



BRESCIA INFRASTRUTTURE

MODELLO 231

PARTE GENERALE

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

Approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 13/11/2019

REV.	Data	Descrizione della modifica
0	3/04/2012	Prima Emissione
1	15/12/2016	Revisione n. 1
2	10/12/2018	Revisione n. 2
3	13/11/2019	Revisione n. 3

INDICE

<u>INTRODUZIONE</u>	3
CAPITOLO 1	4
D.LGS N. 231/ 2001	4
1.1 <u>RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DELL'ENTE</u>	4
1.2 <u>REATI PRESUPPOSTO</u>	5
1.3 <u>SANZIONI</u>	5
1.4 <u>APPLICABILITA' DEL D.LGS 231 A BRESCIA INFRASTRUTTURE</u>	7
1.5 <u>EFFICACIA ESIMENTE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</u>	7
1.6 <u>LINEE GUIDA DELLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA</u>	8
1.6.1 <u>Confindustria</u>	8
1.6.2 <u>ASSTRA</u>	10
1.7 <u>MISURE ORGANIZZATIVE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE</u>	10
CAPITOLO 2	11
PROFILO SOCIETARIO DI BRESCIA INFRASTRUTTURE	11
2.1 <u>ASPETTI GENERALI</u>	11
2.2 <u>OGGETTO SOCIALE</u>	11
2.3 <u>ORGANI SOCIETARI</u>	12
2.4 <u>STRUTTURA ORGANIZZATIVA</u>	14
2.5 <u>FUNZIONIGRAMMA</u>	15
2.6 <u>SISTEMA DELEGHE E POTERI</u>	15
2.7 <u>RAPPORTI CON IL COMUNE</u>	16
CAPITOLO 3	18
ORGANISMO DI VIGILANZA	18
3.1 <u>STRUTTURA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA</u>	18
3.2 <u>INDIVIDUAZIONE, DURATA E REVOCA</u>	18
3.3 <u>REQUISITI ELEGGIBILITA'</u>	19
3.4 <u>COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA</u>	20
3.5 <u>POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA</u>	20
3.6 <u>COMUNICAZIONI</u>	21
3.7 <u>MODALITA' OPERATIVE DELL'ORGANISMO</u>	22
3.8 <u>RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI</u>	22
3.9 <u>WHISTLEBLOWER</u>	23
3.10 <u>FUNZIONI DI ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE</u>	23
IL MODELLO DI 231 DI BRESCIA INFRASTRUTTURE	24
4.1 <u>PREMESSA</u>	24
4.2 <u>STRUTTURA DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</u>	24
4.3 <u>MODIFICHE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO</u>	24
4.4 <u>METODOLOGIA ADOTTATA PER LA DEFINIZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</u>	24
4.5 <u>MAPPA DELLE ATTIVITA' A RISCHIO</u>	25
4.6 <u>VALUTAZIONE DEL RISCHIO E REATI ESCLUSI</u>	26
4.7 <u>PROTOCOLLI ESISTENTI</u>	28
4.8 <u>CODICE ETICO</u>	29
4.9 <u>MISURE PREVISTE NEL PTPC IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE E MISURE PREVISTE NEL PTTI IN MATERIA DI TRASPARENZA</u>	30
CAPITOLO 5	31
5.1 <u>FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE</u>	31
5.2 <u>DESTINATARI</u>	31
5.3 <u>CRITERI DI SCELTA DELLE SANZIONI</u>	32

5.4	<u>IL TITOLARE DEL POTERE SANZIONATORIO</u>	32
5.5	<u>VIOLAZIONE DEL MODELLO</u>	33
5.6	<u>MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI NON DIRIGENTI</u>	33
5.7	<u>MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI</u>	35
5.8	<u>MISURE NEI CONFRONTI DI AMMINISTRATORI E SINDACI</u>	35
5.9	<u>MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI, LAVORATORI PARASUBORDINATI, CONSULENTI E TERZI</u>	35
5.10	<u>IMPLEMENTAZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE</u>	36
COMUNICAZIONE, INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO		37
6.1	<u>FORMAZIONE</u>	37
6.2	<u>COMUNICAZIONE E INFORMAZIONE INTERNA</u>	37
6.3	<u>COMUNICAZIONE ALL'ESTERNO</u>	37

INTRODUZIONE

In relazione alla disciplina della responsabilità amministrativa prevista per le Società ai sensi del D. Lgs. 231/01, sin dall'aprile 2013, Brescia Infrastrutture S.r.l. (di seguito Brescia Infrastrutture o Società) ha inteso adottare un modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche M.O.G. o Modello) costituito dall'insieme di regole e/o procedure interne definite in un sistema documentale formalizzato unito a principi di ordine generale e relative parti speciali. Il Modello è articolato in una parte generale e in una parte speciale. La Parte Generale descrive brevemente la disciplina del Decreto, illustra il contesto societario e di *governance*, tratta i punti fondamentali del funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, del sistema sanzionatorio e della formazione. Inoltre, nella Parte Generale viene descritto l'iter seguito nell'aggiornamento del presente documento e la struttura del Modello stesso. La Parte Speciale riporta le procedure e i protocolli finalizzati a evitare il rischio di reato, posti in essere nell'organizzazione e per il funzionamento della Società.

In conformità alle prescrizioni normative, il Modello adottato da Brescia Infrastrutture risponde all'esigenza di regolare, previa ricognizione delle aree di attività esposte a rischio, la formazione e l'attuazione della decisione dei soggetti che ricoprono funzioni direttive e di amministrazione, la gestione delle risorse e la circolazione delle informazioni verso l'organismo interno di controllo.

Il presente documento deriva dall'aggiornamento del documento precedentemente approvato con provvedimento dell'amministratore unico in data 15 dicembre 2016.

La presente revisione si rende necessaria a seguito delle significative modifiche organizzative che sono intervenute in Brescia Infrastrutture nel corso del 2017: la nomina di un organo amministrativo collegiale al posto del precedente monocratico, il significativo aumento di organico, la nomina di un Direttore Tecnico e la creazione di un'area tecnica.

La documentazione descrittiva delle attività dell'impresa (Procedure e/o Istruzioni, Manuali Operativi, ecc.) insieme a quanto contenuto nel presente documento costituisce quindi la risposta dell'azienda al rischio di commissione reato.

Il presente documento induce nella documentazione relativa al D.Lgs. 231/2001 un aggiornamento nella mappatura dei rischi, nella definizione dei processi di controllo delle attività oltre ad un adeguamento del Modello alle modifiche normative e organizzative intervenute dalla data di approvazione della precedente versione

Stante la natura e le attività svolte dalla Società, la presente versione del Modello è stata aggiornata e integrata considerando anche i seguenti riferimenti normativi:

- Dlgs 231/01;
- Dlgs 175/16;
- Dlgs 81/08 art 30: per quanto riguarda la parte relativa a sicurezza lavoro;
- L. 190/12;
- Del. G.C n.196 del 27/03/2018;
- D. Lgs. 50/2016 ss.mm.ii.;
- Linee Guida ANAC;
- Linee Guida Confindustria;
- Linee Guida ASSTRA;
- D.Lgs. 152/2006.

CAPITOLO 1 D.LGS N. 231/ 2001

1.1 RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DELL'ENTE

Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito il Decreto) - recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" - ha introdotto nel nostro ordinamento giuridico un regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, ecc., di seguito denominati "Enti") in relazione alla commissione di una serie di reati tassativamente elencati. Il Decreto è stato emanato in attuazione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, in data 8 giugno 2001 ed è entrato in vigore il 4 luglio 2001. Attraverso il Decreto il Legislatore ha adeguato la normativa interna alle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alle quali l'Italia aveva già da tempo aderito. In particolare, si tratta della Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, della Convenzione firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale siano coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri, e della Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

La responsabilità amministrativa dell'ente è distinta ed autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato e sussiste anche se non sia stato identificato l'autore del reato, o se il reato si sia estinto per una causa che sia diversa dall'amnistia. In ogni caso la responsabilità dell'ente va sempre ad aggiungersi e mai a sostituirsi a quella della persona fisica autrice del reato. L'ente può essere chiamato a rispondere per un numero predeterminato di reati e non è sanzionabile per qualsiasi altra fattispecie commessa durante lo svolgimento delle proprie attività.

La responsabilità amministrativa è imputabile all'Ente solo qualora il medesimo abbia conseguito un vantaggio dalla commissione del reato presupposto, ovvero allorché quest'ultimo sia stato posto in essere nel suo interesse.

L'Ente è responsabile per reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio, commessi da:

1. soggetti apicali, ovvero da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro Divisione/Unità Organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi;
2. soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

La responsabilità amministrativa dell'Ente ha carattere ulteriore ed autonomo rispetto a quella contestabile alla persona fisica che ha commesso materialmente l'illecito ed è imputabile all'Ente solo qualora il medesimo abbia conseguito un vantaggio dalla commissione del reato presupposto, ovvero allorché quest'ultimo sia stato posto in essere nel suo interesse.

1.2 REATI PRESUPPOSTO

L'elenco degli "illeciti presupposto" della responsabilità degli Enti si è recentemente ampliato attraverso l'introduzione di ulteriori ipotesi di reato. L'elenco dei reati aggiornato all'ultima modifica del Decreto Legislativo prevede:

- Art. 24 Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico;
- Art. 24-*bis* Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- Art. 24-*ter* Delitti di criminalità organizzata;
- Art. 25 Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione;
- Art. 25-*bis* Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- Art.25-*bis*.1 Delitti contro l'industria e il commercio;
- Art. 25-*ter* Reati societari;
- Art. 25-*quater* Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- Art. 25-*quater*.1 Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- Art. 25-*quinquies* Delitti contro la personalità individuale;
- Art. 25-*sexies* Abusi di mercato;
- Art. 25-*septies* Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- Art. 25-*octies* Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- Art. 25-*novies* Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- Art. 25-*decies* Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- Art. 25-*undecies* Reati ambientali;
- Art. 25-*duodecies* Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- Art. 25-*terdecies* Razzismo e xenofobia;
- Art. 25-*quinqüiesdecies* Reati tributari.

1.3 SANZIONI

L'accertamento della responsabilità prevista dal Decreto espone la Società a diverse tipologie di sanzioni, che, in base al principio di legalità (art. 2 decreto 231), devono essere individuate dal legislatore.

Sul piano patrimoniale, dall'accertamento dell'illecito dipendente da reato discende sempre l'applicazione di una sanzione pecuniaria e la confisca del prezzo o del profitto del reato, anche per equivalente.

- Le sanzioni pecuniarie

La determinazione delle sanzioni pecuniarie irrogabili ai sensi del Decreto si fonda su un sistema di quote. Per ciascun illecito, infatti, la legge in astratto determina un numero minimo e massimo di quote, sul modello delle cornici edittali che tradizionalmente caratterizzano il sistema sanzionatorio. L'articolo 10 del decreto 231 si limita a prevedere che il numero di quote non può mai essere inferiore a cento e superiore a mille e che

l'importo delle singole quote può oscillare tra un minimo di circa € 258 a un massimo di circa € 1.549.

