate con quanto previsto dal Decreto, proponendo al Consiglio di Amministrazione, in caso contrario, un aggiornamento delle previsioni stesse.

Qualora emerga che lo stato di attuazione degli standard operativi richiesti sia carente, spetterà all'OdV adottare tutte le iniziative necessarie per correggere tale condizione:

- a) sollecitando i responsabili delle singole unità organizzative al rispetto dei modelli di comportamento;
- b) indicando direttamente quali correzioni e modifiche debbano essere apportate ai protocolli;

- c) segnalando i casi di mancata attuazione del Modello ai responsabili ed agli addetti ai controlli all'interno delle singole funzioni e riportando, per i casi più gravi, direttamente al Consiglio di Amministrazione.

Considerate le funzioni dell'OdV ed i contenuti professionali specifici da esse richiesti, nello svolgimento dell'attività di vigilanza e controllo l'OdV può essere supportato da uno staff dedicato (utilizzato, anche a tempo parziale, per tali compiti specifici); l'OdV, inoltre, si può avvalere del supporto delle altre funzioni della Società che, di volta in volta, si rendesse necessario per un'efficace attuazione del Modello.

In particolare, l'OdV deve coordinarsi con le funzioni competenti presenti in Società per i diversi profili specifici nei casi in cui si richiedano attività che necessitano di specializzazioni professionali non presenti all'interno della Società o dell'OdV, quest'ultimo – al quale sarà sempre e comunque riferibile il potere e la responsabilità della vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e sul suo aggiornamento – qualora lo ritenga opportuno, ha la facoltà di avvalersi di consulenti esterni, ai quali delegare predefiniti ambiti di indagine.

I consulenti dovranno, in ogni caso, riferire sempre i risultati del loro operato all'OdV.

I consulenti esterni alla Società dei quali, eventualmente, l'Organismo di Vigilanza ritenga opportuno avvalersi, dovranno possedere i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, continuità d'azione e non dovranno incorrere in alcuna delle cause di ineleggibilità previste in capo ai membri dell'OdV.

Mediante appositi documenti organizzativi interni verranno stabiliti: (i) i criteri di funzionamento del suddetto staff dedicato, (ii) il personale che sarà utilizzato nel suo ambito, (iii) il ruolo e le responsabilità specifiche conferiti da parte dell'OdV al personale stesso.

3.4. Informativa dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari

L'OdV ha il compito di informare gli organi societari secondo le due seguenti linee di *reporting*:

- la prima, su base continuativa, direttamente nei confronti dell'Amministratore Delegato;
- la seconda, su base periodica, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale. Con cadenza annuale l'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale un rapporto scritto sull'attuazione del Modello presso la Società.

Fermo restando quanto sopra, l'OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà, a sua volta, presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello od a situazioni specifiche.

3.5. Informativa dell'Organismo di Vigilanza nei confronti del personale e formazione del personale

L'OdV ha l'obbligo di:

- assicurarsi che tutto il personale abbia condiviso ed accettato il Modello, nonché il Codice Etico ed i protocolli aziendali;
- verificare la competenza necessaria del personale che svolge mansioni nell'ambito delle Attività a rischio reato;
- supportare la Società nella pianificazione e attuazione dell'attività di informazione e formazione del personale in funzione della competenza richiesta per la posizione ricoperta, in relazione alle capacità professionali effettivamente possedute;
- monitorare l'attività di formazione svolta e valutare l'efficacia della stessa.

3.6. Informativa generale all'Organismo di Vigilanza da parte dei Destinatari del Modello

Ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 231/01 vige nei confronti dei Destinatari l'obbligo informativo nei confronti dell'OdV, deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello.

Infatti, il corretto ed efficiente espletamento delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza si basa sulla disponibilità, da parte dello stesso, di tutte le informazioni relative ai processi sensibili e alle Attività a rischio reato, nonché di tutti i dati concernenti condotte potenzialmente funzionali alla commissione di un reato.

