



BERGAMO MERCATI SPA

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

APPROVATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DEL 06/12/2018  
E REVISIONATO 1 CON DELIBERE DEL 24/09/2020 E DEL 23/01/2024  
REVISIONE N. 2 CON DELIBERA DEL 19/05/2026

SEDE LEGALE IN BERGAMO, VIA BORGO PALAZZO N. 207  
N. DI ISCRIZIONE AL REGISTRO DELLE IMPRESE 02517500167



## INDICE

<b>- PARTE GENERALE -</b> .....	<b>4</b>
<b>SEZIONE PRIMA</b> .....	<b>4</b>
<b>1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231</b> .....	<b>4</b>
1.1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI.....	4
1.2. LE FATTISPECIE DI REATO PRESUPPOSTI .....	5
1.3. LA STRUTTURA DEL SISTEMA SANZIONATORIO .....	7
1.4. CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA .....	7
1.5. I REATI COMMESSI ALL'ESTERO DEL CODICE PENALE .....	8
1.6. LE "LINEE GUIDA" DI CONFINDUSTRIA .....	9
<b>SEZIONE SECONDA</b> .....	<b>12</b>
<b>IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI BERGAMO MERCATI SPA</b> .....	<b>12</b>
2.1. LA SOCIETÀ: PROFILO, GOVERNANCE E STRUTTURA ORGANIZZATIVA .....	12
2.2. FINALITÀ DEL MODELLO.....	13
2.3. BERGAMO MERCATI SPA, SOCIETÀ "IN HOUSE" DEL COMUNE DI BERGAMO	15
2.4. DESTINATARI.....	16
2.5. ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO.....	16
2.6. CODICE ETICO E MODELLO.....	17
<b>SEZIONE TERZA</b> .....	<b>18</b>
<b>ORGANISMO DI VIGILANZA E FLUSSI DI INFORMAZIONE</b> .....	<b>18</b>
3.1. DURATA IN CARICA, DECADENZA E REVOCA .....	18
3.2. POTERI E FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	20
3.3. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	22



<b>3.4. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA: INFORMATIVE OBBLIGATORIE .....</b>	<b>23</b>
<b>3.5 WHISTLEBLOWING – TUTELA DEGLI AUTORI DI SEGNALAZIONI DI REATI O IRREGOLARITÀ DI CUI SIANO VENUTI A CONOSCENZA NELL'AMBITO DI UN RAPPORTO DI LAVORO .....</b>	<b>25</b>
<b>SISTEMA SANZIONATORIO .....</b>	<b>27</b>
<b>4.1. SANZIONI PER IL PERSONALE DIPENDENTE .....</b>	<b>28</b>
<b>4.2. SANZIONI PER I COLLABORATORI SOTTOPOSTI A DIREZIONE O VIGILANZA .</b>	<b>30</b>
<b>4.3. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI .....</b>	<b>30</b>
<b>4.4. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI APICALI.....</b>	<b>31</b>
<b>SEZIONE QUINTA .....</b>	<b>31</b>
<b>DIFFUSIONE DEL MODELLO .....</b>	<b>31</b>
<b>SEZIONE SESTA .....</b>	<b>32</b>
<b>ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.....</b>	<b>32</b>



## - PARTE GENERALE -

### SEZIONE PRIMA

#### 1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

##### 1.1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

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

Secondo il D.Lgs 231/01 gli enti associativi - tra cui le società di capitali - possono essere ritenuti responsabili, e di conseguenza sanzionati in via pecuniaria e/o interdittiva, in relazione a taluni reati commessi o tentati - in Italia o all’estero - nell’interesse o a vantaggio delle società:

- da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’ente stesso (c.d. soggetti in posizione apicale o “apicali”);

- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti succitati (c.d. soggetti sottoposti all’altrui direzione).

Le società possono in ogni caso adottare modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi; modelli i cui principi possono essere rinvenuti nelle Linee Guida predisposte da Confindustria.

Oltre all’esistenza dei requisiti sopra descritti, il D.Lgs. 231/2001 richiede anche l’accertamento della colpevolezza dell’ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è riconducibile ad una “*colpa di organizzazione*”, da intendersi quale mancata adozione, da parte dell’ente, di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati elencati al successivo paragrafo, da parte dei soggetti individuati nel Decreto.

Laddove l’ente sia in grado di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un’organizzazione idonea ad evitare la commissione di tali reati, attraverso l’adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001, questi non risponderà a titolo di responsabilità amministrativa.

Il Modello, strutturato in una Parte Generale e in una Parte Speciale, comprende una disamina della disciplina contenuta nel D. Lgs. 231/01 e costituisce le linee guida che descrivono il processo di adozione del Modello da parte della Società. Individua inoltre i reati rilevanti per



la Società, i destinatari del Modello, le modalità di adozione e attuazione del modello, l'Organismo di Vigilanza, il sistema sanzionatorio a presidio delle violazioni, gli obblighi di informazione e comunicazione del Modello e di formazione del personale. La seconda parte indica le attività sensibili per la Società ai sensi del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, cioè a rischio di reato, i principi generali di comportamento, gli elementi di prevenzione a presidio delle suddette attività e le misure di controllo essenziali deputate alla prevenzione o alla mitigazione degli illeciti. Oltre a quanto di seguito espressamente stabilito, sono inoltre parte integrante del presente documento:

- il Codice Etico che definisce i principi e buone norme di comportamento aziendale;
- tutte le disposizioni, i provvedimenti interni, gli atti e le procedure operative aziendali che di questo documento costituiscono attuazione (es. delibere di conferimento poteri, organigramma, mansionari, statuto sociale, procedure per la sicurezza sui luoghi di lavoro, manuale qualità e ambiente, etc.).

Tali atti e documenti sono reperibili secondo le modalità previste per la loro diffusione all'interno della Società.

## **1.2. LE FATTISPECIE DI REATO PRESUPPOSTI**

I reati, dal cui compimento è fatta derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, sono quelli espressamente e tassativamente richiamati dal D.Lgs. 231/2001 così come modificate ed integrate con successivi interventi legislativi.

Si elencano di seguito le "famiglie di reato" attualmente ricomprese nell'ambito di applicazione del D.Lgs. 231/2001 come recentemente modificato e che verranno analizzate nello specifico con espressa valutazione in ordine alla loro possibile commissione all'interno della società, rimandando alla c.d. "Matrice delle Attività a Rischio-Reato" (all. 1) del presente documento per il dettaglio delle singole fattispecie incluse in ciascuna famiglia:

1. Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati, introdotti dalla Legge 48/2008 (art. 24 *bis*);
3. Delitti di criminalità organizzata, introdotti dalla Legge 94/2009 (art. 24 *ter*);
4. Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, introdotti dalla Legge 409/2001 e modificati con Legge 99/2009 (art. 25 *bis*);
5. Delitti contro l'industria e il commercio, introdotti dalla Legge 99/2009 (art. 25 *bis* 1);
6. Reati societari, introdotti dal D.Lgs. 61/2002 e modificati dalla Legge 262/2005, dalla L.190/2012 e dalla L. 69/2015 (art. 25 *ter*);
7. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, introdotti dalla Legge 7/2003 (art. 25 *quater*);
8. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, introdotti dalla Legge 7/2006 (art. 25 *quater* 1);