Sulla base di queste coordinate il giudice, accertata la responsabilità dell'ente, determina la sanzione pecuniaria applicabile nel caso concreto.

La determinazione del numero di quote da parte del giudice è commisurata alla gravità del fatto, al grado di responsabilità dell'ente, all'attività eventualmente svolta per riparare le conseguenze dell'illecito commesso e per prevenirne altri. L'importo delle singole quote è invece fissato in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, al fine di garantire l'effettività della sanzione.

- La confisca del prezzo o del profitto del reato

Qualora sia stata accertata la responsabilità amministrativa dell'ente è sempre disposta, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

Quando non è possibile eseguire la confisca sui beni costituenti direttamente prezzo o profitto del reato, la stessa può essere disposta per equivalente. La confisca può quindi avere ad oggetto somme di denaro, beni, o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

In via cautelare, può essere disposto il sequestro delle cose che, costituendo prezzo o profitto del reato o loro equivalente monetario, sono suscettibili di confisca.

- Le sanzioni interdittive

Nei casi previsti dalla legge il giudice penale può applicare le sanzioni interdittive, particolarmente afflittive poiché colpiscono la stessa attività dell'ente.

A tal fine è necessaria anzitutto l'espressa previsione normativa della possibilità di comminare una sanzione interdittiva a seguito della commissione del reato presupposto in concreto realizzato.

Occorre, poi, che il reato dell'apicale abbia procurato all'ente un profitto di rilevante entità, che il reato del sottoposto sia stato determinato o agevolato da gravi carenze organizzative oppure che vi sia stata reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive possono consistere:

- a) nell'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b) nella sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) nel divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- d) nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) nel divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Il giudice può disporre misure interdittive anche in via cautelare se sussistono gravi indizi in ordine alla responsabilità dell'ente e vi sia il pericolo di reiterazione del reato.

Le misure interdittive non si applicano nell'ipotesi di commissione di reati societari di cui all'art 25 *ter*, dei reati di abuso di mercato di cui all'art. 25 *sexies* e del reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.

Se l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività ovvero, tenuto conto delle sue

dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione, il giudice in luogo dell'applicazione della sanzione interdittiva dell'attività, dispone la prosecuzione della stessa da parte di un commissario ad hoc.

Peraltro, le sanzioni interdittive non si applicano se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente ha riparato le conseguenze del reato, ai sensi dell'articolo 17 del decreto 231. In particolare, a tal fine, occorre che l'ente abbia:

- a) risarcito integralmente il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si sia adoperato in tal senso;
- b) adottato e attuato un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- c) messo a disposizione il profitto conseguito.

- La pubblicazione della sentenza di condanna

Infine, se applica sanzioni interdittive, il giudice può anche disporre la pubblicazione della sentenza di condanna, misura capace di recare un grave impatto sull'immagine dell'ente.

La pubblicazione della sentenza di condanna in uno o più giornali, 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 Giudice competente ed a spese dell'Ente.

1.4 APPLICABILITA' DEL D.LGS 231 A BRESCIA INFRASTRUTTURE

Il Decreto si applica a tutti i soggetti dotati di personalità giuridica, a tutti gli enti sprovvisti di personalità giuridica e le associazioni non riconosciute.

La disciplina non trova applicazione per lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici, nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (art. 1).

Brescia Infrastrutture, in quanto soggetto dotato di personalità giuridica (società a responsabilità limitata), rientra nell'ambito soggettivo di applicazione della norma.

Al fine di prevenire il compimento dei reati presupposto, l'Organo Amministrativo di Brescia Infrastrutture, sin dal 2012, ha deciso di svolgere un'analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volta verificare la rispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal D.Lgs. 231/2001. Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che il presente modello di organizzazione, gestione e controllo possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati considerati nel presente documento.

1.5 EFFICACIA ESIMENTE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

Per i reati commessi da soggetti in posizioni apicali nell'interesse o a vantaggio dell'ente, il comma 1 dell'art. 6 del Dlgs 231/01, prevede che l'ente non risponda nel caso in cui dimostri che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, un *modello di organizzazione, gestione e controllo* (Modello Organizzativo) idoneo a prevenire reati indicati nel D.Lgs. 231/01;
- la vigilanza sul funzionamento, sull'efficacia, l'aggiornamento e l'osservanza del Modello è stata affidata ad un organo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (c.d. *Organismo di Vigilanza*, anche "ODV");
- le persone che hanno commesso l'illecito hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello Organizzativo;
- non vi sia stato omesso o insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Tali condizioni devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa.

L'art. 7 c.1 sancisce che per i reati commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Tuttavia, il comma 2 dell'art. 7 afferma che tale inosservanza non sussiste se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed attuato un modello di organizzazione idoneo a prevenire reati della specie di quelli verificatesi. Nei successivi commi 3 e 4 dell'art. 7 vengono indicati i principi per l'idoneità e l'efficace attuazione del modello:

- il Modello deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire tempestivamente situazioni di rischio, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta nonché la natura e la dimensione dell'organizzazione;
- l'efficace attuazione del Modello richiede una verifica periodica e la modifica dello stesso qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione;
- assume rilevanza, altresì, l'esistenza di un idoneo sistema disciplinare.

Tali principi, unitamente a quelli indicati nell'art.6 per i soggetti apicali, sono rilevanti e decisivi per l'adozione e l'attuazione di un modello organizzativo idoneo a prevenire il compimento dei reati presupposto.

Il D.Lgs. 231/01 contempla l'esonero della società da responsabilità se l'organizzazione dimostra, in occasione di un procedimento penale per uno dei reati considerati, di aver adottato ed efficacemente attuato modelli organizzativi idonei a prevenire la realizzazione dei predetti reati.

1.6 LINEE GUIDA DELLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA

Nella predisposizione e nell'aggiornamento del Modello, in luce di quanto previsto dall'art.5 del D.Lgs 231/01 sono state recepite le indicazioni delle associazioni di categoria di riferimento.

1.6.1 Confindustria

L'attuale versione del Modello è stata sviluppata considerando la versione 2014 delle "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001" a cura di Confindustria. Tali linee guida esplicitano i passi operativi che la Società dovrà compiere per implementare un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo e coerente con i requisiti imposti dal D. Lgs. 231/2001, come di seguito elencati:

- mappatura delle aree aziendali a rischio: una volta individuate le tipologie dei reati che interessano la Società, si procede ad identificare le attività nel cui ambito possono essere commessi tali reati, anche in considerazione delle possibili modalità attuative dei comportamenti illeciti nell'ambito delle specifiche attività aziendali;
- specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire.

Le componenti di un sistema di controllo preventivo che devono essere attuate per garantire l'efficacia del Modello sono:

- a) un Codice Etico, che definisca principi etici da osservare in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto;
- b) un sistema organizzativo, che definisca la gerarchia delle posizioni aziendali e le responsabilità per lo svolgimento delle attività;
- c) un sistema autorizzativo, che attribuisca poteri di autorizzazione interni e poteri di firma verso l'esterno in coerenza con il sistema organizzativo adottato;
- d) procedure operative, per la disciplina delle principali attività aziendali e, in particolare, dei processi a rischio e per la gestione delle risorse finanziarie;
- e) un sistema di controllo di gestione, che evidenzii tempestivamente le situazioni di criticità;
- f) un sistema di comunicazione e formazione del personale, ai fini del buon funzionamento del Modello;
- g) l'individuazione di un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, cui sia affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento qualora siano scoperte significative violazioni, ovvero quando siano intervenuti mutamenti nell'organizzazione o nelle attività aziendali;
- h) specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza sui principali fatti aziendali e in particolare sulle attività ritenute a rischio;
- i) specifici obblighi informativi da parte dell'Organismo di Vigilanza verso i vertici aziendali e gli organi di controllo;
- j) un sistema disciplinare, idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello.

Secondo le citate Linee Guida, le componenti sopra descritte devono integrarsi organicamente in un sistema che rispetti una serie di principi di controllo, fra cui:

- ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua: per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa;
- nessuno può gestire in autonomia un intero processo: il sistema deve garantire l'applicazione del principio di separazione dei compiti, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione, deve essere disposta sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione stessa;
- documentazione dei controlli: il sistema di controllo deve documentare (eventualmente attraverso la redazione di verbali) l'effettuazione dei controlli.

1.6.2 ASSTRA

Brescia Infrastrutture è associata ad ASSTRA (Associazione Trasporti), l'attuale versione del Modello è stata sviluppata considerando le indicazioni fornite dalla associazione con il documento "Codice di comportamento e Linee Guida per la predisposizione dei modelli organizzativi e gestionali ai sensi del decreto legislativo n.231/2001" dell'aprile 2013.

1.7 MISURE ORGANIZZATIVE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Nell'aggiornamento del Modello organizzativo si è tenuto di quanto affermato nella delibera ANAC n.1134 dell'8 novembre 2017, par. 3.1.1 e nella delibera di G.C. n.196 del Comune di Brescia del 27/03/2018, in cui si indica la necessità di integrare il modello 231 con misure idonee a prevenire i fenomeni di corruzione ed illegalità in coerenza con le finalità di cui alla legge 190/2012. L'integrazione deve avvenire disciplinando in maniera unitaria le misure di prevenzione dei fenomeni corruttivi commessi nell'interesse o vantaggio della società oppure commessi in danno di essa, Devono essere quindi adottati obiettivi organizzativi ed individuali che assumono rilevanza strategica ai fini della prevenzione della corruzione integrandoli e coordinandoli con quelli del Modello.

Per quanto concerne la disciplina volta alla prevenzione in materia di corruzione, la Società dispone di un Piano Triennale Prevenzione Corruzione in cui vengo individuati i presidi volti ad impedire la realizzazione di fenomeni corruttivi in danno della Società. Tale piano costituisce parte integrante del presente Modello e viene riportato negli allegati dello stesso nella sua versione integrale.

Il Modello inoltre analizza e disciplina i protocolli volti ad impedire la commissione di reati in materia di corruzione nell'interesse o a vantaggio della società.

Brescia Infrastrutture adotta quindi una policy in materia di anticorruzione formata dal congiunto del Modello, del PTPC e PTTI e del Codice Etico.

Per l'integrazione dei due modelli di prevenzione (Modello e Piano Prevenzione Corruzione e Trasparenza), le funzioni circa l'attestazione degli obblighi di pubblicazione, che il comma 8-bis dell'art. 1 della l.190/2012 attribuisce all'Organismo Indipendente di Valutazione, sono state attribuite all'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.lgs 231/01.

Sono poi disposti flussi informativi tra il Responsabile Prevenzione Corruzione e l'Organismo di Vigilanza.