Per tale motivo, è necessario che l'OdV abbia accesso a tutti i dati e le informazioni della Società, che sia il destinatario di tutte le informative previste dal Modello e che sia informato di ogni atto proveniente dall'autorità giudiziaria.

Con specifico riferimento ai Destinatari, è opportuno tenere in considerazione che l'obbligo di informativa nei confronti dell'OdV, oltre che riflettere i doveri generali di lealtà, correttezza e buona fede dei dipendenti nello svolgimento del rapporto di lavoro, costituisce un'importante specificazione dei principi del Codice Etico.

Tutti i dipendenti, di qualsiasi inquadramento, sono quindi tenuti a fornire le informazioni ed i documenti richiesti dall'Organismo di Vigilanza, tanto all'interno di flussi informativi predefiniti (su base fissa o periodica) quanto di richieste non predefinite, all'interno pertanto di verifiche o controlli disposti in maniera autonoma ed unilaterale.

I Destinatari possono ottemperare al suddetto obbligo informativo tramite il seguente indirizzo *e-mail* dell'OdV: odv@confindustriabergamo.it.

La violazione degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza è considerata illecito disciplinare e, pertanto, viene sanzionata secondo quanto delineato al paragrafo 4 del presente Modello.

Le informazioni verso l'Organismo di Vigilanza vengono conservate, da parte dello stesso, in un apposito archivio informatico e/o cartaceo.

3.7. Modalità di segnalazione (*whistleblowing*)

Relativamente al sistema di segnalazioni *whistleblowing*, i Soggetti Apicali, i Soggetti Sottoposti, i Destinatari del Modello e i Destinatari così come definiti all'interno della Procedura *Whistleblowing* (di seguito definita) possono effettuare segnalazioni di condotte illecite idonee a integrare i "reati presupposto" rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01, nonché violazioni del presente Modello nel rispetto della "*Whistleblowing Policy – Procedura per la presentazione e la gestione delle segnalazioni interne e forme di tutela*" adottata dalla Società (di seguito, anche, "*Procedura Whistleblowing*") reperibile sul sito web istituzionale <https://www.serviziconfindustria.it/it> della Società.

In tal senso, i Soggetti Apicali, i Soggetti Sottoposti, i Destinatari del Modello e i Destinatari così come definiti all'interno della Procedura *Whistleblowing* che vengano a conoscenza di una violazione o presunta violazione del Modello o del Codice Etico oppure di condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 potranno rifarsi ai canali indicati nella Procedura *Whistleblowing*, qui di seguito riepilogati, e con la modalità nella stessa previste:

- in forma orale mediante incontro diretto con il Comitato *Whistleblowing* (come definito all'interno della Procedura *Whistleblowing*), che provvederà a fissarlo entro un termine ragionevole comunque non superiore a quindici giorni, da richiedersi attraverso corriere espresso o raccomandata all'indirizzo C.da Soncin Rotto, 6, 25122 Brescia c/o Studium 19.12 Studio Associato Legale e Tributario. La richiesta di incontro diretto, con indicazione dei riferimenti di contatto del segnalante e della Società quale riferimento per le violazioni, andrà inserita in una busta chiusa recante all'esterno la dicitura "*Segnalazione Whistleblowing riservata all'Avv. Piergiorgio Vittorin*" e senza indicazione del mittente.
- in forma scritta, al Comitato *Whistleblowing*, con modalità informatiche, tramite piattaforma/software di segnalazione accessibile tramite il sito web istituzionale della Società <https://www.serviziconfindustria.it/it> - disponibile 24 ore al giorno, sette giorni su sette e gestita da un fornitore terzo.