9. Delitti contro la personalità individuale, introdotti dalla Legge 228/2003 e modificati con la Legge 38/2006 e con il D.Lgs. 39/2014 (art. 25 *quinquies*);
10. Abusi di mercato, introdotti dalla Legge 62/2005 e modificati dalla Legge 262/2005 (art. 25-*sexies*);
11. Reati transnazionali, introdotti dalla Legge 146/2006;
12. Reati colposi commessi in violazione della normativa antinfortunistica e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, introdotti dalla Legge 123/2007 (art. 25 *septies*);
13. Reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro di provenienza illecita introdotti dal D.Lgs. 231/2007, nonché autoriciclaggio (art. 25 *octies*);
14. Delitti in materia di strumenti di pagamenti diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-*octies*.1)
15. Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-*octies*.1 comma 2)
16. Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea (art. 25-*octies*.2)
17. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore, introdotti dalla Legge 99/2009 (art. 25-*novies*);
18. Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, introdotto dalla Legge 116/2009 (art. 25 *decies*);
19. Reati ambientali, introdotti dal D.Lgs. 121/2011 modificati dalla L. 68/20 (art. 25 *undecies*);
20. Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, introdotto nel Decreto dal D.Lgs. 109/2012 (art. 25 *duodecies*).
21. Razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies*)
22. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitata a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 *quaterdecies*)
23. Reati tributari (art. 25 *quinquiesdecies*)
24. Contrabbando (art. 25 *sexiesdecies*)
25. Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies*)
26. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevicies*)
27. Delitti contro gli animali (art. 25-*undevicies*)
28. Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (art. 12 L.n. 9/2013)
29. Adeguamento della normativa nazionale al regolamento (UE) 2023/1114 del Parlamento europeo e del Consiglio del 31 maggio 2023, relativo ai mercati delle cripto-attività e che modifica i regolamenti (UE) n. 1093/2010 e le direttive 2013/36/UE e UE 2019/1937



### **1.3. LA STRUTTURA DEL SISTEMA SANZIONATORIO**

Il sistema sanzionatorio delineato dal D.Lgs. 231/2001, a fronte del compimento dei reati sopra elencati, prevede, a seconda degli illeciti commessi, l'applicazione delle seguenti sanzioni amministrative:

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

Le sanzioni interdittive, che possono essere comminate solo laddove espressamente previste e anche in via cautelare, sono le seguenti:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Il D.Lgs. 231/2001 prevede, inoltre, che qualora vi siano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che disponga l'interruzione dell'attività della società, il giudice, in luogo dell'applicazione di detta sanzione, possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario giudiziale (art. 15 del D.Lgs 231/01), nominato per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

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

### **1.4. CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA**

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 stabilisce che l'ente non risponda a titolo di responsabilità amministrativa qualora dimostri che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;



- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curarne il relativo aggiornamento, è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (c.d. Organismo di Vigilanza);
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione gestione e controllo;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

L'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo (c.d. modello 231), dunque, consente all'ente di potersi sottrarre all'imputazione di responsabilità amministrativa. La Società è consapevole che la mera adozione del modello 231 non è, comunque, di per sé sufficiente ad escludere detta responsabilità, essendo necessario che il modello sia efficacemente ed effettivamente attuato.

Con riferimento all'efficacia del modello 231, si richiede che esso:

- individui le attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- preveda specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individui modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- preveda obblighi di informazione nei confronti dell'O.D.V.;
- introduca un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello di organizzazione, gestione e controllo.

Con riferimento all'effettiva applicazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, il D.Lgs. 231/2001 richiede:

- una verifica periodica, e, nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni imposte dal modello o intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente ovvero modifiche legislative, la modifica del modello di organizzazione, gestione e controllo;
- l'irrogazione di sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni imposte dal modello di organizzazione, gestione e controllo.

### **1.5. I REATI COMMESSI ALL'ESTERO DEL CODICE PENALE**

In forza dell'articolo 4 del D.Lgs. 231/01, la Società può essere considerata responsabile, in Italia, per la commissione all'estero di taluni reati. In particolare, l'art. 4 del D.Lgs 231/01 prevede che gli enti aventi la sede principale nel territorio dello Stato rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli da 7<sup>(1)</sup> a

---

<sup>1</sup> **Art. 7.- Reati commessi all'estero.**

E' punito secondo la legge italiana il cittadino o lo straniero che commette in territorio estero taluno dei seguenti reati:



10<sup>(2)</sup> del codice penale, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Pertanto, l'ente è perseguibile quando:

- in Italia ha la sede principale, cioè la sede effettiva ove si svolgono le attività amministrative e di direzione, eventualmente anche diversa da quella in cui si trova l'azienda o la sede legale (enti dotati di personalità giuridica), ovvero il luogo in cui viene svolta l'attività in modo continuativo (enti privi di personalità giuridica);
- nei confronti dell'ente non stia procedendo lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- la richiesta del Ministro della Giustizia, cui sia eventualmente subordinata la punibilità, è riferita anche all'ente medesimo.

Tali regole riguardano i reati commessi interamente all'estero da soggetti apicali o sottoposti. Per le condotte criminose che siano avvenute, anche solo in parte in Italia, si applica il principio di territorialità ex art. 6 del codice penale, in forza del quale "il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione".

#### 1.6. LE "LINEE GUIDA" DI CONFINDUSTRIA

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 dispone espressamente che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle

- 
- 1) delitti contro la personalità dello Stato italiano;
  - 2) delitti di contraffazione del sigillo dello Stato e di uso di tale sigillo contraffatto;
  - 3) delitti di falsità in monete aventi corso legale nel territorio dello Stato, o in valori di bollo o in carte di pubblico credito italiano;
  - 4) delitti commessi da pubblici ufficiali a servizio dello Stato, abusando dei poteri o violando i doveri inerenti alle loro funzioni;
  - 5) ogni altro reato per il quale speciali disposizioni di legge o convenzioni internazionali stabiliscono l'applicabilità della legge penale italiana.

#### <sup>2</sup> Art. 10. -Delitto comune dello straniero all'estero.

Lo straniero, che, fuori dei casi indicati negli articoli 7 e 8, commette in territorio estero, a danno dello Stato o di un cittadino, un delitto per il quale la legge italiana stabilisce la pena di morte <sup>(1)</sup> o l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a un anno, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato, e vi sia richiesta del ministro della giustizia, ovvero istanza o querela della persona offesa.

Se il delitto è commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito secondo la legge italiana, a richiesta del ministro della giustizia, sempre che:

1. si trovi nel territorio dello Stato;
2. si tratti di delitto per il quale è stabilita la pena di morte <sup>(1)</sup> o dell'ergastolo, ovvero della reclusione non inferiore nel minimo a tre anni;
3. l'estradizione di lui non sia stata concessuta, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto, o da quello dello Stato a cui egli appartiene.



associazioni rappresentative degli enti.

Le Linee Guida di Confindustria sono state approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4 dicembre 2003. Il successivo aggiornamento, pubblicato da Confindustria in data 24 maggio 2004, è stato approvato dal Ministero della Giustizia, che ha giudicato tali Linee Guida idonee al raggiungimento delle finalità previste dal D.Lgs 231/01. Dette Linee Guida sono state ulteriormente aggiornate da Confindustria nel marzo 2014, con approvazione da parte del Ministero di Giustizia in data 21 luglio 2014.

Nella definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo, le Linee Guida di Confindustria prevedono le seguenti fasi progettuali:

- l'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- la predisposizione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente, attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all'interno dell'ente ed il suo grado di adeguamento alle esigenze espresse dal D.Lgs. 231/2001.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato nelle Linee Guida di Confindustria per garantire l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo sono le seguenti:

- previsione di principi etici e di regole comportamentali in un Codice Etico;
- un sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo;
- procedure manuali e/o informatiche che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite dall'ente, prevedendo, laddove opportuno, la previsione di limiti di spesa;
- sistemi di controllo integrato che, considerando tutti i rischi operativi, siano capaci di fornire una tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- informazione e comunicazione al personale, caratterizzata da capillarità, efficacia, autorevolezza, chiarezza ed adeguato livello di dettaglio nonché frequenza, a cui si aggiunge un programma di formazione del personale modulato in funzione dei livelli dei destinatari.