CAPITOLO 2 PROFILO SOCIETARIO DI BRESCIA INFRASTRUTTURE

2.1 ASPETTI GENERALI

Brescia Infrastrutture è società a responsabilità limitata costituita ai sensi dell'art. 2463 C.C., soggetta alla direzione, al coordinamento e al controllo del socio unico "Comune di Brescia". La Società ha sede in Brescia, Via Triumplina, 14 ed è nata dalla scissione parziale proporzionale di Brescia Mobilità S.p.A., ai sensi dell'art. 2506 bis Codice Civile, in data 22/12/2011 ed operante dal 01/01/2012.

2.2 OGGETTO SOCIALE

Come previsto dall'art. 2 dello Statuto Sociale:

"A. La Società:

**(A0) detiene la proprietà delle infrastrutture alla stessa attribuite in sede di scissione di Brescia Mobilità SpA;*

** nei casi in cui non sia vietato dalle normative di settore, può detenere la proprietà delle reti, degli impianti e delle altre dotazioni patrimoniali attinenti:*

- (A1) servizi pubblici locali;

- (A2) attività rese a favore del Comune di Brescia, che non configurino servizi pubblici locali.

B. La Società può detenere la proprietà di fabbricati civili, rurali, industriali, commerciali ed artigianali, nonché di ogni altra tipologia di immobile, rete, impianto, dotazione patrimoniale.

C. La proprietà dei beni di cui sopra sub A0) ed A1) è incedibile da parte della Società, se così sia previsto dalla normativa vigente, salvo il trasferimento della proprietà stessa al Comune di Brescia, nonché salvo che i beni stessi siano dichiarati non più attinenti lo svolgimento di servizi pubblici locali, e pertanto cedibili anche a terzi, a fronte di provvedimenti del Comune di Brescia.

D. La Società pone le reti, gli impianti e le altre dotazioni patrimoniali di cui sopra sub A0) ed A1) a disposizione dei soggetti incaricati dello svolgimento dei singoli servizi ed attività, a fronte di un canone stabilito dalla competente Autorità di settore, ove prevista, o dal Comune di Brescia.

E. Gli atti che regolamentano i rapporti tra la Società ed i soggetti di cui sopra sub D stabiliscono le competenze e gli obblighi relativamente alle infrastrutture di proprietà della Società.

F. Oltre che della proprietà, la società può disporre, relativamente ai beni di sopra sub A) e B), anche di altri diritti reali.

G. Relativamente ai beni di cui sopra sub A) e B), la Società può:

- procedere alla progettazione, alla realizzazione in proprio o in appalto ed all'acquisto;

- essere conferitaria in natura, nonché beneficiaria di procedure di scissione o incorporante in procedure di fusione;

- acquisire la disponibilità a qualsiasi altro titolo consentito dalla legge;

- realizzare ogni intervento incrementativo patrimoniale (investimenti, ristrutturazioni, manutenzioni straordinarie e simili).

H. Fermo quanto sopra sub G), la Società può procedere alla gestione, manutenzione ordinaria, amministrazione dei beni sub A1) di cui dispone nel rispetto della normativa vigente.

I. Fermo quanto sopra sub G), relativamente ai beni sub) A2) e B) la Società può gestire, effettuare manutenzioni ordinarie, amministrare, affittare, concedere, cedere a terzi, valorizzare in qualsiasi altra forma i beni stessi.

J. La Società svolge quanto elencato alle lettere precedenti con riguardo al proprio patrimonio, nonché al patrimonio del Comune di Brescia o di terzi nel rispetto della normativa vigente.

K. La società può svolgere attività, nel campo immobiliare, di predisposizione ed esecuzione di indagini e pratiche amministrative, di ottenimento di licenze, concessioni, permessi ed utenze, di formulazione di preventivi, stime ed analisi, di conferimento di incarichi professionali.

L. La società può svolgere attività di gestione amministrativa relative ai servizi di cui al presente articolo, ivi incluse le attività di accertamento, liquidazione, riscossione, anche coattiva, degli importi dovuti in relazione ai servizi erogati, compatibilmente con la normativa vigente.

M. La Società può espletare, direttamente ed indirettamente, tutte le attività rientranti nell'oggetto sociale e tutte le attività complementari, connesse, collegate, strumentali, collaterali ed accessorie ai servizi di cui al presente articolo, ivi comprese le attività di commercializzazione, di consulenza tecnica ed amministrativa, nonché le attività di diritto privato utili ai propri fini.

N. La Società non può assumere partecipazioni ed interessenze in società, imprese, consorzi, associazioni e comunque in altri soggetti giuridici aventi oggetto o finalità eguali, simili, complementari, accessorie o strumentali.

O. La Società può compiere tutte le operazioni commerciali, industriali, mobiliari, immobiliari e finanziarie aventi pertinenza con l'oggetto sociale.

P. La Società può prestare anche garanzie fideiussorie, concedere garanzie reali o personali a favore di società partecipate o collegate o di cui il Comune di Brescia sia socio, compatibilmente con la normativa vigente.

Q. La Società opera esclusivamente nel rispetto degli indirizzi assegnati dal Comune di Brescia; detti atti di indirizzo, il presente statuto e gli atti di regolamentazione dei rapporti tra Ente e Società garantiscono il controllo, del primo sulla seconda, analogo a quello che esercitano su un proprio ufficio. Oltre l'ottanta per cento del fatturato della Società è effettuato nello svolgimento dei compiti ad essa affidati dal Comune di Brescia e la produzione ulteriore rispetto al suddetto limite di fatturato, che può essere rivolta anche a finalità diverse, è consentita solo a condizione che la stessa permetta di conseguire economie di scala o altri recuperi di efficienza sul complesso dell'attività principale della Società".

2.3 ORGANI SOCIETARI

Brescia Infrastrutture è una società a responsabilità limitata, regolata dalle norme del codice civile libro V, titolo V, capo VII, ai sensi dell'art. 2615 ter cod.civ.

Il sistema di governo e il funzionamento della Società sono assicurati dai seguenti organi:

- Assemblea dei Soci;
- Organo amministrativo;

- Organo di controllo;
- Organo di revisione.

Assemblea dei Soci

I soci decidono sulle materie riservate alla loro competenza dalla legge e dallo statuto, nonché sugli argomenti che l'Organo amministrativo sottopone alla loro approvazione.

Lo statuto della Società prevede come unica modalità di decisione quella assembleare.

Sono riservate per legge alla competenza dell'Assemblea dei soci:

- a) l'approvazione del bilancio di esercizio e la distribuzione degli utili;
- b) la determinazione del compenso di ciascuno degli amministratori e dei componenti del collegio sindacale, ove non individuata come da precedente comma 2);
- c) le modificazioni dell'atto costitutivo e dello statuto;
- d) la decisione di compiere operazioni che comportano una modificazione dell'oggetto sociale e/o una modifica dei diritti del socio;
- e) l'approvazione dei piani triennali e del budget annuale, i quali debbono essere approvati entro il 30 settembre di ciascun anno;
- f) l'assunzione di finanziamenti onerosi da terzi per importi superiori ad euro 5 milioni;
- g) l'acquisto e la cessione, a qualsiasi titolo, di partecipazioni in altre società e soggetti;
- h) l'emissione di obbligazioni ex art.2483 codice civile;
- i) l'eventuale nomina del Direttore Generale, su proposta dell'Organo Amministrativo;
- j) lo scioglimento anticipato della Società;
- k) la soppressione della clausola compromissoria di cui all'art.25;
- l) l'approvazione di acquisizioni immobiliari, mobiliari di qualunque genere finalizzate ad estendere il patrimonio della Società.

Organo amministrativo

All'Organo amministrativo sono attribuiti tutti i poteri per l'amministrazione della Società, salvo quelli riservati all'Assemblea dei soci.

All'Organo amministrativo attualmente competono:

- a) assunzione di ogni misura ed iniziativa diretta ad attuare gli indirizzi generali fissati dall'Assemblea;
- b) l'esecuzione delle deliberazioni dell'Assemblea;
- c) l'organo è di norma (quindi anche in assenza di esplicito mandato) l'esecutore delle decisioni operative dell'Assemblea.

Organo di controllo

Sono doveri del Collegio:

- a) vigilare sull'osservanza della legge e dello statuto;
- b) vigilare sul rispetto dei principi di corretta amministrazione;
- c) vigilare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile della Società e sul suo concreto funzionamento;
- d) assistere alle adunanze dell'assemblea.

Sono poteri del Collegio:

- a) procedere ad atti di ispezione e di controllo;

- b) chiedere agli amministratori notizie sull'andamento delle operazioni sociali o su determinati affari;
- c) convocare l'Assemblea in caso di omissione o ingiustificato ritardo da parte degli amministratori.

Organo di revisione

La revisione legale, come previsto dallo Statuto societario, può essere affidata ad un revisore contabile o ad una società di revisione nominata dal Socio su proposta motivata del Collegio Sindacale

L'organo di revisione è incaricato del controllo contabile e:

- a) verifica, nel corso dell'esercizio e con periodicità almeno trimestrale, la regolare tenuta della contabilità sociale e la corretta rilevazione nelle scritture contabili dei fatti di gestione;
- b) verifica se il bilancio di esercizio corrisponde alle risultanze delle scritture contabili e degli accertamenti e seguiti e se sono conformi alle norme che li disciplinano;
- c) esprime con apposita relazione un giudizio sul bilancio di esercizio.

Il revisore o la società incaricata del controllo contabile possono chiedere agli amministratori documenti e notizie utili al controllo e può procedere ad ispezioni.