Il Comitato Whistleblowing è il soggetto legittimato a ricevere richieste di chiarimenti, reclami, notizie. Segnalazioni di potenziali o attuali violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

In caso di segnalazione ad oggetto comportamenti, atti od omissioni che integrano i reati presupposto per l'applicazione del D.Lgs. n. 231/2001 e le violazioni del Modello di organizzazione gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001, così come adottato da Servizi Confindustria Bergamo S.r.l., il Comitato Whistleblowing informerà tempestivamente l'Organismo di Vigilanza, stante la rilevanza delle Violazioni segnalabili, anche ai fini del D.Lgs. 231/2001, affinché, nel rispetto degli obblighi di riservatezza e nell'esercizio della sua attività di vigilanza, l'Organismo di Vigilanza stesso, possa condividere le proprie eventuali osservazioni e partecipare all'istruttoria o comunque seguire l'andamento della gestione della segnalazione, anche al fine di condividere le modalità con le quali si intende dar seguito alla stessa e conoscerne gli esiti per le attività di competenza.

Il Comitato Whistleblowing rende altresì conto annualmente all'Organismo di Vigilanza sull'attività complessiva di gestione delle segnalazioni, anche non aventi ad oggetto comportamenti, atti od omissioni che integrano i reati presupposto per l'applicazione del D.Lgs. n. 231/2001 e le violazioni del Modello organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 così come adottato da Servizi Confindustria Bergamo S.r.l., al fine di verificare il funzionamento della presente procedura e del sistema whistleblowing nonché per proporre alla Società eventuali necessità di suo miglioramento.

3.8. Tutela del segnalante

Il sistema di protezione delle segnalazioni è considerato strumento fondamentale per l'applicazione efficace del sistema di prevenzione dei rischi di reato.

Con riferimento al sistema della tutela della persona segnalante e all'applicazione delle misure di protezione si fa espresso rinvio a quanto previsto nella "Procedura *Whistleblowing*", che nella sua interezza si intende qui richiamata integralmente anche per quanto attiene agli ulteriori aspetti di applicazione e funzionamento.

È vietato nei confronti del segnalante qualsiasi atto di ritorsione quale comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante, divulgante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto⁶ e comunque agli altri soggetti individuati ai sensi dell'art.3, comma 5 del D. Lgs. 24/2023.

I canali di segnalazione adottati dalla Società e la gestione delle segnalazioni garantiscono la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

In ogni caso, trovano applicazione tutte le tutele previste a favore del segnalante dagli artt. 16,17,19 e 22 D. Lgs. 24/2023.

Inoltre, chi segnala una violazione del Decreto o del Modello o del Codice Etico, anche se non costituente reato, non deve trovarsi in alcun modo in posizione di svantaggio per questa azione, indipendentemente dal fatto che la sua segnalazione sia poi risultata fondata o meno. Chi, nella sua qualità di segnalante, ritenga di aver subito atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione effettuata dovrà segnalare l'abuso tramite i canali indicati nella Procedura *Whistleblowing*.

⁶ A titolo esemplificativo a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; b) la retrocessione di grado o la mancata promozione; c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; e) le note di merito negative o le referenze negative; f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi; n) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro; o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; p) l'annullamento di una licenza o di un permesso; q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

La violazione delle prescrizioni del presente paragrafo comporta, a seconda dei casi, l'irrogazione delle sanzioni disciplinari e/o l'applicazione delle altre misure previste al paragrafo 4 della Parte Generale del Modello.

In ogni caso, ferma l'applicazione, da parte dell'autorità competente, delle sanzioni di cui all'art. 21, comma 1, lett. c) del D. Lgs. 24/2023, chi effettua con dolo o colpa grave una segnalazione che risulti essere infondata e porti ad una condanna penale, anche con sentenza di primo grado, per il reato di diffamazione o calunnia, oppure ad una condanna civile, anche con sentenza di primo grado, per lo stesso titolo, non avrà diritto alle tutele offerte dal sistema qui descritto e sarà soggetto, a seconda dei casi, alle sanzioni disciplinari e/o alle altre misure previste al paragrafo 4 della Parte Generale del Modello.