Le Linee Guida di Confindustria precisano, inoltre, che le componenti del sistema di controllo sopra descritte devono conformarsi ad una serie di principi di controllo, tra cui:

- verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione e azione;



- applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- istituzione, esecuzione e documentazione dell'attività di controllo sui processi e sulle attività a rischio di reato.



## SEZIONE SECONDA

### IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI BERGAMO MERCATI SPA

#### 2.1. LA SOCIETÀ: PROFILO, GOVERNANCE E STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La società Bergamo Mercati SPA (di seguito, alternativamente “Bergamo Mercati” o la “Società”) è stata costituita con atto del 20 gennaio 1997 dal Comune di Bergamo, unitamente a diversi altri soggetti privati. Con atto del 5 dicembre 1997 il Comune di Bergamo ha affidato alla Società la gestione del mercato ortofrutticolo all’ingrosso e del mercato del bestiame, la gestione e l’organizzazione della Fiera zootecnica di S. Alessandro (con facoltà di sub concessione). La concessione è stata rinnovata il 5 dicembre 2017, in attuazione della delibera adottata il 13 novembre 2017 dal Consiglio comunale di Bergamo.

Nello specifico, la concessione ha per oggetto:

- la gestione del mercato ortofrutticolo all’ingrosso e del mercato del bestiame, con attuale sede in Bergamo, via Borgo Palazzo n. 207/2011;
- la gestione e l’organizzazione della Fiera zootecnica di Sant’Alessandro, con facoltà di subconcessione all’Ente Fiera Promoberg;
- l’uso dei beni mobili e immobili costituenti il compendio dei mercati stessi.

#### Rafforzamento patrimoniale e trasferimento della titolarità dell’area del mercato

- Nel corso dell’anno 2024, la Società ha completato un’operazione di aumento del capitale sociale, con esclusione del diritto di opzione ai sensi dell’art. 2441, commi 4 e 5 del Codice Civile.
- L’operazione è stata finalizzata ai seguenti obiettivi strategici:
- -Patrimonializzazione e Assetto Legale: la Società è passata da essere concessionaria del servizio a titolare del ramo d’azienda relativo alla gestione del Mercato Ortofrutticolo all’ingrosso e del bestiame. Questo trasferimento ha incluso il compendio di aree ed edifici già destinati al Mercato garantendo stabilità gestionale e continuità nel lungo periodo.
- -Sostegno al Piano Piano Industriale: l’operazione fornisce le dotazioni finanziarie e patrimoniali necessarie per l’attuazione del Masterplan, che prevede investimenti destinati all’ampliamento delle infrastrutture, al miglioramento dell’accessibilità e dell’ammodernamento dei servizi offerti agli operatori.

La gestione del Mercato deve essere effettuata nel rispetto delle normative vigenti e del Regolamento del Mercato Ortofrutticolo del Comune di Bergamo.



La normativa vigente (legge 25.3.1959) e la giurisprudenza (ex pluribus, Cassazione n. 3899/2004), Corte dei Conti sent. 178/2015/A) riconoscono che l'”organizzazione e la gestione di un mercato all’ingrosso costituiscono un servizio pubblico”.

La struttura organizzativa della Società è articolata secondo il modello di amministrazione e controllo tradizionale, con la presenza del Consiglio di Amministrazione quale organo centrale nel sistema di governo societario.

L’attività di controllo è affidata al collegio sindacale e a un Revisore legale cui è stata affidata, ai sensi dell’ art. 2477, quinto comma, del codice civile, e dell’art. 20 dello statuto sociale, la revisione legale ex art. 14 del D.Lgs. 27.1.2010, n. 39.

L’organigramma della Società prevede la seguente articolazione organizzativa:

- al vertice dell’organizzazione si trova il **Consiglio di Amministrazione**;
- il Consiglio di Amministrazione, nel rispetto delle previsioni statutarie, ha nominato il Direttore del Mercato e gli ha delegato parte delle proprie funzioni.
- Al Direttore del Mercato spettano anche funzioni espressamente previste dal Regolamento di Mercato Ortofrutticolo adottato da Consiglio Comunale di Bergamo;
- al Consiglio di Amministrazione riportano le seguenti funzioni aziendali:
  - **Acquisti**, con responsabilità sulle attività di selezione dei fornitori e di acquisto, nel rispetto della normativa applicabili alle c.d. società in house;
  - **Sistemi informatici**, con responsabilità sulla efficienza e sicurezza nella gestione dei dati e delle informazioni;
  - **Controllo Qualità e Prezzi**, prevista espressamente dal Regolamento in capo al Direttore del Mercato, è incaricata della redazione del listino prezzi e del controllo della qualità delle derrate che gli operatori pongono in vendita;
  - **Amministrazione**, incaricata dell’attività di gestione degli adempimenti contabili e delle funzioni tesoreria e finanza;
  - **Prevenzione e protezione (RSPP)**, incaricata di garantire il rigoroso rispetto delle procedure di sicurezza sul lavoro;
  - **Risorse Umane**, incaricata della gestione del personale e dei collaboratori, per espressa previsione del Regolamento è delegata al Direttore del Mercato;
  - **Privacy**, incaricata di garantire il rispetto delle disposizioni imposte dalla specifica normativa.

## 2.2. FINALITÀ DEL MODELLO

Bergamo Mercati Spa - la cui “mission” aziendale si fonda sulla consapevole adozione di principi etici cui la Società ha riconosciuto un ruolo fondante della propria attività: correttezza, trasparenza e integrità dell’azienda nel tempo - ha ritenuto essenziale di dotarsi di un di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs.231/2001 (di seguito il “**Modello 231**”), idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti - nell’interesse e a vantaggio della Società - da parte dei propri amministratori, dipendenti e collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza da parte della Società.

Sebbene l’adozione del Modello 231 non costituisca un obbligo imposto dal Decreto, bensì una



scelta facoltativa rimessa a ciascun singolo ente, per i motivi sopra menzionati la Società ha deciso di adeguarsi alle previsioni del Decreto 231/01, avviando un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e dei presidi di controllo già adottati alle finalità previste dal Decreto, provvedendo, se necessario, all'integrazione del sistema attualmente esistente. Peraltro, il Consiglio di Stato si è espresso nel senso che le società pubbliche controllate rispondano ad un obbligo cogente di adozione del Modello 231<sup>(3)</sup>.

Bergamo Mercati Spa, ha pertanto approvato, con delibera del Consiglio di Amministrazione, la presente versione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai fini del D.Lgs.231/2001 aggiornata con delibera del 24/09/2020 successivo aggiornamento approvato il 23/01/2024 e in data ...2026, sul presupposto che lo stesso costituisca un valido strumento di sensibilizzazione dei destinatari ad assumere comportamenti corretti e trasparenti.

Attraverso l'adozione del Modello 231 la Società intende perseguire le seguenti finalità:

- vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato di cui al D.Lgs 231/01;
- diffondere la consapevolezza che, dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e/o dei principi del Codice Etico possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie (pecuniarie e/o interdittive) anche a carico della Società;
- diffondere una cultura d'impresa improntata alla legalità, nella consapevolezza dell'espressa riprovazione da parte di Bergamo Mercati SPA di ogni comportamento contrario alla legge, ai regolamenti, alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello e nel Codice Etico;
- dare evidenza dell'esistenza di una struttura organizzativa efficace e coerente con il modello operativo adottato, con particolare riguardo alla chiara attribuzione dei poteri, alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza e motivazione, ai controlli, preventivi e successivi, sugli atti e le attività, nonché alla correttezza e veridicità dell'informativa interna ed esterna;
- consentire alla Società, grazie ad un sistema di presidi di controllo e ad una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione dei reati rilevanti ai sensi del D.Lgs

---

<sup>3</sup> Il Consiglio di Stato, Adunanza della Commissione speciale del 20 aprile 2017, numero affare 650/2017, a commento delle Linee Guida dell'ANAC afferma che *"...l'adozione del Modello è fortemente raccomandata"* e che *le società che decidono di non adottarlo e di limitarsi quindi ad adottare le misure integrative anticorruzione dovranno motivare tale decisione. Si osserva però che l'obbligo normativo sancito dall'art. 1 co. 2 bis, della L. 190/2012, sottintende l'adempimento dell'obbligo base definito dal D.Lgs. 231/2001, tant'è vero che si tratta di misure "integrative" che, altrimenti, risulterebbero prive della base organizzativa fondamentale. Peraltro, anche avendo riguardo alla ratio della previsione, l'elasticità consentita dalla formulazione delle linee guida non è funzionale al conseguimento degli obiettivi della normativa. Ne è conferma il fatto che le stesse linee guida, nel sottolineare la permanente necessità degli adempimenti anticorruzione da parte delle società pubbliche in liquidazione, sembra sottintendano (alle pagg. 22-23) l'adozione del c.d. Modello 231. Si suggerisce pertanto una formulazione che renda in modo adeguato la portata cogente dell'obbligo."*



201/01.