2.4 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

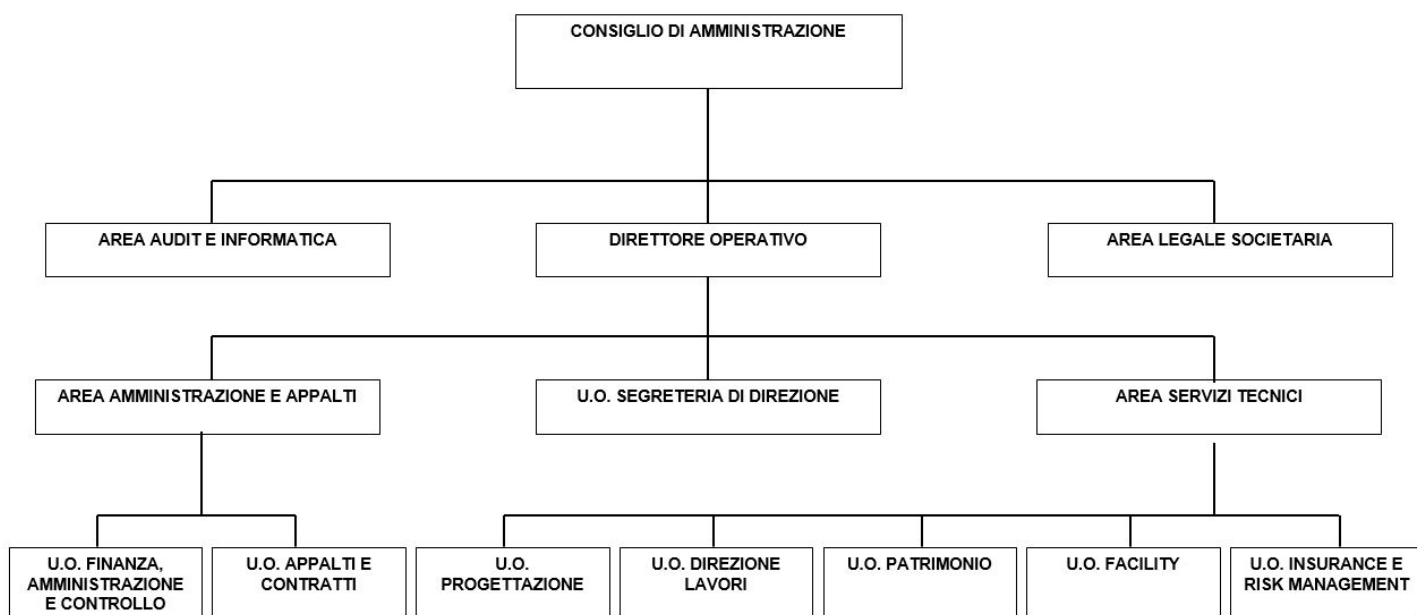
La Struttura Organizzativa Aziendale è la seguente:

- Area Audit e Informatica;
- Area Legale e Societaria;
- Direttore Operativo:
 - o Unità Organizzativa Segreteria di Direzione;
- Area Amministrazione e Appalti:
 - o Unità Organizzativa Finanza, Amministrazione e Controllo;
 - o Unità Organizzativa Appalti e Contratti;
- Area Servizi Tecnici:
 - o Unità Organizzativa Progettazione;
 - o Unità Organizzativa Direzione Lavori;
 - o Unità Organizzativa Patrimonio;
 - o Unità Organizzativa Facility;
 - o Unità Organizzativa Insurance e Risk management.

L'organo amministrativo determina nei dettagli il funzionigramma, provvedendo all'assegnazione degli uffici e alla definizione nel dettaglio delle mansioni.

Attualmente il sistema delle deleghe posto in essere dall'Organo amministrativo comprende la nomina di un dirigente, Direttore Operativo, munito di procura speciale notarile

2.5 FUNZIONIGRAMMA



2.6 SISTEMA DELEGHE E POTERI

Nell'attuale organizzazione aziendale si è operata una segregazione di deleghe sia verso l'esterno sia nel contesto organizzativo interno.

Precisamente per quanto concerne i rapporti esterni, sono state assegnate deleghe al Presidente del Consiglio di Amministrazione, all'Amministratore Delegato e al Dirigente.

Al Presidente competono:

- politiche afferenti alla manutenzione straordinaria e ordinaria della rete metropolitana, dei parcheggi e degli altri immobili di proprietà;
- definizione della macro e micro-struttura organizzativa della Società;
- pianificazione e formazione del personale;
- gestione del personale; selezione del personale; gestione stipendi e contributi;
- sicurezza, ambiente e igiene sul lavoro e di tutela della salute dei lavoratori;
- comunicazione sociale e rappresentanza istituzionale;
- rappresentanza legale.

All'Amministratore Delegato:

- acquisti di lavori, forniture e servizi di valore tra 100.001 € e 500.000 €, e gestione dei relativi rapporti (ferme le deleghe attribuite al Direttore Operativo della Società, cui l'Amministratore delegato può sostituirsi in sua assenza);
- acquisti ed alienazioni immobiliari di valore tra 100.001 € e 500.000 € e gestione dei relativi rapporti;
- contratti di servizio con il Comune di Brescia ed altri contratti attivi per la Società sino al valore di 500.000 €;
- gestione dei rapporti attivi e passivi di affitto, noleggio e simili, entro l'importo di 500.000 €;

- programmazione di breve termine ed analisi dei flussi finanziari, gestione delle operazioni finanziarie e bancarie, rapporti e definizione delle condizioni delle operazioni bancarie di breve termine, entro l'importo di 1.000.000 €;
- rappresentanza legale in coerenza con le deleghe attribuite;

Il dirigente ha poi a sua volta poteri conferiti con atto notarile:

- acquisti di lavori, forniture e servizi di valore inferiore ai 100.000 € e gestione dei relativi rapporti;
- stipulare modificare e risolvere contratti relativi a beni immobili in genere inerenti, sia direttamente che indirettamente, all'attività sociale, di importo non superiore a 100.000 €; contratti relativi a beni immobili per durata non eccedente i nove anni; costituire diritti reali ed obbligatori fino a 100.000 €;
- espletare qualsivoglia pratica di contenuto urbanistico-edilizio, firmando fra l'altro dichiarazioni ed istanze; compiere qualunque operazione presso i pubblici registri, Enti, Istituti ed uffici pubblici e privati;
- provvedere autonomamente alla verifica e al controllo di tutte le attività intese a dare attuazione ed adempimento alle norme previste in materia di sicurezza ed igiene ambientale, nonché di tutela dell'aria, dell'acqua e del suolo per quanto necessario in ragione delle attività di impresa;
- riveste anche il ruolo di Direttore Tecnico secondo quanto previsto dal DM 263/16.

Per quanto riguarda i procedimenti interni, in tema di affidamenti previsti dal DM 50/2016, si è operata una segregazione delle funzioni distinguendo le competenze circa la fase istruttoria e decisoria. La fase istruttoria viene quindi presa in carico dai Responsabili di Area o di Unità Organizzativa mentre la decisoria rimane al Presidente, Amministratore Delegato o Dirigente attuando quindi una segregazione delle funzioni.

La Società ha adottato il software Archiflow per la gestione delle procedure aziendali. L'accesso alla piattaforma viene effettuato mediante credenziali personali, è possibile attribuire ruoli, funzionalità e privilegi di firma differenziati per ogni utente. La piattaforma permette di monitorare e gestire le fasi del processo e garantire il corretto flusso documentale dell'organizzazione. Tale software permette un'efficiente gestione del ciclo di vita dei singoli processi secondo i principi di segregazione delle fasi, doppia firma, archivio e tracciabilità dei documenti procedurali.

2.7 RAPPORTI CON IL COMUNE

La Società ha come socio unico il Comune di Brescia ed opera nel rispetto degli indirizzi assegnati dal Comune; detti atti di indirizzo, lo statuto e gli atti di regolamentazione dei rapporti tra Ente e Società garantiscono il controllo, del primo sulla seconda, analogo a quello che esercita su un proprio ufficio. Ai sensi dell'art. 16 c.3 del D.lgs.175/16, oltre l'ottanta per cento del fatturato della Società è effettuato nello svolgimento dei compiti ad essa affidati dal Comune di Brescia, il restante venti per cento di fatturato, che può essere rivolto anche a finalità diverse, è consentito solo a condizione che lo stesso permetta di conseguire economie di scala o altri recuperi di efficienza sul complesso dell'attività principale della Società.

La Società adegua il proprio operato alle disposizioni del Regolamento dei Controlli che il Comune stesso ha adottato con riferimento alle società controllate.

La Società è infine responsabile del raggiungimento degli obiettivi gestionali che Comune di Brescia annualmente le affida sia di carattere generale che caratterizzanti l'attività societaria.

CAPITOLO 3 ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 STRUTTURA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 prevede che l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- a) adottato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati medesimi;
- b) affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo di Vigilanza dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (**di seguito l'Organismo o ODV**).

L'affidamento di detti compiti all'Organismo e, ovviamente, l'effettivo ed efficace svolgimento degli stessi sono, dunque, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità, sia che il reato sia stato commesso dai soggetti "apicali" che dai soggetti sottoposti.

L'art. 7, co. 4, ribadisce che l'efficace attuazione del Modello richiede, oltre all'istituzione di un sistema disciplinare, la verifica periodica del modello, evidentemente da parte dell'organismo a ciò deputato.

Da quanto sopra sinteticamente richiamato, si rileva l'importanza del ruolo dell'Organismo, nonché la complessità e l'onerosità dei compiti che esso deve svolgere, precisamente l'ODV è:

- a) Deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- b) Tenuto a curare l'aggiornamento di quest'ultimo;
- c) Munito di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Ricade sempre sull'ente, ai fini dell'esimente, l'onere di dimostrare che:

- a) è stato istituito un organismo di vigilanza indipendente e dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- b) l'attività di controllo dell'ODV non ha patito omissioni o insufficienze.

3.2 INDIVIDUAZIONE, DURATA E REVOCA

L'Organismo è nominato con provvedimento motivato dell'Organo Amministrativo della Società e può essere collegiale e monocratico.

Brescia Infrastrutture sin dal 2012 ha optato per un Organismo monocratico alla luce delle ridotte dimensioni aziendali e della sua complessità organizzativa. Si è poi individuato un soggetto esterno alla realtà aziendale al fine di meglio garantire il rispetto dei requisiti di indipendenza ed autonomia in capo all'Organismo.

All'Organo Amministrativo compete la valutazione sull'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza.

L'ODV rimane in carica per tre anni, e fino alla nomina del successore indipendentemente dalla durata dell'Organo Amministrativo che lo ha nominato.

La revoca dell'Organismo avviene per delibera dell'Organo Amministrativo e del provvedimento vengono informati il Collegio Sindacale e l'Assemblea dei Soci e può avvenire per i seguenti motivi:

- a) grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico;
- b) Sentenza di condanna ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento) contro l'ente per il compimento di un reato-presupposto agevolato da una grave inerzia dell'Organo;
- c) Sentenza di condanna ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento) contro il membro dell'Organismo per fatti connessi al suo incarico o incidenti sulla sua onorabilità;
- d) Provvedimenti di interdizione, inabilitazione, fallimento nei confronti del predetto;
- e) la mendace dichiarazione circa l'insussistenza di motivi di ineleggibilità;
- f) la perdita dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità, rispettabilità e professionalità presenti in sede di nomina e/o il sopraggiungere di un motivo di ineleggibilità.