3.9. Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informativa prevista nel Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio cartaceo e/o informatico.

Le attività di verifica dell'OdV sono verbalizzate in apposito Libro.

Fatti salvi gli ordini legittimi delle Autorità, i dati e le informazioni conservate nell'archivio, nonché il Libro sono posti a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza (organi amministrativi e di controllo o terzi) solo previa autorizzazione dell'OdV stesso.

4. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

4.1. Principi generali

Il presente sistema disciplinare è adottato ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e) e dell'art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/2001.

Il sistema stesso è diretto a sanzionare il mancato rispetto dei Principi di Comportamento e dei Protocolli previsti nel Modello Organizzativo e, ai sensi dell'art. 2106 c.c., integra, per quanto non previsto e limitatamente alle fattispecie contemplate, i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) di categoria applicati al personale dipendente.

L'irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione dei Principi di Comportamento e dei Protocolli indicati nel Modello Organizzativo prescinde dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale e dall'esito del conseguente giudizio per la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto.

Inoltre, ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023, le sanzioni disciplinari previste nei paragrafi che seguono si applicano anche – secondo le forme e modalità relative alle corrispondenti funzioni:

- quando sia accertato che siano state commesse ritorsioni nei confronti del segnalante, come specificato al paragrafo 3.8.;
- quando siano state violate le misure predisposte a tutelare la riservatezza dell'identità del c.d. *whistleblower* nelle attività di gestione della segnalazione;
- quando sia accertato che non sia stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, secondo le modalità descritte nella procedura per la presentazione e la gestione delle segnalazioni interne e forme di tutela, a cui si rinvia integralmente;
- a coloro i quali effettuino con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate, come specificato al paragrafo 3.8.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello e dalle relative procedure sono assunte, dalla Società, in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illeciti di cui al D. Lgs. n. 231/2001.

Più precisamente, la mancata osservanza delle norme e delle disposizioni contenute nel Modello e nelle relative procedure ledono, infatti, di per sé sole, il rapporto di fiducia in essere con la Società e comportano azioni di carattere sanzionatorio e disciplinare a prescindere dall'eventuale instaurazione o dall'esito di un giudizio penale, nei casi in cui la violazione costituisca reato. Ciò anche nel rispetto dei principi di tempestività e immediatezza della contestazione (anche di natura disciplinare) e della irrogazione delle sanzioni, in ottemperanza alle norme di legge vigenti in materia.

Il presente sistema disciplinare è suddiviso a seconda della categoria di inquadramento dei destinatari ex art. 2095 c.c., nonché dell'eventuale natura, autonoma o parasubordinata, del rapporto che intercorre tra i destinatari stessi e la Società, ed è rivolto:

- a) alle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Associazione (c.d. "Soggetti apicali");
- b) alle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra (c.d. Soggetti sottoposti);
- c) a tutti gli altri Destinatari.

4.2. Violazioni del modello e relative sanzioni

Nei casi in cui si accerti l'inosservanza o la violazione del Modello Organizzativo, il tipo e l'entità delle sanzioni saranno applicate in proporzione alla gravità delle mancanze e, comunque, in considerazione degli elementi di seguito elencati:

- elemento soggettivo della condotta;
- rilevanza degli obblighi violati;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti esperienze lavorative, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto e ad eventuali recidive;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare la mancanza;
- comportamenti che possano compromettere, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del modello organizzativo.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, potrà essere applicata la sanzione più grave.

Inoltre, le sanzioni disciplinari saranno comminate anche a tutti coloro che non adempieranno a quanto previsto nel precedente capitolo 3.6 in materia di segnalazioni all'OdV; in particolare sarà oggetto di sanzione qualunque Destinatario che:

- violi misure di tutela del segnalante definite dalla Società;
- ponga in essere qualsiasi atto di ritorsione o di discriminazione, diretta o indiretta, nei confronti dei soggetti segnalanti;
- effettui, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'eventuale instaurazione del procedimento e/o dall'esito dell'eventuale giudizio penale, dovrà essere, per quanto possibile, ispirata ai principi di tempestività.