Il modello 231 della Società deve intendersi coordinato in sinergia con il Piano Triennale Anticorruzione e Trasparenza, come espressamente previsto dalle «Linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle PA e degli enti pubblici economici» dell’ANAC (determinazione n. 8, del 17 giugno 2015).

### **2.3. BERGAMO MERCATI SPA, SOCIETÀ “IN HOUSE” DEL COMUNE DI BERGAMO**

Bergamo Mercati Spa, ai sensi del Testo Unico sulle società a partecipazione pubblica D.Lgs 19 agosto 2016, n. 175, è una società c.d. “in house”, ovvero è soggetta statutariamente al c.d. “controllo analogo” da parte del socio di maggioranza Comune di Bergamo. Tale “natura” di società partecipata “in house” comporta che Bergamo Mercati Spa sia sottoposta anche al controllo giurisdizionale della Corte dei Conti (così Cassazione a SS.UU. 20 marzo 2018, sentenza n. 6929). La configurazione di società “in house”, alla stregua di articolazione interna alla Pubblica Amministrazione, giustifica la giurisdizione della Corte dei conti. Se, infatti, l’attività dell’ente che opera in house e dei suoi organi non è riconducibile ad un soggetto privato dotato di una autonoma soggettività ma resta sostanzialmente imputabile alla Pubblica Amministrazione, il rapporto di servizio con l’ente pubblico è immanente alla formula organizzativa dell’ “in house” providing.

Ai sensi del Testo Unico sulle società a partecipazione pubblica, le società “in house” ricevono affidamenti diretti di contratti pubblici dalle amministrazioni controllanti. Il Codice degli appalti pubblici (art. 5 del D.Lgs 18 aprile 2018, n. 50 ora D.LGS. 36/2023) dispone la non applicazione del Codice stesso nel caso di affidamento di una concessione ad una società “in house” quando sussistano particolari requisiti di cui dispone la nostra Società.

L’art. 192 del Codice degli Appalti disciplinava, infatti, così il regime degli affidamenti “in house”, in attuazione di quanto disposto dall’art. 5: *“Ai fini dell’affidamento in house di un contratto avente ad oggetto servizi disponibili sul mercato in regime di concorrenza, le stazioni appaltanti effettuano preventivamente la valutazione sulla congruità economica dell’offerta dei soggetti in house, avuto riguardo all’oggetto e al valore della prestazione, dando conto nella motivazione del provvedimento di affidamento delle ragioni del mancato ricorso al mercato, nonché dei benefici per la collettività della forma di gestione prescelta, anche con riferimento agli obiettivi di universalità e socialità, di efficienza, di economicità e di qualità del servizio, nonché di ottimale impiego delle risorse pubbliche. Sul profilo del committente nella sezione Amministrazione trasparente sono pubblicati e aggiornati, in conformità, alle disposizioni di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, in formato open-data, tutti gli atti connessi all’affidamento degli appalti pubblici e dei contratti di concessione tra enti nell’ambito del settore pubblico, ove non secretati ai sensi dell’articolo 162”*.

L’art. 7 del Nuovo codice degli Appalti D.Lgs. n. 36/2023, denominato “Principio di auto-organizzazione amministrativa”, afferma il principio di auto-organizzazione della P.A., in forza del quale la Pubblica Amministrazione può liberamente decidere se autoprodurre la prestazione, rivolgersi al mercato o cooperare con altre PP.AA. nel contesto di un partenariato pubblico-pubblico, nel rispetto della disciplina del codice e del diritto dell’Unione europea.



La natura di società “in house” in capo a Bergamo Mercati Spa impone che la nostra Società operi con procedure di evidenza pubblica, nel rispetto della materia di contratti pubblici.

#### **2.4. DESTINATARI**

Le disposizioni del presente Modello sono vincolanti per gli amministratori e per tutti coloro che rivestono in Bergamo Mercati Spa funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione, gestione e controllo, anche di fatto, per i dipendenti, nonché per i collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza da parte delle figure apicali della Società.

In considerazione della natura di Bergamo Mercati spa di società “in house”, ovvero soggetta, anche statutariamente, ad un’influenza determinante da parte del socio pubblico, e avendo a riferimento anche le indicazioni più prudenti della dottrina <sup>(4)</sup>, si ritiene che possono essere considerati destinatari del presente Modello 231 - alla stregua del Cda - anche le persone preposte all’esercizio del “controllo analogo”, qualora venga esercitato di fatto in maniera “dominante”.

#### **2.5. ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO**

Gli elementi fondamentali sviluppati da Bergamo Mercati Spa nella definizione del Modello 231 possono essere così riassunti:

- la mappatura delle attività cosiddette “sensibili”, con esempi di possibili modalità di compimento dei reati e dei processi di gestione / strumentali nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero verificarsi le condizioni e/o i mezzi per la commissione dei reati ricompresi nel Decreto;
- la previsione di specifici presidi di controllo (come esplicitati nella successiva Parte Speciale e relative Sezioni di dettaglio) a supporto dei processi di gestione / strumentali ritenuti esposti al rischio potenziale di commissione dei reati di cui al D. Lgs 231/01;
- l’istituzione di un Organismo di Vigilanza, con attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull’efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello 231;
- l’adozione di un sistema sanzionatorio (come esplicitato nella Sezione Quarta della Parte Generale del presente Modello 231) volto a garantire l’efficace attuazione del Modello 231 e contenente le misure disciplinari applicabili in caso di violazione delle prescrizioni contenute nello stesso;
- lo svolgimento di un’attività di informazione e formazione sui contenuti del presente Modello 231 (come meglio declinata nella Sezione dedicata della presente Parte Generale).

---

<sup>4</sup> Luigi Pecorario, La responsabilità 231 della società in house: il controllo analogo, gli apicali di fatto e la necessità di un’interpretazione estensiva dell’art. 5 del decreto, in rivista 231, 2016



## **2.6. CODICE ETICO E MODELLO**

La Società ha adottato con consapevole determinazione il Codice Etico al fine di declinare i principi e i valori che devono sempre guidare l'operare degli uomini Bergamo Mercati Spa.

Il Modello 231, la cui disciplina è in ogni caso coerente e conforme al Codice Etico, risponde più specificamente alle esigenze espresse dal D.Lgs. 231/01.

Il Codice Etico di Bergamo Mercati Spa afferma comunque principi idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al D.Lgs. 231/01, acquisendo pertanto rilevanza anche ai fini del Modello 231 e costituendo un elemento ad esso complementare.



## SEZIONE TERZA

### ORGANISMO DI VIGILANZA E FLUSSI DI INFORMAZIONE

L'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 231/2001 richiede, che il compito di vigilare sul funzionamento del Modello, curandone anche il relativo aggiornamento, sia affidato ad un Organismo di Vigilanza che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso affidati.