3.3 REQUISITI ELEGGIBILITA'

L'impianto sistematico del d. lgs. 231/01 e le Linee guida indicano che l'Organismo deve essere in possesso delle seguenti caratteristiche:

- **Indipendenza:** l'Organismo non è legato da alcun vincolo gerarchico alle strutture operative e la sua attività non può essere sindacata da alcun organo aziendale. Tale requisito attiene ad una condizione di natura soggettiva, alla posizione dei componenti dell'Organo. Trattasi di persone che non si trovano in condizioni di conflitto di interessi con l'azienda, che non svolgono attività di consulenza ad essa, che si trovano in una posizione organizzativa adeguatamente elevata e non tale da configurarsi come dipendenti dagli organi esecutivi. Tale requisito, in capo ai singoli soggetti e di riflesso all'Organo, implica un'assoluta separatezza dagli organi di gestione a qualunque livello organizzativo essi siano riferiti;
- **Autonomia:** l'Organismo deve essere investito di effettivi poteri di ispezione e controllo, con relative possibilità di accesso alle informazioni aziendali rilevanti e che sia dotato di risorse adeguate con corrispondente capacità di spesa;
- **Professionalità:** l'ODV deve possedere le capacità, conoscenze e competenze professionali indispensabili allo svolgimento dei compiti ad essi attribuiti;
- **Continuità di azione:** svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine;
- **Onorabilità:** il requisito non è esplicitato nel d.lgs. 231 ma tale condizione è desumibile dall'ordinamento ove l'onorabilità è richiesta in capo ad amministratori e sindaci.

Le condizioni per essere nominato membro dell'ODV sono le seguenti:

- non essere mai stato condannato per alcuno dei reati previsti dal Decreto;
- non esercitare attività di amministrazione o essere membro del Collegio Sindacale da almeno tre anni;
- non intrattenere rapporti contrattuali dai quali possano derivare situazioni di incompatibilità o di conflitto di interessi con Brescia Infrastrutture e/o con il Socio;

- non avere rapporti di parentela o affinità con gli amministratori, in modo da condizionarne l'effettivo giudizio;
- ogni altra causa di inidoneità, inclusa la malattia collegata all'assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a sei mesi e quindi l'impossibilità dell'effettivo controllo.

3.4 COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Nel dettaglio, le attività che l'Organismo è chiamato ad assolvere, anche sulla base delle indicazioni contenute gli artt. 6 e 7 del D. Lgs. n. 231/2001, possono così schematizzarsi:

- a) vigilanza sull'**effettività** del modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il modello istituito;
- b) disamina in merito all'**adeguatezza** del modello, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;
- c) analisi circa il **mantenimento** nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del modello;
- d) cura del necessario **aggiornamento** in senso dinamico del modello. Nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti. Tale cura, di norma, si realizza in due momenti distinti ed integrati: analisi del Codice e linee guida ex D.lgs. n. 231/01 e presentazione di **proposte di adeguamento** del modello verso gli organi/funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale;
- e) **follow-up**, ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

3.5 POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo deve essere dotato di tutti i poteri necessari per assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello di organizzazione e di gestione adottato dall'impresa e per curarne il relativo aggiornamento, secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001.

A tal fine esso può disporre, in qualsiasi momento, al fine di verificare il corretto funzionamento e l'osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dall'impresa, a:

- a) atti di ispezione;
- b) atti di controllo;
- c) accesso ad atti aziendali riservati e non;
- d) accesso ad informazioni o dati;
- e) accesso a procedure;
- f) accesso a dati contabili;
- g) accesso ad ogni altro dato, atto o informazione ritenuti utili.

Si precisa che chiunque collabori e/o contribuisca all'espletamento della missione assegnata all'Organismo (come delineata nel decreto 231) deve essere in possesso dei medesimi requisiti di onorabilità, indipendenza e professionalità richiesti ai componenti dell'Organismo. Nel caso l'organismo si avvalga di figure interne e/o esterne, esso è responsabile in via esclusiva della vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello e della cura del suo aggiornamento.

3.6 COMUNICAZIONI

Da parte dell'organismo di vigilanza

L'Organismo di Vigilanza riferisce all'Organo Amministrativo e al Collego Sindacale in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati.

L'Organismo di Vigilanza predispone:

- un rapporto almeno semestrale con evidenza dell'attività svolta e dei risultati conseguiti;
- la segnalazione immediata relativa ad eventuali novità introdotte in merito alla responsabilità amministrativa degli enti;
- la segnalazione immediata relativa a gravi lacune nelle procedure adottate;
- eventuali suggerimenti relativi al Modello Organizzativo;
- la segnalazione immediata relativa a gravi violazioni individuate durante lo svolgimento delle verifiche;
- l'adozione delle necessarie sanzioni per violazioni del modello.

Gli Organi Societari hanno la facoltà di chiedere la convocazione dell'Organismo per qualsiasi esigenza; del pari, l'Organismo può chiedere, anche al di fuori dei canali di comunicazione formali, di riferire agli Organi societari per tutto ciò che riguarda il Modello.

Verso l'organismo di vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni (indirizzo di posta elettronica odv@bresciainfrastrutture.it, da parte dei Dipendenti, degli Organi Sociali, dei Consulenti e Partners commerciali e finanziari in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità ai sensi del d.lgs. 231/2001.

La struttura aziendale, nelle persone dei responsabili, è tenuta a riferire all'Organismo:

- Varianti del contesto interno e/o esterno, rilevanti per l'efficacia del Modello;
- Introduzioni, eliminazioni, modifiche di processi sensibili;
- Certificazioni di sistemi di gestione di processi sensibili;
- Report di formazione relativi al Modello;
- Comportamenti ed atti che potrebbero essere in contrasto con il Modello.

L'Organismo deve essere immediatamente informato con comunicazione via posta ordinaria, via web o in qualsiasi altro modo idoneo relativamente a:

- comportamenti ed atti che potrebbero essere in contrasto con il Modello;
- provvedimenti e/o notizie provenienti dalla magistratura, da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per reati riguardanti la responsabilità della Società;
- Il sistema delle deleghe e delle procure adottato dalla società ed ogni modifica;

- Ogni mutamento significativo dell'organizzazione e della *governance*.

Al fine di standardizzare e scadenziare tale scambio di dati, con Delibera del C.D.A. del 25.09.2019, sono stati approvati i modelli per la realizzazione dei flussi informativi; tali flussi, da effettuarsi con frequenza trimestrale, sono rivolti non solo verso l'ODV, ma anche verso il R.P.C.T. in un'ottica di integrazione del Modello con il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione.

ODV e Responsabile Prevenzione Corruzione

L'ODV e il Responsabile Prevenzione Corruzione cooperano mediante flussi informativi e riunioni periodiche, al fine di presidiare al meglio le aree e i processi a rischio di corruzione previste nel PTPC e nel presente Modello.

3.7 MODALITA' OPERATIVE DELL'ORGANISMO

Nel caso di ricezione di segnalazioni, l'Organismo:

- provvederà a un'analisi della segnalazione, ascoltando eventualmente l'autore e il responsabile della presunta violazione;
- agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione, intesa come atto che possa dar adito anche al solo sospetto di essere una forma di discriminazione o penalizzazione;
- assicurerà la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge;
- in caso di accertata violazione del Codice Etico, riporterà la segnalazione e gli eventuali suggerimenti ritenuti necessari al vertice aziendale o alle funzioni interessate, secondo la gravità delle violazioni. Gli enti preposti definiranno i provvedimenti da adottare secondo le normative in vigore e secondo il sistema disciplinare adottato dalla Società, ne cureranno l'attuazione e riferiranno l'esito all'Organismo preposto al monitoraggio del Codice Etico di comportamento.

Per reati compiuti da soggetti apicali si prevede quanto segue:

- alla notizia di una violazione del Modello commessa da parte sia ai soggetti in posizione apicale sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione, l'Organismo di Vigilanza informa l'Organo Amministrativo, ed il Collegio Sindacale. L'Organo Amministrativo, procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Collegio Sindacale, i provvedimenti opportuni.
- alla notizia di una violazione del Modello commessa da parte di uno o più Sindaci, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale e l'Organo Amministrativo. Il Collegio Sindacale procede agli accertamenti necessari e assume, sentito l'Organo Amministrativo, i provvedimenti opportuni.

In entrambe le ipotesi sopra considerate, qualora la violazione accertata sia di particolare gravità, l'Organo Amministrativo ed il Collegio Sindacale possono decidere di informare l'Assemblea dei soci.

3.8 RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI

Ogni informazione, segnalazione, reportistica previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio informatico e/o cartaceo.

All'archivio cartaceo/informatico hanno facoltà di accedere i membri dell'Organo Amministrativo, i membri del Collegio Sindacale, i componenti dell'Organismo di Vigilanza e coloro che siano specificamente autorizzati dal Presidente dell'Organismo, salve le disposizioni in materia di tutela dei dati personali.

3.9 WHISTLEBLOWER

Il *whistleblowing* è compreso tra le azioni e le misure per la prevenzione della corruzione ed è previsto nel PTPC. L'istituto viene utilizzato per effettuare una segnalazione nell'interesse dell'integrità della Pubblica Amministrazione, esso consiste in una segnalazione di un illecito da parte di un dipendente pubblico conosciuta in relazione al rapporto di lavoro.

Con l'entrata in vigore della L. 179/2017 è stato aggiunto il comma 2bis all'art. 6 del D. Lgs. 231/2001, estendendo tale azione anche al settore privatistico.

Il *whistleblower* è una misura che agevola i dipendenti a denunciare anche le violazioni del Modello ex d.lgs 231/01.

Tali segnalazioni possono essere inviate all'Organismo di Vigilanza, che dovrà gestirle secondo le proprie modalità operative, tutelando la posizione del segnalante e garantendone anonimato e non discriminazione.

Brescia Infrastrutture, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 13.11.2019, ha adeguato il "Regolamento per la gestione di segnalazioni di illeciti e misure a tutela del segnalante (*whistleblower*)" – che costituisce parte integrante del presente Modello e del Piano di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza – alle più recenti Linee Guida dell'ANAC. La Società ha, dunque, adottato il nuovo applicativo per la segnalazione informatizzata degli illeciti disponibile sul sito istituzionale "Società trasparente – Altri contenuti"

3.10 FUNZIONI DI ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

La Delibera ANAC n. 1134/17 "Nuove 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 pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici" all'art. 3.1.2. prevede ha previsto che: "La definizione dei nuovi compiti di controllo degli OIV nel sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza induce a ritenere che, anche nelle società, occorra individuare il soggetto più idoneo allo svolgimento delle medesime funzioni. A tal fine, ad avviso dell'Autorità, ogni società attribuisce, sulla base di proprie valutazioni di tipo organizzativo, tali compiti all'organo interno di controllo reputato più idoneo ovvero all'Organismo di vigilanza (OdV), i cui riferimenti devono essere indicati chiaramente nel sito web all'interno della sezione "Società Trasparente".

Preso atto dell'indicazioni fornite da ANAC, Brescia Infrastrutture, con delibera dell'Organo Amministrativo, ha attribuito all'Organismo di Vigilanza i compiti relativi all'OIV e ha provveduto a darne evidenza mediante pubblicazione nella sezione "Società Trasparente" del sito web.

CAPITOLO 4

IL MODELLO DI 231 DI BRESCIA INFRASTRUTTURE

4.1 PREMESSA

Brescia Infrastrutture è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione dell'impresa, a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative dei soci e del lavoro dei propri dipendenti ed è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di prevenzione della commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti, rappresentanti e partner d'affari.