4.3. Misure nei confronti di lavoratori dipendenti non dirigenti

Le violazioni delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello e dai suoi Allegati da parte dei dipendenti della Società costituiscono inadempimento contrattuale.

Ne consegue che la violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali previste dal Modello e dai suoi Allegati da parte dei dipendenti della Società può comportare l'adozione di sanzioni disciplinari, nei limiti stabiliti dal Contratto Collettivo Nazionale Lavoro (CCNL) applicabile.

Violazioni

Le sanzioni potranno essere applicate nel caso di violazioni consistenti, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- nel mancato rispetto dei Principi di Comportamento e dei Protocolli indicati nel Modello Organizzativo;
- nella mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi ai Protocolli, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
- nella violazione e/o nella elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai Protocolli ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- nell'inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe;
- nella omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione dei Principi di Comportamento e dei Protocolli indicati nel Modello Organizzativo.

Sanzioni

La commissione degli illeciti disciplinari di cui al precedente paragrafo è sanzionata con i seguenti provvedimenti disciplinari, in ragione della gravità delle inosservanze sulla base di quanto stabilito nel CCNL applicato:

- biasimo verbale;
- biasimo scritto;
- multa per un importo fino a quattro ore di retribuzione;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio fino a 10 giorni;
- licenziamento senza preavviso.

La tipologia e l'entità della sanzione è definita tenendo conto della gravità e/o recidività della violazione e del grado di colpa, più precisamente:

- intenzionalità del comportamento;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti;
- rilevanza degli obblighi violati;
- entità del danno derivante alla società;
- ruolo, livello di responsabilità gerarchica e autonomia del dipendente;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso a determinare la mancanza;
- eventuali simili precedenti disciplinari.

Resta inteso che saranno rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori, in materia di provvedimenti disciplinari.

L'accertamento delle suddette infrazioni (eventualmente su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza), la gestione dei provvedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni stesse sono di competenza del Datore di Lavoro con il supporto del management di riferimento.

4.4. Misure nei confronti del vertice aziendale

Le sanzioni indicate nel presente punto potranno essere applicate nei confronti dell'Amministratore Delegato e nei confronti del Consiglio di Amministrazione: soggetti che, anche di fatto, esercitano la gestione dell'ente.

Violazioni

Quanto previsto nel presente paragrafo potrà essere applicato nel caso di violazioni da parte dei soggetti suddetti, consistenti, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- nel mancato rispetto dei Principi di Comportamento e dei Protocolli contenuti nel Modello Organizzativo;
- nella violazione e/o nella elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai Protocolli ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- nella violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma e, in generale, al sistema delle deleghe, ad eccezione dei casi di necessità e di urgenza, di cui dovrà essere data tempestiva informazione al Consiglio di Amministrazione;
- nella violazione dell'obbligo di informativa all'OdV e/o all'eventuale soggetto sovraordinato circa comportamenti diretti alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti dal Decreto.

Misure di tutela

A seconda della gravità dell'infrazione, e su conforme decisione del Consiglio di Amministrazione, potranno essere applicate misure di tutela, nell'ambito di quelle previste dalla vigente normativa, ivi compresa la revoca della delega e/o dell'incarico conferiti al soggetto.

Indipendentemente dall'applicazione della misura di tutela è fatta salva, comunque, la facoltà della Società di proporre azioni di responsabilità e/o risarcitorie di cui dovrà essere informato l'OdV.