Il Decreto richiede che l'Organismo di Vigilanza svolga le sue funzioni al di fuori dei processi operativi della Società, riferendo periodicamente al Consiglio di Amministrazione, svincolato da ogni rapporto gerarchico con il Consiglio stesso e con i singoli responsabili delle Direzioni.

Ottemperando alle prescrizioni del D.Lgs. 231/2001, il Consiglio di Amministrazione di Bergamo Mercati ha istituito l'Organismo di Vigilanza, funzionalmente indipendente dal Consiglio medesimo.

In particolare, il membro dell'Organismo di Vigilanza è stato individuato modo da garantire i seguenti requisiti:

- Autonomia e indipendenza: detto requisito è assicurato dall'individuazione di un soggetto esterno alla Società e dall'attività di *reporting* direttamente al Consiglio di Amministrazione.
- Professionalità: requisito questo garantito dal bagaglio di conoscenze professionali, tecniche e pratiche di cui dispone il componente dell'Organismo di Vigilanza. In particolare, la scelta garantisce idonee conoscenze giuridiche e dei principi e delle tecniche di controllo e monitoraggio, nonché dell'organizzazione aziendale e dei principali processi della Società.
- Continuità d'azione: con riferimento a tale requisito, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a vigilare costantemente, attraverso poteri di indagine, sul rispetto del Modello da parte dei Destinatari, a curarne l'attuazione e l'aggiornamento, rappresentando un riferimento costante per tutto il personale di Bergamo Mercati spa.

#### 3.1. DURATA IN CARICA, DECADENZA E REVOCA

L'Organismo di Vigilanza resta in carica tre anni ed è in ogni caso rieleggibile. I membri/o dell'ODV sono/è scelti tra soggetti in possesso di un profilo etico e professionale di indiscutibile valore e non deve essere in rapporti di coniugio o parentela con i Consiglieri di Amministrazione.

Sono nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza professionisti esterni che non debbono avere con la Società rapporti tali da integrare ipotesi di conflitto di interessi. In linea di principio, possono far parte dell'OdV anche dipendenti che non ricoprono funzioni apicali.

I compensi dei/del componenti dell'Organismo di Vigilanza, sia interni che esterni alla Società, non costituiscono ipotesi di conflitto di interessi.



Non può essere nominato componente dell'Organismo di Vigilanza, e, se nominato decade, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito o chi è stato condannato, ancorché con condanna non definitiva, ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi, ovvero sia stato condannato, anche con sentenza non definitiva o con sentenza di patteggiamento, per aver commesso uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Costituisce causa di decadenza dell'intero Organismo di Vigilanza la decadenza del Consiglio di Amministrazione, fatta salva la facoltà riservata al nominando Consiglio di Amministrazione di confermare, in tutto o in parte, la composizione dell'Organismo di Vigilanza.

I componenti che abbiano un rapporto di lavoro subordinato con la Società decadono automaticamente dall'incarico in caso di cessazione di detto rapporto e indipendentemente dalla causa di interruzione dello stesso.

Il Consiglio di Amministrazione può revocare, con delibera consiliare, sentito il parere del Collegio Sindacale, i componenti dell'Organismo in ogni momento ma solo per giusta causa.

Costituiscono giusta causa di revoca dei componenti:

- l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei propri compiti;
- l'omessa comunicazione al Consiglio di Amministrazione di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'Organismo stesso;
- la sentenza di condanna della Società, passata in giudicato, ovvero una sentenza di patteggiamento, ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza;
- per il componente legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, l'avvio di un procedimento disciplinare per fatti da cui possa derivare la sanzione del licenziamento.

Qualora la revoca avvenga senza giusta causa, il componente revocato potrà chiedere di essere immediatamente reintegrato in carica.

Ciascun componente può recedere in ogni momento dall'incarico con preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicarsi al Cda con raccomandata A.R. Il Consiglio di Amministrazione provvede a nominare il nuovo componente durante la prima riunione del Consiglio stesso, e comunque entro 60 giorni dalla data di cessazione del componente recesso.

L'ODV provvede a disciplinare in autonomia le regole per il proprio funzionamento in un apposito Regolamento di Funzionamento, in particolare definendo le modalità operative per l'espletamento delle funzioni ad esso rimesse. Il Regolamento è successivamente trasmesso al Consiglio di Amministrazione per la relativa presa d'atto.



### **3.2. POTERI E FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti:

- vigilare sulla diffusione all'interno della Società della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza del Modello;
- vigilare sull'osservanza del Modello da parte dei Destinatari (dipendenti, Organi sociali, consulenti, partners);
- vigilare sulla efficacia e adeguatezza del Modello, in relazione alla struttura aziendale e sulla effettiva capacità di prevenire la commissione di reati;
- vigilare sull'attuazione e sull'osservanza del Modello nell'ambito delle aree di attività potenzialmente a rischio di reato;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione della Società l'opportunità di aggiornare il Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

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

- coordinarsi e collaborare con le Direzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività aziendali identificate nel Modello a rischio reato;
- verificare l'istituzione e il funzionamento di specifici canali informativi "dedicati" (es. indirizzo di posta elettronica), diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo;
- effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o su atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività aziendale individuate a potenziale rischio di reato;
- verificare e controllare la regolare tenuta ed efficacia di tutta la documentazione inerente le attività/operazioni individuate nel Modello potendo accedere a tutta la documentazione e informazioni ritenute utili nell'ambito del monitoraggio, senza necessità di alcun consenso preventivo;
- verificare l'effettivo svolgimento delle iniziative di informazione e formazione sul Modello intraprese dalla Società;
- avvalersi dell'ausilio e del supporto del personale dipendente della Società, nonché del Datore di Lavoro e della struttura da questi coordinata per i temi di sicurezza e igiene sui luoghi di lavoro, o di eventuali consulenti esterni per problematiche di particolare complessità o che richiedono competenze specifiche (ad es. in ambito ambientale);
- svolgere o provvedere a far svolgere accertamenti sulla veridicità e fondatezza delle segnalazioni ricevute, predisporre una relazione sulla attività svolta e proporre alla Funzione Risorse umane l'eventuale adozione delle sanzioni di cui alla Sezione dedicata del presente Modello;
- segnalare immediatamente al Consiglio di Amministrazione eventuali violazioni del Modello, ritenute fondate, da parte degli Amministratori della Società ovvero di figure



apicali della stessa, in quest'ultimo caso informandone anche il Presidente del Consiglio di Amministrazione (in qualità di soggetto deputato all'esercizio del potere disciplinare e sanzionatorio) laddove non direttamente coinvolto nella segnalazione.

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

- emanare disposizioni e ordini di servizio intesi a regolare le proprie attività e predisporre e aggiornare l'elenco delle informazioni che devono pervenirgli dalle Funzioni aziendali;
- accedere, senza autorizzazioni preventive, a ogni documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni allo stesso attribuite dal D.Lgs. 231/2001;
- disporre che i responsabili delle strutture aziendali, e in ogni caso tutti i Destinatari, forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte della Società;
- compiere indagini in merito alle segnalazioni pervenute per verificare se integrino violazioni del Codice Etico e/o del Modello e per accertarne la fondatezza, segnalando, all'esito delle indagini condotte, alla Funzione competente o al Consiglio di Amministrazione, a seconda del ruolo aziendale dell'autore della violazione, l'opportunità di avviare una procedura disciplinare o di assumere adeguate misure sanzionatorie nei confronti dell'autore stesso;
- ottenere l'informativa in merito agli esiti delle procedure disciplinari o delle iniziative sanzionatorie assunte dalla Società per accertate violazioni del Codice Etico e/o del Modello, e, in caso di archiviazione, chiederne le motivazioni;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità, nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello.