Nell'ottica della realizzazione di un programma d'interventi sistematici e razionali per un adeguamento del proprio sistema organizzativo, gestionale e di controllo, Brescia Infrastrutture ha predisposto una mappa delle attività aziendali e ha individuato nell'ambito delle stesse le cosiddette attività "a rischio" ovvero quelle che, per loro natura, rientrano tra le attività da sottoporre ad analisi e monitoraggio alla luce delle prescrizioni del Decreto.

4.2 STRUTTURA DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Il presente documento descrive il Modello adottato a prevenzione dei rischi di reato di cui al D.lgs 231/01, è articolato in una Parte Generale e in una Parte Speciale.

La Parte Generale descrive brevemente la disciplina del Decreto, illustra il contesto societario e di *governance*, tratta i punti fondamentali del funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, riporta la valutazione del rischio e descrive il Modello stesso, infine fa riferimento al sistema sanzionatorio e alla formazione.

La Parte Speciale analizza i singoli reati previsti dal d.lgs 231/01, riporta le procedure e i protocolli finalizzati a evitare il rischio di reato, posti in essere dai lavoratori, nell'interesse o a vantaggio della Società.

4.3 MODIFICHE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di contribuire all'aggiornamento del Modello, l'approvazione del Modello e di ogni successiva modifica compete all'Organo Amministrativo, che approva mediante deliberazione. Il modello verrà modificato qualora vi sia esigenza di aggiornare il catalogo dei reati, a seguito di mutamenti organizzati o dell'attività aziendale, per qualsiasi vicenda relativa alle regole e alle procedure aziendali.

4.4 METODOLOGIA ADOTTATA PER LA DEFINIZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Per la predisposizione del Modello, seguendo anche quanto individuato nelle Linee Guida di Confindustria, è stato adottato il seguente iter operativo:

- I Disamina dei contenuti del d.lgs. 231/01 e raccolta della documentazione aziendale rilevante;
- II mappatura delle aree/processi a rischio di reato, analizzando l'assetto organizzativo societario, il sistema autorizzativo in essere e svolgendo interviste ai Responsabili di Area e di Unità Organizzativa;

- III valutazione dell'adeguatezza dei presidi già esistenti della Società nelle sue varie componenti);
- IV promozione dell'adozione di protocolli integrativi nei casi di inadeguatezza.

Nel seguito è descritta la metodologia utilizzata per la definizione di un Modello rispondente alle esigenze di legge.

4.5 MAPPA DELLE ATTIVITA' A RISCHIO

Al fine di integrare il Modello con il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione, è stata svolta una mappatura del rischio che tenesse conto delle nuove direttive dell'ANAC sulla valutazione del rischio corruttivo. Il processo è stato dunque diviso in due fasi: analisi del contesto esterno ed interno e mappatura dei processi a rischio.

I Fase: raccolta e analisi della documentazione rilevante – contesto esterno ed interno

In questa fase è stato preliminarmente analizzato il contesto esterno nel quale l'azienda si trova ad operare. Sono state esaminate le caratteristiche del territorio di riferimento e le relazioni con i principali stakeholder.

Successivamente si è analizzato il contesto interno della Società, ovvero si è raccolta la documentazione e le informazioni utili alla definizione delle attività svolte dalla Società e del suo assetto organizzativo.

A titolo esemplificativo e non esaustivo è stata analizzata la seguente documentazione:

- Statuto;
- Organigramma e funzionigramma
- Regolamenti e Procedure formalizzate;
- Sistema di deleghe e poteri;
- Elementi relativi al sistema sanzionatorio previsti dal CCNL;
- Codice Etico;
- Modello Organizzativo e protocolli precedentemente adottati;
- Bilanci;
- Contratti significativi;
- Altra documentazione.

II Fase: mappatura dei processi e analisi del rischio

L'analisi del rischio è stata svolta attraverso una serie di interviste ai Responsabili di Area/U.O.. Sono state analizzate dettagliatamente tutte le aree aziendali e per ciascuna di esse sono stati individuati i processi/attività nel cui ambito potrebbero configurarsi le condizioni e/o i mezzi per la commissione dei reati previsti da D.lgs 231/01.

Le attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi reati ai sensi del Decreto sono:

- Direzione operativa;
- Area audit e informatica;
- Area amministrazione e appalti;
- Area legale e societaria;
- Area servizi tecnici.

I processi individuati a rischio di reato sono i seguenti:

- richiesta e gestione di finanziamenti ed erogazioni pubbliche;
- gestione procedure di appalti per lavori, servizi e forniture;
- gestione dei flussi monetari e finanziari;
- pianificazione investimenti;
- partecipazioni a gare attive;
- gestione contabilità e bilancio;
- rimborsi spese e anticipi ai dipendenti;
- gestione di adempimenti e rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- gestione delle consulenze e degli incarichi professionali;
- bandi di selezione e assunzione del personale;
- gestione sistema informativo;
- tutela salute e sicurezza sul lavoro (sede e cantiere);
- adempimenti in materia ambientale relativi a lavori e cantieri.

4.6 VALUTAZIONE DEL RISCHIO E REATI ESCLUSI

Il rischio di reato è stato valutato sulla base della probabilità di accadimento, sui presidi già esistenti e sull'impatto sulla società.

Nel procedere all'individuazione dei rischi di reato, considerando l'assetto organizzativo e l'attività di Brescia Infrastrutture, non assumono rilevanza i reati indicati nel presente paragrafo. Tali reati si sostanziano in condotte del tutto estranee ai processi gestiti dalla Società. Si è ritenuto che la specifica attività svolta da Brescia Infrastrutture non presenti alcun profilo di rischio tale da rendere fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della stessa. Si è pertanto stimato esaustivo il richiamo ai principi contenuti nel presente Modello e nel Codice Etico.

Non si ritengono applicabili a Brescia Infrastrutture i seguenti reati:

- falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 *bis*);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 *bis*-1);
- reati con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (art. 25 *quater*);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 *quater*-1);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25 *quinqies*);
- reati di abuso di mercato (art. 25 *sexies*);
- ricettazione (648 c.p.);
- false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 cc);
- omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629 bis cc);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (2633 cc);
- aggio (2637 cc);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (2638 cc);
- Reati transnazionali;
- Reati in materia di diritto d'autore, relativamente agli art. 171 *ter*, 171 *septies*, 171 *octies*.

- Reati ambientali, relativamente agli articoli richiamati previsti dalla L. 50/92, dal D.Lgs. 202/2007, dalla L.549/93, l'art. 452-sexies c.p., l'art. 727 – bis c.p., art. 137 D.L. 152/2006, art.260 – bis D.L. 152/2006, le sanzioni di cui all'art., 279 D.L. 152/2006 e l'art. 258 D.L. 152/16.

Di seguito le motivazioni che hanno portato allo stralcio di questi reati dalla parte speciale:

- Per quanto riguarda gli illeciti di falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo (art 25 bis) si evidenzia che tali fattispecie individuano condotte estranee alle attività di Brescia Infrastrutture.
- Per quanto concerne i delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis-1), si osserva che sono relativi ad attività commerciali e produttive non esercitate da Brescia Infrastrutture.
- Per i reati indicati agli artt. 25 quater, quater-1 e quinquies, il rispetto delle prescrizioni di legge garantisce che la Società abbia rapporti con soggetti dotati di particolari requisiti di moralità. Le fattispecie di reato descrivono condotte che non riguardano nessuna attività di Brescia Infrastrutture.
- Per l'attività di Brescia Infrastrutture non risulta applicabile il reato di ricettazione.
- Per quanto concerne i reati di abuso di mercato (art. 25 sexies), false comunicazioni sociali delle società quotate /art. 2622 cc), omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art 2629 bis cc), si osserva che Brescia Infrastrutture non è una società quotata e che fra le attività strumentali alla realizzazione del suo oggetto sociale non rientrano le operazioni sui mercati finanziari.
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori 2633 cc, tale reato si perfeziona con la ripartizione di beni sociali tra i soci prima del pagamento dei creditori sociali o dell'accantonamento delle somme necessarie a soddisfarli, che cagioni un danno ai creditori. Soggetti attivi sono i liquidatori, non essendo Brescia Infrastrutture in liquidazione tale reato non è applicabile
- Aggiotaggio (2637 cc) non è applicabile in quanto Brescia Infrastrutture non è quotata e non è ammessa alle negoziazioni in un mercato regolamentato.
- Reato di Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (2638 cc) è un reato di mera condotta che si consuma nel momento in cui viene celata all'organo di vigilanza la realtà economica, patrimoniale e finanziaria dei soggetti sottoposti al controllo. Brescia Infrastrutture non è soggetta alle autorità di vigilanza previste nell'articolo;
- I reati a rilevanza transnazionale non appaiono verosimilmente ipotizzabili per la Società in quanto la fattispecie non è realizzabile da soggetti appartenenti a Brescia Infrastrutture.
- I reati in violazione di diritto d'autore previsti agli artt. 171 ter, 171 septies, 171 octies, non risultano applicabili a Brescia Infrastrutture in quanto le fattispecie descritte sono incompatibili con l'attività della società.
- Non si ritengono applicabili i reati ambientali previsti dalla L. 50/92, in quanto le fattispecie di carattere commerciale non si possono concretizzare nell'attività di Brescia Infrastrutture. I reati previsti dal D.Lgs. 202/2007 riguardanti l'inquinamento prodotto dalle navi non si applicano a Brescia Infrastrutture in quanto la fattispecie è incompatibile con l'attività della società.
- Non si ritengono applicabili i reati ambientali previsti dalla L.549/93 riguardanti la violazione delle disposizioni di legge previste in tema di produzione, consumo,

importazione, esportazione, detenzione e commercializzazione di sostanze lesive dell'ozono stratosferico, in quanto Brescia Infrastrutture non svolge attività che potrebbero anche astrattamente realizzare la fattispecie in questione.

- Non si ritiene applicabile il reato "*Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività*" Art. 452-sexies c.p, in quanto l'attività di Brescia Infrastrutture non è compatibile con materiale ad alta radioattività.
- Non si ritiene applicabile il reato "*Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette*" Art. 727 – bis c.p. in quanto incompatibile con l'attività di Brescia Infrastrutture.
- Non si ritiene applicabile il reato di "*Attività di gestione di rifiuti non autorizzata*" art. 137 D.L. 152/2006 in quanto la fattispecie indicata è incompatibile con l'attività di Brescia Infrastrutture.
- Non si ritiene applicabile il reato ex art.260 – bis D.L. 152/2006, riguardante l'omissione degli adempimenti relativi al sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (SISTRI) in quanto Brescia Infrastrutture non è iscritta a tale sistema.
- Non si ritengono applicabili le sanzioni di cui all'art., 279 D.L. 152/2006 in quanto Brescia Infrastrutture non esercita attività che prevedono emissioni o che comunque potrebbero portare ad una modificazione dell'aria.
- Non si ritiene applicabile il reato di "*Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari*" ex art. 258 D.L. 152/16 poiché per il ruolo di stazione appaltante e di direzione lavori, la società non è produttrice di rifiuti. Dato il ruolo e come "*best practice*", la società ha cura di vigilare che l'impresa esecutrice, soggetto proprio della fattispecie di reato in questione, adempia agli obblighi legati alla comunicazione e tenuta dei formulari.