4.5. Misure nei confronti dei Sindaci

L'Organismo di Vigilanza, raccolta una notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più Sindaci, dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione che, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere, secondo quanto previsto dalla Legge, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

L'Assemblea dei Soci su proposta del Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, tenuto conto della gravità della violazione e delle circostanze in cui è stata commessa revocherà l'incarico per giusta causa, in conformità ai poteri previsti dalla legge e/o dallo statuto, ferma restando la facoltà per la Società di esperire le azioni giudiziarie civili e/o penali indipendentemente ed a prescindere dall'applicazione di detta misura.

Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni e il monitoraggio di sua competenza.

4.6. Misure nei confronti di collaboratori e consulenti

Nei contratti sottoscritti con collaboratori o consulenti la Società provvede ad inserire la clausola risolutiva espressa per le ipotesi di violazione delle norme del Modello Organizzativo di seguito indicate.

Violazioni

Quanto previsto nel presente paragrafo potrà essere applicato nel caso di violazioni da parte dei soggetti suddetti, consistenti:

- nella elusione fraudolenta dei Principi di Comportamento e dei Protocolli attinenti all'oggetto dell'incarico, aventi rilevanza esterna ovvero violazione degli stessi realizzata attraverso un comportamento diretto alla commissione di un illecito rilevante ai sensi del Decreto;
- nella violazione e/o nella elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai Protocolli attinenti all'incarico ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta, tale da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa.

L'adozione - da parte di partner d'affari, fornitori, agenti, intermediari, consulenti e collaboratori esterni, comunque denominati, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società - di comportamenti in contrasto con il D.Lgs. 231/2001 sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

L'adozione reiterata di comportamenti in contrasto con il D.Lgs. 231/2001 sarà considerata inadempimento degli obblighi contrattuali e potrà dar luogo alla risoluzione del contratto da parte della Società.

Resta salva, in ogni caso, l'eventuale richiesta da parte di Servizi Confindustria Bergamo del risarcimento dei danni subiti.

4.7. Misure nei casi di violazione delle prescrizioni a tutela del segnalante (whistleblowing)

In ragione di quanto previsto dal D. Lgs. 24/2023, nell'ipotesi in cui siano violate le misure a tutela del segnalante previste dal Modello o dalla Procedura *Whistleblowing* adottata dalla Società e/o e comunque sia violato quanto disposto dal D. Lgs 24/2023, ivi compreso, l'accertamento

- (i) della commissione di qualsiasi ritorsione - da intendersi come comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione (della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica) - che provoca o può provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto alla persona segnalante (o alla persona che ha sporto la denuncia o che ha effettuato una divulgazione pubblica) e/o agli altri soggetti specificamente individuati dalla norma;
- (ii) della non istituzione di canali di segnalazione, della mancata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione della segnalazione whistleblowing ovvero della loro non conformità alla normativa o anche la non effettuazione di attività di verifica ed analisi a riguardo delle segnalazioni ricevute;
- (iii) della messa in atto di azioni o comportamenti con i quali la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla;
- (iv) della violazione dell'obbligo di riservatezza;
- (v) della responsabilità del segnalante, anche con sentenza di primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia (o comunque per i medesimi reati commessi in connessione con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile) ovvero la sua responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave

da parte

1. del personale dipendente in posizione non dirigenziale: si applicheranno le sanzioni disciplinari previste al paragrafo 4.3;
2. del vertice aziendale: si applicheranno le sanzioni disciplinari previste al paragrafo 4.4;
3. del Collegio Sindacale/Sindaco Unico/ Società di Revisione: si applicheranno le previsioni previste dal paragrafo 4.5;
4. dei collaboratori e consulenti: si applicheranno i rimedi contrattuali previsti al paragrafo 4.6.

5. DIFFUSIONE DEL MODELLO

5.1. Premessa

L'adeguata formazione e la costante informazione dei Destinatari in ordine ai principi ed alle prescrizioni contenute nel Modello e nei suoi Allegati rappresentano fattori di grande importanza per la corretta ed efficace attuazione dello stesso.

