

Decreto Legislativo 231/2001:

MODELLO ORGANIZZATIVO

INDICE

Premessa

1. Normativa di riferimento

1.1 Decreto Legislativo n.231/01

1.2 Presupposti di esclusione della responsabilità dell'ente

2. Modello di organizzazione, gestione e controllo

2.1 caratteristiche del Modello

2.2 Destinatari del Modello

3. Codice etico

4. Attività sensibili

5. Protocolli e procedure

6. Organismo di Vigilanza

6.1 Individuazione

6.2 Nomina

6.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

7. Flussi informativi

7.1 Comunicazione dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice societario

7.2 Comunicazione verso l'Organismo di Vigilanza: informazioni di carattere generale

7.3 Rapporti fra Organismo di Vigilanza di Brescia Mobilità SpA e delle controllate

7.4 Raccolta e conservazione delle informazioni

8. Il Sistema di controllo sulla salute e sicurezza sul lavoro

8.1 La gestione operativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro

8.2 Il sistema di monitoraggio della sicurezza

9. Struttura del sistema disciplinare

9.1 Funzione del sistema disciplinare

9.2 Destinatari

9.3 Violazione del Modello

9.4 Misure nei confronti dei dipendenti non dirigenti

9.5 Misure nei confronti dei dirigenti

9.6 Misure nei confronti di Amministratori o Sindaci

9.7 Misure nei confronti di collaboratori, consulenti e altri terzi

10. Formazione e comunicazione

10.1 Premessa

10.2 Comunicazione ai componenti degli organi sociali

10.3 Formazione e comunicazione ai dipendenti

10.4 Comunicazione a terzi e al mercato

PREMESSA

Brescia Mobilità è la società del Comune di Brescia nata nel 2001 per realizzare e gestire in forma integrata, coerentemente con gli indirizzi dell'Amministrazione Comunale, le iniziative tese a garantire la libertà di movimento nell'area urbana, migliorando la vivibilità del territorio.

In particolare Brescia Mobilità, unitamente alle proprie Società controllate (*il "Gruppo"*), ha in capo la gestione di parcheggi e parcometri, il trasporto pubblico, la linea ad alta mobilità, il controllo del traffico, gli impianti semaforici, i progetti innovativi ed il Metrobus nonché la, vendita, realizzazione, riparazione, commercializzazione e commercio in qualsiasi forma di: autobus, anche a trazione elettrica, veicoli speciali e loro carrozzerie, sistemi ecologici per la produzione e la conversione di energia e in particolare: sistemi per la generazione di energia elettrica e sistemi per la trazione elettrica.

Il Gruppo gestisce specifici servizi operativi e di studio, allo scopo di realizzare un'armonica integrazione tra mobilità individuale e collettiva. I suoi valori guida sono l'ottimizzazione del rapporto tra mobilità, territorio e ambiente, la risposta efficace ed efficiente alle esigenze dei cittadini, il miglioramento continuo in termini di economicità e redditività del servizio svolto e la promozione delle risorse umane, allo scopo di elevare la qualità dell'offerta.

Il Gruppo, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali a tutela della posizione e dell'immagine propria e delle singole Società controllate, delle aspettative dei propri azionisti e del lavoro dei propri dipendenti e collaboratori, ha ritenuto opportuno adottare un Modello organizzativo di gestione e controllo al fine della prevenzione dei reati previsti dal D.lgs. n. 231 del 2001, la cui osservanza è di fondamentale importanza per garantire il successo, lo sviluppo e tutelare l'immagine del Gruppo.

Il presente documento costituisce una sintesi dei principi e degli elementi fondamentali contenuti nel predetto Modello Organizzativo.

1. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

1.1. Decreto Legislativo n.231/01

Il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 ha introdotto la disciplina della *“responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*. Sulla base di quanto disposto dal decreto in oggetto, le società possono essere ritenute responsabili in relazione a taluni reati, specificatamente indicati, commessi o tentati nell'interesse e/o a vantaggio della società stessa da:

- da persone fisiche che rivestono posizioni “apicali” di rappresentanza, amministrazione, direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dell'ente stesso;
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione “apicale”.