Considerata l'emergenza Covid-19 che interessa le imprese di tutto il territorio nazionale e che obbliga ad una riorganizzazione delle misure di prevenzione si evidenzia che l'ODV per poter verificare l'adeguatezza, il funzionamento e l'osservanza del modello 231 dovrà concentrarsi anche su questi aspetti:

- sulla necessità di eventuale potenziamento dei flussi informativi secondo i canali adottati nel modello;
- sul rispetto degli obblighi di cui all'art. 30 d.lgs. 81/2008, in particolare circa l'idoneità del sistema aziendale adottato per far fronte al rischio biologico da contagio Covid-19;
- sullo svolgimento di un "pressante" monitoraggio sul rispetto delle normative e direttive dell'Autorità; e sull'idoneità del modello 231 circa la prevenzione degli "altri reati" (delitti contro la PA, delitto contro Industria e Commercio, ecc...) dovuti alla creazione di nuovi processi per fronteggiare la situazione emergenziale.



Per un miglior svolgimento delle proprie attività, l'ODV può delegare uno o più compiti specifici a singoli suoi componenti, che li svolgeranno in nome e per conto dell'Organismo stesso. In merito ai compiti delegati, la responsabilità da essi derivante ricade sull'Organismo nel suo complesso.

Il Consiglio di Amministrazione della Società assegna all'Organismo di Vigilanza un *budget* di spesa annuale nell'importo proposto dall'Organismo stesso e, in ogni caso, adeguato rispetto alle funzioni ad esso rimesse. L'Organismo delibera in autonomia le spese da sostenere nel rispetto dei poteri di firma aziendali e, in caso di spese eccedenti il *budget*, dovrà essere autorizzato direttamente dal Consiglio di Amministrazione.

### **3.3. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

Al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza riferisce agli Organi Sociali lo stato di fatto sull'attuazione del Modello e gli esiti dell'attività di vigilanza tramite reporting diretto, riunioni (anche in video conferenza,) svolto con le seguenti modalità:

- almeno semestralmente, nei confronti del Consiglio di Amministrazione, attraverso una relazione scritta, nella quale vengano illustrate le attività di monitoraggio svolte dall'Organismo stesso, le criticità emerse e gli eventuali interventi correttivi o migliorativi opportuni per l'implementazione del Modello. L'Organismo informa altresì del contenuto di detto rapporto scritto il Collegio Sindacale;
- annualmente, nei confronti del Collegio Sindacale, in relazione a presunte violazioni poste in essere dai vertici aziendali o dai componenti del Consiglio di amministrazione, potendo ricevere dal Collegio sindacale richieste di informazioni o di chiarimenti in merito alle suddette presunte violazioni.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione; a propria volta l'Organismo ha facoltà di richiedere la convocazione del Consiglio di Amministrazione per questioni inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello o in relazione a situazioni specifiche, nonché partecipare alle sedute del Consiglio in particolare in occasione di approvazione del bilancio.

L'attività di reporting sopra indicata sarà documentata attraverso verbali e conservata agli atti dell'Organismo, nel rispetto del principio di riservatezza dei dati ed informazioni ivi contenuti.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, nonché al fine di un completo e corretto esercizio dei propri compiti, l'Organismo ha inoltre facoltà di richiedere chiarimenti o informazioni direttamente ai soggetti aziendali aventi responsabilità operative.



### **3.4. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA: INFORMATIVE OBBLIGATORIE**

Il D.Lgs. 231/2001 enuncia, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte delle Funzioni della Società, diretti a consentire all'Organismo stesso lo svolgimento delle proprie attività di vigilanza e di verifica.

A tale proposito devono essere comunicate all'Organismo di Vigilanza le seguenti informazioni:

- su base periodica, le informazioni, dati, notizie e documenti che costituiscano deroghe e/o eccezioni rispetto alle procedure aziendali, previamente identificati dall'Organismo di Vigilanza e da quest'ultimo formalmente richiesti alle singole Direzioni/Funzioni (c.d. flussi informativi), secondo le modalità e le tempistiche definite dall'Organismo medesimo;
- nell'ambito delle attività di verifica dell'Organismo di Vigilanza, ogni informazione, dato, notizia e documento ritenuto utile e/o necessario per lo svolgimento di dette verifiche, previamente identificati dall'Organismo e formalmente richiesti alle singole Direzioni/Funzioni;
- su base occasionale ogni altra informazione, di qualsivoglia natura, attinente l'attuazione del Modello e/o del Codice Etico nelle aree di attività a rischio-reato, nonché il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano essere utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo (c.d. segnalazioni).

I Destinatari devono riferire all'Organismo di Vigilanza ogni informazione relativa a comportamenti che possano integrare violazione delle prescrizioni del Decreto e/o del Modello e/o del Codice Etico, nonché specifiche fattispecie di reato.

A tal fine sono istituiti canali dedicati di comunicazione con l'Organismo di Vigilanza, consistenti in:

- un indirizzo di posta elettronica ([odv231@bergamo-mercati.com](mailto:odv231@bergamo-mercati.com));
- un indirizzo di posta per le comunicazioni in formato cartaceo:
  - Bergamo Mercati spa-Organismo di Vigilanza  
Via Borgo Palazzo n. 207  
24125 Bergamo,

resi noti al personale aziendale ed ai quali potranno essere inviate le eventuali segnalazioni, e il cui accesso è riservato ai soli componenti dell'Organismo. Tali modalità di trasmissione delle segnalazioni sono volte a garantire la massima riservatezza anche al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti di chi fa la segnalazione.

L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni pervenute, e potrà convocare, qualora lo ritenga opportuno, sia il segnalante per ottenere maggiori informazioni, che il presunto autore



della violazione, dando inoltre luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che siano necessarie per appurare la fondatezza della segnalazione.

Accertata la fondatezza della segnalazione relativa a violazioni del Modello e/o del Codice Etico, l'Organismo:

- per le violazioni da parte del personale dipendente dà immediata comunicazione per iscritto alla Funzione Gestione del personale per l'avvio delle conseguenti azioni;
- per le violazioni da parte degli Amministratori della Società dà immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione;
- per le violazioni da parte di figure apicali della Società dà immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione.

Oltre alle informazioni sopra indicate, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento della Società o di soggetti apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. 231/2001, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per reati ricompresi nel D.Lgs. 231/2001;
- modifiche nel sistema delle deleghe e delle procure, nonché modifiche statutarie o dell'organigramma aziendale;
- esiti delle eventuali azioni intraprese a seguito di segnalazione scritta dell'Organismo di Vigilanza di accertata violazione del Modello, l'avvenuta irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione del Modello, nonché i provvedimenti di archiviazione con le relative motivazioni;
- segnalazione di infortuni gravi (omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime, in ogni caso qualsiasi infortunio con prognosi superiore ai 40 giorni e, comunque la cui durata sia superiore ai 40 giorni) occorsi a dipendenti, collaboratori di Bergamo Mercati spa, e più genericamente a tutti coloro che abbiano accesso alle strutture della Società;
- eventuali situazioni sanitarie con profili di rischio;
- presunte violazioni del Codice Etico.

In aggiunta, le funzioni preposte trasmettono all'Organismo le variazioni intervenute nei processi e nelle procedure nonché gli interventi correttivi e migliorativi pianificati con conseguente stato di realizzazione.

L'Organismo, con il supporto della Società, definisce le modalità di trasmissione di tali informazioni, dandone comunicazione alle Direzioni tenute al relativo invio.



Tutte le informazioni, la documentazione, ivi compresa la reportistica prevista dal Modello, e le segnalazioni raccolte dall'Organismo di Vigilanza – e allo stesso pervenute - nell'espletamento dei propri compiti istituzionali devono essere custodite dall'Organismo in un apposito archivio istituito presso la sede della Società.