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti ad avere piena conoscenza degli obiettivi di correttezza e di trasparenza che si intende perseguire con il Modello e delle modalità attraverso le quali la Società ha inteso perseguirli, approntando un adeguato sistema di procedure e controlli.

La comunicazione e la formazione sui principi e i contenuti del Modello sono garantite dall'Organismo di Vigilanza che identifica, di concerto con la Società, la migliore modalità di fruizione di tali servizi. L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata dall'Organismo di Vigilanza che potrà proporre eventuali integrazioni ritenute utili.

5.2. Comunicazione dell'adozione e degli aggiornamenti del Modello

Il Consiglio di Amministrazione, avvalendosi delle strutture aziendali, provvede ad informare tutti i Destinatari dell'esistenza e del contenuto del Modello Organizzativo e promuove, informandone l'Organismo di Vigilanza, le iniziative per la diffusione e la conoscenza del Modello Organizzativo e per la conseguente formazione, anche con riferimento agli aggiornamenti e alle integrazioni successive.

Dopo aver ricevuto comunicazione dell'adozione del Modello, i soggetti Destinatari si impegnano, nello svolgimento dei compiti afferenti alle aree rilevanti ai fini del Decreto e in ogni altra attività che possa realizzarsi nell'interesse o a vantaggio della Società, al rispetto dei principi, regole e procedure in esso contenuti.

Inoltre, ogni dipendente sarà tenuto a dichiarare, mediante specifica clausola inserita nel contratto di assunzione, di essere a conoscenza e rispettare la normativa di cui al D. Lgs. 231/2001 e di accettare espressamente i contenuti del Modello adottato dalla Società.

5.3. Formazione ai dipendenti

Al fine di agevolare la comprensione della normativa di cui al Decreto e del Modello, i dipendenti, con modalità diversificate secondo il loro ruolo e grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del D.Lgs. 231/2001, sono tenuti a partecipare alle specifiche attività formative promosse. La Società garantisce l'organizzazione delle attività formative specifiche rivolte ai soggetti apicali e agli altri dipendenti coinvolti nelle attività sensibili, con frequenza e contenuti idonei a garantire la conoscenza del Decreto e la diffusione del Modello.

La partecipazione ai programmi di formazione è obbligatoria rispetto a tutti i destinatari della formazione stessa e deve essere documentata. Sono inoltre previsti controlli di frequenza e verifiche dell'apprendimento.

5.4. Informazione a fornitori, consulenti e collaboratori esterni

I consulenti, i collaboratori, i fornitori collegati a Servizi Confindustria Bergamo da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente e comunque non soggetti alla direzione o alla vigilanza della Società, sono informati, all'atto dell'avvio della collaborazione, del contenuto del Codice Etico e dell'esigenza che il loro comportamento sia conforme alle prescrizioni di cui al D. Lgs.231/2001.

6. AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

L'Organismo di Vigilanza potrà promuovere presso gli organi direttivi eventuali necessità di aggiornamento, modifica ed integrazione del Modello organizzativo, utili o necessarie affinché quest'ultimo sia efficace, efficiente nonché conforme a quanto previsto dal D. Lgs. 231/2001, in conseguenza, ad esempio, di:

- Modifiche dell'assetto organizzativo della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- Modifiche normative;
- Risultanze dei controlli;
- Significative violazioni delle prescrizioni del Modello.

Nel caso in cui si rendano necessarie modifiche di natura esclusivamente formale, quali chiarimenti o precisazioni del testo, i responsabili aziendali possono provvedervi in maniera autonoma, dopo aver sentito il

parere dell'OdV, previa autorizzazione del Presidente o dal Direttore, il quale ne riferisce senza indugio al Consiglio di Amministrazione.

In ogni caso, eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello devono essere segnalati in forma scritta dall'OdV al Consiglio di Amministrazione, affinché lo stesso possa effettuare le delibere di propria competenza.