In base al disposto del d.lgs. 231/2001 e successive integrazioni - la responsabilità amministrativa dell'ente si configura con riferimento alle seguenti fattispecie di reato:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (quali corruzione e malversazione ai danni dello Stato, truffa ai danni dello Stato e frode informatica ai danni dello Stato, indicati agli artt. 24 e 25 del d.lgs. 231/2001);
- reati di falsità di monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo indicati all'art. 25-bis d.lgs. 231/2001;
- alcune fattispecie di reati societari (quali false comunicazioni sociali, falso in prospetto, illecita influenza sull'assemblea) indicati all'art. 25-ter d.lgs. 231/2001;
- reati in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (ivi incluso il finanziamento ai suddetti fini), indicati all'art. 25 quater d.lgs.231/2001;
- delitti contro la personalità individuale (quali lo sfruttamento della prostituzione, la pornografia minorile, la tratta di persone e la riduzione e mantenimento in schiavitù, indicati all'art. 25 – quinquies d.lgs.231/2001;
- reati relativi agli abusi di mercato (quali l'abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato previsti dalla parte V, titolo I bis, capo II, del testo Unico di cui al D.Lgs. n.58/98);

- Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commessi in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies d.lgs. 231/01);
- Delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25 octies d.lgs. 231/01);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art.25 novies d.lgs. 231/01);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies d.lgs.231/01).

Nel caso in cui venga commesso uno dei reati specificatamente indicati dalla normativa di riferimento, alla responsabilità penale della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto si aggiunge anche la responsabilità “amministrativa” della società. Viceversa la società non risponde (art. 5, comma 2, d.lgs. 231/2001) se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Per tutti gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono previste le seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria;
- sanzione interdittiva;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

In particolare, nei casi di maggiore gravità, l'applicazione di sanzioni interdittive può comportare la sospensione o revoca di licenze, concessioni, autorizzazioni, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, il divieto di contrarre con la P.A., il divieto di pubblicizzare beni e servizi, l'esclusione da finanziamenti, contributi e sussidi.

1.2 Presupposti di esclusione della responsabilità dell'ente

Il D.lgs. 231/2001 prevede l'esonero dalla responsabilità qualora la società dimostri che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- ha affidato ad un organo interno dotato di poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'efficace osservanza del modello in questione, nonché di provvedere al suo aggiornamento;
- le persone che hanno commesso l'illecito hanno agito fraudolentemente;

- non vi sia stato omesso o insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza.
- Al fine di esonerare la responsabilità dell'Ente, i suddetti Modelli devono soddisfare le seguenti esigenze:
- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i reati (attività sensibili);
- prevedere specifici protocolli (i.e. procedure) diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento ed osservanza del modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Per quanto concerne la tutela della salute e sicurezza sul lavoro l'art.30 del D.Lgs. 81/08 (Testo unico sulla sicurezza sul lavoro) stabilisce che il Modello Organizzativo di cui sopra deve altresì assicurare il rispetto di tutti gli obblighi previsti dalla normativa in materia di sicurezza e prevedere adeguate forme di controllo in merito.

2. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

2.1 Caratteristiche del modello

Le società Brescia Mobilità SpA e Brescia Trasporti SpA, al fine di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, hanno ritenuto necessario adottare un modello di organizzazione, gestione e controllo (il Modello) in linea con le prescrizioni del decreto 231/01 e con le disposizioni previste dal Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro.

I Consigli di Amministrazione di Brescia Mobilità S.p.A., Brescia Trasporti S.p.A., Sintesi S.p.A., riunitosi rispettivamente in data 28.11.05 e 14.12.05 hanno approvato il "Modello di organizzazione, gestione e controllo" ex decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231. Analoga decisione è stata assunta dal Consiglio di Amministrazione di OMB International s.r.l., società entrata nel Gruppo Brescia Mobilità nel luglio 2009. Il Modello è costituito da un complesso organico di norme comportamentali, principi, regole, disposizioni, schemi organizzativi e connessi compiti e responsabilità, funzionale alla realizzazione ed alla diligente gestione di un sistema di controllo e monitoraggio delle attività sensibili al fine della prevenzione sulla commissione, anche tentata, dei reati previsti dal d.lgs. 231 e successive integrazioni. La finalità preventiva del Modello si esplica sia nei confronti di soggetti in

posizione “apicale” sia di soggetti sottoposti all'altrui direzione operanti nel Gruppo.