4.7 PROTOCOLLI ESISTENTI

Tutte le attività di Brescia Infrastrutture devono essere svolte conformandosi alle leggi vigenti, ai valori e principi indicati nel Codice Etico, nel PTPC ed al sistema organizzativo della Società. Il funzionamento e i processi della società seguono principi di: tracciabilità degli atti, oggettivazione del processo decisionale, segregazione delle fasi procedurali.

a) Nella definizione del Modello si è tenuto conto degli strumenti di governo dell'organizzazione della Società che ne regolamentano il funzionamento essenziale tra cui:

- Statuto: fornisce indicazioni per il corretto svolgimento dell'attività di gestione di Brescia Infrastrutture;
- Codice Etico: adottato su base volontaria dalla Società. Esso stabilisce l'insieme delle regole di carattere generale che tutti i soggetti, interni ed esterni, devono rispettare;
- Policy Anticorruzione: in linea con le *best practice* di riferimento integra i controlli e i principi previsti dal Modello, individuando procedure volte a prevenire il verificarsi di fenomeni corruttivi attivi e passivi;
- Sistema di deleghe e poteri: stabilisce in capo a soggetti diversi i poteri per rappresentare o impegnare la società, prevedendo inoltre la ripartizione dei poteri autorizzativi di firma e di spesa;

- Procedura Comunicazione e Formazione del personale;
- Sistema di prevenzione in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro ai sensi del d.lgs 81/08.

b) Brescia Infrastrutture, relativamente alle aree a rischio, si è dotata di regolamenti disciplinanti le seguenti procedure aziendali:

- Procedura acquisti e Regolamento per gli appalti di lavori, forniture e servizi;
- Regolamento fornitori;
- Procedura Risk management;
- Procedura Audit;
- Regolamento per la disciplina dell'accesso all'impiego e delle modalità di reclutamento del personale;
- Regolamento della gestione del Fondo Cassa Aziendale
- Procedura Fidejussioni;
- Regolamento per l'affidamento di incarichi di consulenza e collaborazione a soggetti esterni;
- Regolamento per la gestione di segnalazioni di illeciti e misure a tutela del segnalante (*whistleblowing*);
- Regolamento Concessione contributi;
- Regolamento per le spese di missione e per le attività espletate fuori dall'ordinaria sede di servizio;
- Regolamento per l'erogazione dei premi di risultato;
- Regolamento per lo svolgimento di incarichi extraistituzionali;
- Regolamento per la nomina dei commissari di gara e per i componenti del seggio di gara;
- Regolamento disciplinare.

c) I principi generali posti alla base dell'attività di controllo sono:

- Ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua;
- Nessuno deve poter gestire in autonomia un intero processo;

La responsabilità circa il corretto adempimento dei meccanismi di controllo è svolta dalle singole unità operative sui processi posti in essere. I Responsabili di ciascun processo devono monitorare le attività affinché le attività si svolgano in maniera corretta.

I documenti riguardanti le attività dell'area a rischio devono essere archiviati e conservati a cura del Responsabile dell'unità organizzativa interessata o del soggetto delegato con modalità tali da non consentire l'accesso e la modifica da parte di terzi non autorizzati. Ai sensi dell'art. 5 del D.lgs 33/13 in materia di trasparenza amministrativa è prevista la possibilità di accedere a dati, documenti e informazioni delle pubbliche amministrazioni mediante accesso civico. La Società con apposito documento ha regolato le modalità di funzionamento di tale istituto (Regolamento per l'accesso civico).

4.8 CODICE ETICO

Brescia Infrastrutture intende svolgere il proprio operato secondo principi etici diretti a guidare il proprio personale e tutti coloro che operano in nome e/o per conto della Società

al corretto comportamento e alla giusta condotta nella loro vita aziendale e nei confronti di tutti gli interlocutori.

Il Codice Etico è l'elemento essenziale del sistema di controllo interno, ha carattere generale ed è il documento ufficiale della Società che consacra l'insieme dei diritti, doveri e responsabilità di tutti i portatori di interessi interni ed esterni e delle persone fisiche legate da un rapporto funzionale alla Società.

L'adozione del Codice Etico, oltre a costituire un obbligo di Legge, rappresenta una delle principali azioni e misure di attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione e, in quanto tale, è parte essenziale del piano triennale per la prevenzione della corruzione.

I principi di comportamento richiamati nel Codice Etico richiamano prescrizioni idonee a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati commessi a vantaggio o nell'interesse della Società. Tale documento è quindi parte integrante del presente Modello. L'ultimo aggiornamento del Codice Etico è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 13.11.2019.

Il Codice Etico viene distribuito a tutto il personale ed è comunicato all'esterno dell'Azienda attraverso la pubblicazione della sezione Società Trasparente sul sito ufficiale della società.

4.9 MISURE PREVISTE NEL PTPC IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE E MISURE PREVISTE NEL PTTI IN MATERIA DI TRASPARENZA

Brescia Infrastrutture ha adottato nel PTPC e nel PTTI misure di prevenzione nelle rispettive materie, individuate in:

- Accesso civico
- Pubblicazione delle informazioni in materia di affidamento di contratti pubblici
- Codice etico
- Procedure e regolamenti aziendali
- Controllo del Comune di Brescia
- Disciplina in materia di inconferibilità ed incompatibilità ai sensi del D.Lgs 39/13

In materia di anticorruzione si evidenziano presidi specifici:

- Distinzione delle competenze
- Attività successiva alla cessazione di lavoro dei dipendenti
- Controlli sui precedenti penali ai fini dell'attribuzione di incarichi e dell'assegnazione di uffici
- Formazione
- *Whistleblower*
- Conflitto di interesse
- Verifiche afferenti attività ed incarichi extra-istituzionali

Tali misure sono da integrarsi nelle misure già esistenti in Brescia Infrastrutture a presidio del Modello.

CAPITOLO 5 SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, letto b) del d.lgs. 231/2001 stabiliscono (con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione) la necessaria predisposizione di "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".

La Società condanna qualsiasi comportamento difforme dalla legge, dalle disposizioni contenute nel vigente Piano Triennale per la prevenzione della Corruzione e dalle previsioni del Modello, realizzato nell'interesse o nel vantaggio della stessa e compiuto da soggetti incardinati nella struttura aziendale o da soggetti legati ad essa in virtù di un vincolo di collaborazione.

L'applicazione del sistema disciplinare presuppone la semplice violazione delle norme e disposizioni contenute nel Modello, nel regolamento disciplinare e delle norme aziendali (Codice etico, P.T.P.C. e Regolamenti) richiamati dal Modello. Inoltre, la procedura disciplinare verrà attivata indipendentemente dallo svolgimento e dall'esito del processo penale eventualmente avviato dall'Autorità giudiziaria competente.

Ai sensi dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, il sistema disciplinare viene portato a conoscenza di tutti i Destinatari mediante affissione dello stesso nei locali della Società, con ogni conseguente effetto di legge.

5.2 DESTINATARI

In particolare, il Sistema Sanzionatorio, nei limiti e in base ai requisiti in esso stabiliti, è rivolto a:

1. Prestatori di lavoro subordinato (impiegati, quadri, dirigenti);
2. Organi Sociali e loro componenti (C.d.A.; Collegio Sindacale; OdV);
3. Soggetti esterni quali Consulenti (Società di consulenza, Avvocati); Collaboratori (lavoratori parasubordinati, agenti, stagisti); Fornitori; altri Soggetti Terzi che abbiano con la Società rapporti contrattuali (ad es. società interinali).

Per quanto riguarda i lavoratori sottoposti all'altrui direzione e, in particolare, i dipendenti, lavoratori subordinati, della Società, si richiama il sistema disciplinare regolato dal R.D. n. 148/31 All. A, artt 37 e ss., normativa di riferimento per il sistema sanzionatorio del CCNL autoferrotranvieri¹.

Per quanto riguarda i soggetti esterni, nelle determine di affidamento di incarichi a collaboratori esterni è presente una clausola contrattuale che prevede la risoluzione del rapporto qualora l'affidatario non rispetti le disposizioni di cui al D.lgs 231/01 e ss. mm. ii. e non dichiarerà di essere stato coinvolto in procedimenti giudiziari relativi ai reati nello stesso

¹ L'art. 12-quinquies del D.L. 50/2017 afferma: *Il regio decreto 8 gennaio 1931, n. 148, e la legge 22 settembre 1960, n. 1054, sono abrogati, fatta salva la loro applicazione fino al primo rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro di settore e, comunque, non oltre un anno dalla data di entrata in vigore del presente decreto.* Il decreto legge è stato convertito in Legge il 21 giugno 2017, in attesa di un aggiornamento normativo e per evitare una lacuna, viene ritenuto valido il Titolo VI del R. D. 148/31 ai fini del sistema disciplinare del presente Modello.

contemplati, nonché di svolgere la propria attività secondo modalità idonee ad evitare il verificarsi di comportamenti rilevanti ai sensi del citato D.lgs. Inoltre, l'affidatario deve astenersi da qualsiasi comportamento che sia astrattamente idoneo a realizzare le ipotesi di reati previste dal Decreto 231 a prescindere dal loro effettivo verificarsi in concreto.

La realizzazione da parte dell'affidatario di comportamenti che determinino l'avvio di un procedimento giudiziario diretto all'accertamento della loro rilevanza ai sensi del D.lgs 231/01, del quale in qualunque modo la Società sia venuta a conoscenza, costituisce causa di risoluzione del Contratto. In aggiunta al diritto di risolvere il contratto, la Società ha altresì il diritto di adottare gli ulteriori provvedimenti previsti dalla normativa vigente.

Sono altresì soggetti al sistema sanzionatorio i **dirigenti, gli amministratori ed i sindaci**.

5.3 CRITERI DI SCELTA DELLE SANZIONI

Nell'irrogare le sanzioni si deve tenere conto della specifica idoneità di ciascuna in relazione alla natura e al grado di esigenze da soddisfare nel caso concreto.

In particolare, si dovrà tenere conto di:

- a) volontarietà o involontarietà del comportamento;
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) gravità del pericolo creato alla Società;
- d) entità del danno creato alla Società;
- e) livello di responsabilità gerarchica e/o specialistica;
- f) presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative e ai precedenti disciplinari negli ultimi cinque anni;
- g) eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori che abbiano concorso nel determinare la mancanza.