### **3.5 WHISTLEBLOWING – TUTELA DEGLI AUTORI DI SEGNALAZIONI DI REATI O IRREGOLARITÀ DI CUI SIANO VENUTI A CONOSCENZA NELL'AMBITO DI UN RAPPORTO DI LAVORO**

Con l'espressione "Whistleblower" si fa riferimento al dipendente o collaboratore che segnala condotte illecite, fondate su elementi di fatto precisamente individuati o di violazioni del modello di organizzazione e gestione della società di cui sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

L'art. 6 comma 2 bis del D.Lgs. 231/01 recentemente modificato dalla L. 24/2023 prevede che: *I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)*"

Si inseriscono pertanto in questa sezione indicazioni operative sulle modalità con cui procedere alla segnalazioni e, pertanto, informazioni su oggetto, contenuti, destinatari e documenti da utilizzare per la trasmissione delle segnalazioni nonché le forme di tutela riconosciute al segnalante dall'ordinamento.

Quanto previsto nella sezione si applica esclusivamente alle segnalazioni pervenute dai soggetti che si identificano e si devono riferire a condotte illecite di cui il Whistleblower sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro o di collaborazione, ossia a causa o in occasione dello stesso; si deve trattare, dunque, di fatti accaduti all'interno della società o comunque relativi ad essa. Non saranno prese in considerazione le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci. Il Whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili affinché il o i soggetti destinatari possano procedere alle verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione. Il segnalante dovrà riportare nella segnalazione scritta le seguenti informazioni: a) descrizione della condotta illecita; b) identità del soggetto che effettua la segnalazione con specifica indicazione di qualifica/funzione/ ruolo svolto; c) chiara e completa; d) elementi o circostanze precise sui fatti segnalati e sull'identificazione dei soggetti che hanno posto in essere i fatti segnalati; e) ulteriori soggetti o documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti segnalati; g) informazioni che siano idonee a fornire un utile riscontro in merito alla sussistenza dei fatti segnalati;

#### **Modalità di segnalazione**

Con la norma di cui all'Art.4 del D.Lgs n.24 /2023 il legislatore, per quanto di interesse ha stabilito che :

La gestione del canale di segnalazione può essere affidata ad una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato, oppure ad un soggetto esterno, anch'esso autonomo e personale formato in materia

La modalità di segnalazione può avvenire anche in forma orale tramite linee telefoniche, messaggistica vocale o mediante un incontro diretto;



L'affidamento della **gestione del canale di segnalazione** sia assegnata al **responsabile della prevenzione della corruzione** e della trasparenza per quei soggetti del settore pubblico aventi l'obbligo di questa figura

In proposito, la modalità di segnalazione già prevista dal modello:

1. segnalazione in busta chiusa o mediante posta elettronica al RPCT al seguente indirizzo:  
[anticorruzione trasparenza@bergamo-mercati.com](mailto:anticorruzione trasparenza@bergamo-mercati.com)

### **Verifica della fondatezza della segnalazione**

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di effettuare una valutazione completa circa la fondatezza delle circostanze rappresentate dal Whistleblower nella segnalazione, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza. A tal fine può richiedere l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

Di tali incontri va tenuta traccia, conservata in modo riservato.

Qualora all'esito della verifica la segnalazione risulti non manifestamente infondata l' ODV provvede a: A) Inoltrare la segnalazione all'Autorità Giudiziaria competente in caso di rilevanza penale dei fatti; B) Trasmettere la segnalazione all'Organismo Amministrativo; C) Inoltrare la segnalazione alle funzioni competenti per i profili di responsabilità disciplinare se esistenti.

L'ODV trasmette la segnalazione ai soggetti, così come sopra indicati, priva di tutte quelle informazioni/dati da cui sia possibile desumere l'identità del segnalante. In ogni caso tutti i soggetti che vengono a conoscenza della segnalazione hanno l'obbligo di mantenere la riservatezza e a non divulgare le notizie di cui sono venuti a conoscenza.

L'ODV, nel caso in cui la segnalazione sia trasmessa a soggetti esterni evidenzierà che si tratta di segnalazione pervenuta da un soggetto al quale l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata così come prevede la normativa vigente.

### **Tutela del Whistleblower**

L'identità del Whistleblower viene protetta sia in fase di acquisizione della segnalazione che in ogni contesto successivo alla stessa, ad eccezione dei casi in cui l'identità debba essere rivelata per legge.

L'identità del Whistleblower può essere rivelata ai soggetti responsabili dell'intero procedimento disciplinare e all'inculpato solo nei casi in cui vi sia il consenso espresso del segnalante, la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata in tutto o in parte e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'inculpato.

Nei confronti del soggetto che effettua una segnalazione non è consentita, né tollerata, alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria.



I dati personali raccolti nel procedimento di segnalazione verranno trattati nel rispetto della normativa vigente (GDPR 679/16).

### **Responsabilità del Whistleblower e di altri soggetti**

Il Whistleblower non è tutelato in caso di segnalazione calunniosa o diffamatoria o comunque dall'aver effettuato con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

## **Sezione Quarta**

### **SISTEMA SANZIONATORIO**

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

L'applicazione del sistema disciplinare e le relative sanzioni è indipendente non solo dalla instaurazione ma anche dallo svolgimento e dall'esito di un procedimento penale eventualmente avviato, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto tra l'autore della violazione e la Società, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore. Più in particolare, le sanzioni applicabili sono diversificate tenuto conto del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dell'intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione, tenuto altresì conto di eventuale recidiva, nonché dell'attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione funzionale, unitamente a tutte le altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.

In generale, le violazioni possono essere ricondotte ai seguenti comportamenti:

- a) comportamenti che integrano una mancata attuazione colposa delle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico, ivi comprese direttive, procedure o istruzioni aziendali;
- b) comportamenti che integrano una trasgressione dolosa delle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico, tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e la Società in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato.

nonché classificate come segue:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, delle previsioni del Modello o delle procedure stabilite per l'attuazione del medesimo e del Codice Etico;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione alterata o non veritiera;



- l'agevolazione, mediante condotta omissiva, di violazioni del Modello e del Codice Etico e della redazione da parte di altri, di documentazione alterata o non veritiera;
- l'omessa redazione della documentazione prevista dal Modello o dalle procedure stabilite per l'attuazione dello stesso

Il procedimento sanzionatorio è in ogni caso rimesso alla funzione e/o agli organi societari competenti.

#### 4.1. SANZIONI PER IL PERSONALE DIPENDENTE

In relazione al personale dipendente la Società si attiene ai limiti di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori), come modificato dal D.lgs 185/2016 e le previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile<sup>5</sup>, sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

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

Più in particolare, l'adozione, da parte di un dipendente della Società, di un comportamento qualificabile, in base a quanto indicato al comma precedente, come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo del lavoratore di eseguire con la massima diligenza i compiti allo stesso affidati, attenendosi alle direttive della Società, così come previsto dal vigente CCNL applicabile.

Alla notizia di violazione del Modello, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica. Una volta accertata la violazione, sarà irrogata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa

Al personale dipendente possono essere comminate le sanzioni previste dal CCNL applicabile, che a esemplificativo sono di seguito riportate:

- i) biasimo verbale;
- ii) biasimo scritto;
- iii) multa in misura non eccedente le ore di retribuzione previste;
- iv) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni;
- iv) licenziamento disciplinare.

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

---

<sup>5</sup> Il CCNL attualmente adottato dalla Società è il CCNL del Commercio per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi.



- i) incorre nei provvedimenti disciplinari conservativi il dipendente che:
- violi le disposizioni contenute nel Modello e in tutta la documentazione che di esso forma parte, o adotti, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello stesso, dovendosi ravvisare in tale comportamento una mancata esecuzione degli ordini impartiti dalla Società;
- ii) incorre, invece, nei provvedimenti disciplinari risolutivi il dipendente che:
- adotti, nello svolgimento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle disposizioni contenute nel Modello, e nella documentazione che di esso forma parte, dovendosi ravvisare in tale comportamento una mancanza di disciplina e di diligenza nel compimento dei propri obblighi contrattuali talmente grave da ledere la fiducia della Società nei confronti del dipendente stesso;
  - adotti, nello svolgimento delle attività riconducibili alle aree a rischio, un comportamento che si ponga palesemente in contrasto con le disposizioni contenute nel Modello e nella documentazione che di esso forma parte, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001, costituendo tale comportamento un atto che provoca alla Società grave nocumento morale e materiale che non consente la prosecuzione del rapporto, neppure in via temporanea.