5.4 IL TITOLARE DEL POTERE SANZIONATORIO

Per fatti ed atti rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/01, titolare del potere sanzionatorio è il Datore di Lavoro al quale spetta determinare l'entità della sanzione sulla base di quanto stabilito dai rispettivi CCNL.

Si precisa che per Datore di Lavoro si intende il Presidente della società, salvo l'emissione di esplicite deleghe conferite a favore di determinati soggetti, nel limite di quanto delegato. Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, il procedimento disciplinare e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri del Datore di Lavoro, eventualmente conferiti ad appositi soggetti all'uopo delegati.

E' previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni per violazione del Modello, nel senso che non potrà essere irrogata una sanzione disciplinare per violazione dello stesso, senza la preventiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

Tale comunicazione diviene superflua allorquando la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza.

Parimenti, all'Organismo di Vigilanza dovrà essere data comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente ai procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante monitoraggio, verifica e valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza e del Datore di Lavoro, con la partecipazione delle funzioni di volta in volta interessate.

5.5 VIOLAZIONE DEL MODELLO

A titolo meramente esemplificativo, costituisce violazione del Modello:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati contemplati;
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello che:
 - espongano la società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.lgs. 231/2001 e successive integrazioni;
 - siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati;
 - siano tali da determinare l'applicazione a carico della società di sanzioni previste.
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico;
- la violazione di norme aziendali richiamate nel Modello;
- la violazione delle disposizioni del vigente P.T.P.C;
- la mancata attuazione degli obblighi relativi alla trasparenza ex d.lgs. 33/2013
- la violazione delle misure di tutela del segnalante, previste dal Modello e dalla relativa procedura;
- la violazione delle disposizioni contenute nel regolamento disciplinare;
- il mancato rispetto non giustificato degli obblighi formativi.

L'Organismo di Vigilanza, attraverso la propria autonoma attività ispettiva ovvero dietro segnalazione proveniente da soggetti terzi interni o esterni (anche mediante *whistleblowing*), verifica se si sono verificate violazioni del Modello e la fondatezza delle segnalazioni. Successivamente l'Organismo segnalerà l'infrazione all'organo competente per l'irrogazione della sanzione.

Nell'irrogazione di ogni sanzione disciplinare è necessario garantire al soggetto la possibilità di presentare delle proprie difese, secondo il principio di contraddittorio.

Bisogna tenere conto del principio di proporzionalità tra infrazione e sanzione. Si terrà conto di eventuali circostanze attenuanti o aggravanti (ed es. recidiva) la gravità e l'intenzionalità del comportamento o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia, con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento; il concorso nella violazione da parte di più lavoratori; il comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo ai precedenti disciplinari nell'ambito del periodo previsto contrattualmente.

5.6 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI NON DIRIGENTI

Con particolare riguardo ai lavoratori dipendenti, il sistema disciplinare deve rispettare i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dall'art. 7 della L. 300/70 (c.d. Statuto dei Lavoratori) e, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili sia per quanto riguarda le forme di esercizio del potere sanzionatorio. Inoltre vengono rispettate le norme del codice civile in materia di mansioni, sanzioni disciplinari e recesso.

Le sanzioni previste sono:

- a) rimprovero verbale, applicabile al dipendente a fronte di una lieve inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previsti dal Modello, ovvero violazione delle

procedure e norme interne previste e/o richiamate, ovvero di adozione di un comportamento non conforme o non adeguato rispetto alle prescrizioni previste dal Modello.

- b) Rimprovero scritto, applicabile al dipendente a fronte di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal Modello, ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero di adozione di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello in misura tale da poter essere considerata ancorché non lieve, comunque, non grave; negligente violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal Modello; in generale, le mancanze punibili con il biasimo inflitto verbalmente quando le stesse, per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, abbiano una maggiore rilevanza.
- c) Multa, sino al valore equivalente alle quattro ore della retribuzione base e sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un massimo di 10 giorni sono applicabili al dipendente in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal Modello, ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate, ovvero ancora di adozione di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello in misura tale da essere considerata di una certa gravità, anche se dipendente da recidiva; reiterazione per più di due volte un'infrazione già sanzionata con il biasimo inflitto per iscritto; infrazioni, commesse con colpa, che abbiano rilevanza anche esterna alla struttura e organizzazione aziendale; in generale, in presenza di mancanze punibili con sanzioni inferiori quando, per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, rivestano carattere di maggiore rilevanza.
- d) Licenziamento con preavviso e con indennità, applicabile al dipendente a fronte di un comportamento caratterizzato da notevole inadempimento delle prescrizioni e/o delle procedure e/o delle norme interne stabilite dal Modello, anche se sia solo suscettibile di configurare uno degli illeciti a cui è applicabile il Decreto; in particolare, la sanzione si applica nel caso in cui un dipendente abbia, dolosamente e colposamente (solo per la famiglia di reati sulla sicurezza e salute sul lavoro), compiuto un'infrazione di tale rilevanza da integrare, anche in via puramente astratta, ipotesi di reato ai sensi del D.Lgs. n. 231/01.
- e) Licenziamento senza preavviso e con indennità è applicabile al dipendente che adotti un comportamento consapevolmente in contrasto con le prescrizioni e/o le procedure e/o le norme interne del presente Modello, che, ancorché sia solo suscettibile di configurare uno degli illeciti a cui è applicabile il Decreto, leda l'elemento fiduciario che caratterizza il rapporto di lavoro, ovvero risulti talmente grave da non consentirne la prosecuzione neanche provvisoria.

Il mancato rispetto e/o la violazione del Modello organizzativo, del codice etico e delle procedure aziendali ad opera di lavoratori dipendenti della Società, costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 c.c. (diligenza del prestatore di lavoro) ed illecito disciplinare.

Alla notizia di una violazione del Modello, corrisponde l'avvio della procedura di accertamento delle mancanze stabilita dal CCNL di riferimento vigente.

Nell'irrogazione delle sanzioni sarà rispettato il principio della proporzionalità tra infrazione e sanzione e si terrà conto di eventuali circostanze attenuanti la gravità del comportamento.

La gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni sono di competenza del Consiglio di Amministrazione.

5.7 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

La violazione, da parte di dirigenti, del Modello, delle procedure interne e del Codice etico, costituisce inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex articolo 2104 c.c. (diligenza del prestatore di lavoro).

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, delle procedure e regole previste dal Modello o di adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nei confronti dei responsabili saranno applicabili le seguenti sanzioni:

- a) in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il dirigente incorre nel richiamo scritto all'osservanza del Modello. Inoltre, può essere disposta la revoca di procure e deleghe;
- b) in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello tale da configurare un notevole inadempimento, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso;
- c) laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità tale da ledere irrimediabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il lavoratore incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso.

Posto che, diversamente da quanto previsto per gli altri dipendenti, il contratto non prevede sanzioni specifiche per i Dirigenti, è l'Organo Amministrativo o, in caso di conflitto d'interesse e nelle ipotesi più gravi, l'Assemblea, ad assumere i provvedimenti ritenuti più opportuni.

L'irrogazione della sanzione è di competenza dell'Organo Amministrativo o, nei casi sopra descritti, dell'Assemblea.

L'Organismo di Vigilanza deve dare immediata comunicazione della violazione al C.d.A., o all'Assemblea in caso di conflitto di interessi. L'organo competente assumerà in contraddittorio con l'interessato quanto contestato e nell'eventualità in cui riscontri la violazione procederà con l'irrogazione della sanzione più opportuna, rispettando i principi di proporzionalità ed adeguatezza. Nei casi più gravi, qualora la violazione sia tale da ledere il rapporto di fiducia con la società. Il C.d.A. può revocare la carica al soggetto.

5.8 MISURE NEI CONFRONTI DI AMMINISTRATORI E SINDACI

In caso di violazione del Modello da parte di un membro dell'Organo amministrativo, di un membro del Collegio Sindacale e della Società di Revisione, l'Organismo di Vigilanza informa l'Organo Amministrativo, il Collegio Sindacale e l'assemblea dei soci. Quest'ultima provvederà ad assumere le opportune iniziative ai sensi di legge. In caso di inadempimenti rilevanti, viene meno il rapporto fiduciario tra soggetti apicali e soci e la sanzione consisterà nella revoca dall'incarico.

5.9 MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI, LAVORATORI PARASUBORDINATI, CONSULENTI E TERZI

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori, dai consulenti o da altri terzi collegati alla Società da un rapporto contrattuale di lavoro, in violazione delle previsioni del Codice Etico e delle procedure interne, può determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole inserite nelle lettere di incarico la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale. L'irrogazione della sanzione è di competenza dell'Organo Amministrativo.

5.10 IMPLEMENTAZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Eventuali modifiche ovvero integrazioni al presente Sistema sanzionatorio sono apportate a mezzo delibera adottata dal C.d.A.



CAPITOLO 6

COMUNICAZIONE, INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

6.1 FORMAZIONE

Il contenuto del D. Lgs 231/01 e del Modello di Organizzazione Gestione e controllo costituisce oggetto di formazione per tutti i nuovi assunti.

Attraverso la pianificazione di riunioni informative, corsi di formazione e seminari sono resi consapevoli tutti i dipendenti sia dei contenuti del Modello che dei rischi specifici legati alla loro attività.

L'evidenza dello svolgimento delle attività formative specifiche si evince dalle schede personali dei dipendenti e dai verbali di formazione in caso questa sia svolta *in house*.

In fase di prima adozione e di modifiche al modello è prevista, pianificata e svolta formazione per tutti i livelli dell'organizzazione.

Nel caso di impiego di lavoratori interinali, stagisti e tirocinanti, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione illustra le regole specifiche relative all'applicazione del Modello documentando nei verbali di riunione tale tipo di attività.

La formazione relativa al D.lgs 231/01 e al Modello Organizzativo è pianificata e strutturata unitamente alla formazione in materia di anticorruzione e trasparenza attraverso l'approvazione annuale del Piano di formazione.

6.2 COMUNICAZIONE E INFORMAZIONE INTERNA

Il Modello è comunicato formalmente a ciascun componente degli organi sociali.

La parte generale del Modello è pubblicata nella "Sezione Trasparenza" del sito web. La versione completa del modello è pubblicata sulla rete intranet aziendale ed è disponibile copia cartacea del documento laddove non sia possibile l'accesso al sistema informativo.

6.3 COMUNICAZIONE ALL'ESTERNO

Il Modello Organizzativo è portato a conoscenza verso l'esterno, in particolare di tutti coloro con il quale la Società intrattiene relazioni commerciali e finanziarie, attraverso la sua pubblicazione nella sezione trasparenza del sito web.

L'impegno al rispetto dei principi di riferimento del Modello da parte dei terzi aventi rapporti contrattuali con la Società dovrà essere previsto da apposita clausola del relativo contratto che formerà oggetto di accettazione da parte del terzo contraente.

La Società valuterà altresì le opportune ed ulteriori modalità di comunicazione dei principi di riferimento del Modello al mercato.