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

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

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

È inteso che saranno seguite tutte le disposizioni e le garanzie previste dal CCNL in materia di procedimento disciplinare; in particolare si rispetterà:

- l'obbligo – in relazione all'applicazione dei provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale – della previa contestazione scritta dell'addebito al dipendente con indicazione dei fatti costitutivi dell'infrazione e del termine dal ricevimento della



contestazione entro cui il dipendente potrà presentare le proprie giustificazioni e dell'audizione di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;

- l'obbligo di non adottare il provvedimento disciplinare prima che sia trascorso il termine minimo previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dal CCNL applicato, dalla contestazione per iscritto dell'addebito;
- l'obbligo di comunicazione dell'adozione del provvedimento disciplinare per iscritto entro e non oltre i termini massimi previsti dai rispettivi CCNL dalla scadenza del termine assegnato al dipendente per la presentazione delle sue giustificazioni. In caso contrario, le giustificazioni si intenderanno accolte.

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

E' inoltre fatta salva facoltà della Società di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del Decreto - a seguito della condotta censurata.

Il Responsabile gestione del personale comunica l'irrogazione della sanzione ovvero i provvedimenti di archiviazione con le relative motivazioni, all'Organismo di Vigilanza.

#### **4.2. SANZIONI PER I COLLABORATORI SOTTOPOSTI A DIREZIONE O VIGILANZA**

L'inosservanza - da parte dei collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza delle figure apicali della Società - delle disposizioni Modello, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, determina, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ferma restando la facoltà della Società di richiedere il risarcimento dei danni subiti in conseguenza di detti comportamenti, inclusi i danni causati dall'applicazione delle misure sanzionatorie previste dal D.Lgs. 231/2001.

#### **4.3. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI**

In caso di violazione accertata delle disposizioni Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, da parte di uno o più amministratori, l'Organismo di



Vigilanza informa tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione, affinché provveda ad assumere o promuovere le iniziative più opportune ed adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale.

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione, ivi incluse della documentazione che di esso forma parte, l'Organismo di Vigilanza informa immediatamente il Collegio Sindacale, affinché provveda a promuovere le conseguenti iniziative.

In particolare, in caso di violazione delle disposizioni del Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, ad opera di uno o più amministratori, il Consiglio di Amministrazione potrà procedere direttamente, in base all'entità e gravità della violazione commessa, all'irrogazione della misura sanzionatoria del richiamo formale scritto ovvero della revoca anche parziale dei poteri delegati e delle procure conferite nei casi più gravi, tali da ledere la fiducia della Società nei confronti del responsabile.

In caso di violazioni delle disposizioni del Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, ad opera di uno o più amministratori, dirette in modo univoco ad agevolare o istigare la commissione di un reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero a commetterlo, le misure sanzionatorie (quali a mero titolo di esempio, la sospensione temporanea dalla carica e, nei casi più gravi, la revoca dalla stessa) dovranno essere adottate dall'Assemblea dei Soci, su proposta del Consiglio di Amministrazione.

#### **4.4. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI APICALI**

In ogni caso, anche la violazione dello specifico obbligo di vigilanza sui sottoposti gravante sui soggetti apicali comporterà l'assunzione, da parte della Società, delle misure sanzionatorie ritenute più opportune in relazione, da una parte, alla natura e gravità della violazione commessa e, dall'altra, alla qualifica dell'apicale che dovesse commettere la violazione.

## **SEZIONE QUINTA**

### **DIFFUSIONE DEL MODELLO**

Bergamo Mercati Spa, consapevole dell'importanza che gli aspetti formativi e informativi assumono in una prospettiva di prevenzione, definisce un programma di comunicazione e formazione volto a garantire la divulgazione ai Destinatari dei principali contenuti del Decreto 231/2001 e degli obblighi dallo stesso derivanti, nonché delle prescrizioni del Modello 231.

Le attività di informazione e formazione nei confronti del personale sono organizzate prevedendo diversi livelli di approfondimento in ragione del differente grado di coinvolgimento del personale nelle attività a rischio-reato. In ogni caso, l'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza del D.Lgs. 231/2001 e le prescrizioni del presente Modello 231, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di divulgazione in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui gli stessi operano e del fatto che gli stessi rivestano o meno funzioni di rappresentanza e gestione della Società.



L'attività di formazione coinvolge tutto il personale in forza, nonché tutte le risorse che in futuro saranno inserite nell'organizzazione aziendale. A tale proposito, le relative attività formative dovranno essere previste e concretamente effettuate sia al momento dell'assunzione, sia in occasione di eventuali mutamenti di mansioni, nonché a seguito di aggiornamenti e/o modifiche del Modello.

Con riguardo alla diffusione del Modello 231 nel contesto aziendale Bergamo Mercati Spa si impegna a:

- inviare una comunicazione a tutto il personale avente ad oggetto l'avvenuta adozione del presente Modello e relative integrazioni;
- diffondere il Modello 231 con qualsiasi strumento di comunicazione ritenuto idoneo;
- organizzare attività formative dirette a diffondere la conoscenza del D.Lgs. 231/2001 e delle prescrizioni del Modello, nonché pianificare sessioni di formazione per il personale in occasione di aggiornamenti e/o modifiche del Modello 231, nelle modalità ritenute più idonee.

La documentazione relativa alle attività di informazione e formazione sarà conservata a cura della Direzione e disponibile per la relativa consultazione dell'Organismo di Vigilanza e di chiunque sia legittimato a prenderne visione.

## **SEZIONE SESTA**

### **ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO**

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello sono - per espressa previsione legislativa - una responsabilità rimessa all'Organo amministrativo. Ne deriva che il potere di adottare eventuali aggiornamenti del presente Modello 231 compete, dunque, al Consiglio di Amministrazione, che lo eserciterà mediante delibera con le modalità previste per la sua adozione.

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

Compete, invece, all'Organismo di Vigilanza la concreta verifica circa la necessità od opportunità di procedere all'aggiornamento del Modello 231, facendosi promotore di tale esigenza nei confronti del Consiglio di Amministrazione. L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei poteri ad esso conferiti conformemente agli art. 6, comma 1 lett.b) e art. 7, comma 4 lett.a) del D. Lgs 231/01, ha la responsabilità di formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in ordine all'aggiornamento e all'adeguamento del presente Modello.

In ogni caso il Modello deve essere tempestivamente modificato ed integrato dal Consiglio di Amministrazione, anche su proposta e previa consultazione dell'Organismo di Vigilanza, quando siano intervenute:



- variazioni e elusioni delle prescrizioni in esso contenute che ne abbiano evidenziato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- significative modificazioni all'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività di impresa
- modifiche normative che ne modificano l'ambito di applicazione e il "perimetro" dei reati considerati.

I Responsabili delle funzioni organizzative interessate elaborano e apportano le modifiche delle procedure operative di loro competenza, quando tali modifiche appaiano necessarie per l'efficace attuazione del Modello 231, ovvero qualora si dimostrino inefficaci ai fini di una corretta attuazione delle disposizioni del Modello 231. Le funzioni aziendali competenti curano altresì le modifiche o integrazioni alle procedure necessarie per dare attuazione alle eventuali revisioni del presente Modello 231.

Le modifiche, gli aggiornamenti e le integrazioni del Modello devono essere sempre comunicati all'Organismo di Vigilanza.