In particolare, il Modello:

- definisce i principi comportamentali generali da adottare nell'ambito del rapporto di lavoro e nei rapporti commerciali ed istituzionali (codice etico);
- individua nell'allegata “Mappatura delle attività a rischio” le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (attività sensibili);
- prevede specifici protocolli (i.e. procedure) diretti alla prevenzione dei reati;
- identifica l'Organismo di Vigilanza e le caratteristiche di indipendenza ed autonomia che deve avere, nonché le funzioni ed i poteri attribuitegli;
- prevede obblighi di informazione nei confronti del suddetto organismo;
- definisce i meccanismi di funzionamento e di verifica del Modello;
- introduce un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

2.2 Destinatari del Modello

Sono destinatari del Modello tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi del Gruppo.

Fra i destinatari del Modello sono annoverati i componenti degli organi sociali, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i dipendenti, i collaboratori, i consulenti esterni e i partner commerciali e/o finanziari.

2.3. Estensione ed applicazione del Modello a tutte le società del Gruppo

Il Modello rappresenta una raccolta di principi e il punto di riferimento estendibile, nelle sue linee guida, a tutte le società del Gruppo. Ciascuna società controllata deve allinearsi agli standard di controllo previsti dal Modello e individuare ulteriori specifiche misure legate alle peculiarità della propria struttura organizzativa e realtà aziendale. Ciascuna società controllata deve inoltre provvedere alla istituzione del proprio Organismo di Vigilanza ex art.6 primo comma, lett. b), con tutte le relative attribuzioni di competenze e responsabilità.

3. CODICE ETICO

Il codice etico definisce i principi e i comportamenti che devono regolare tutti i rapporti di lavoro e i rapporti commerciali ed istituzionali.

I predetti principi devono essere osservati ed applicati da ogni individuo che operi per conto del gruppo o che venga in contatto con lo stesso.

Il codice etico è unico per tutto il Gruppo in quanto l'attività di tutte le società al suo interno deve uniformarsi ed applicare i medesimi principi.

4. ATTIVITA' SENSIBILI

Le attività sensibili per le quali è prevista l'applicazione degli standard di controllo costituenti parte integrante del Modello sono le seguenti:

1. Ricerca, negoziazione, stipula e gestione di contratti con Enti Pubblici nazionali e internazionali ottenuti tramite procedure negoziate e/o partecipazione a procedura ad evidenza pubblica e predisposizione della relativa documentazione;
2. Richiesta, percezione e gestione di contributi e finanziamenti agevolati erogati da Enti Pubblici nazionali e sovranazionali;
3. Gestione dei rapporti con gli Enti pubblici competenti per l'ottenimento dei provvedimenti amministrativi necessari per l'avvio della fase di realizzazione delle opere;
4. Gestione dei rapporti con gli Enti Pubblici competenti per l'espletamento degli adempimenti necessari per lo svolgimento delle attività di cantiere e di mantenimento dello stesso;
5. Gestione dei rapporti con gli Enti pubblici competenti per l'ottenimento dei provvedimenti amministrativi necessari per l'omologazione e la commercializzazione dei veicoli speciali per il trasporto in genere;
6. Gestione dei rapporti con i funzionari pubblici competenti per l'espletamento degli obblighi relativi alla gestione e manutenzione del parco automezzi e del servizio di trasporto;
7. Negoziazione, stipula ed esecuzione di contratti di appalto o di acquisto conclusi dalla società in qualità di stazione appaltante;
8. Gestione dei contratti e delle concessioni con Clienti Pubblici e Privati;
9. Gestione degli adempimenti nei confronti delle Autorità Pubbliche di Vigilanza;
10. Gestione dei rapporti e delle comunicazioni con gli Enti Pubblici in materia di lavoro e previdenza;
11. Gestione del contenzioso giudiziale e stragiudiziale;
12. Gestione della contabilità generale, predisposizione del bilancio d'esercizio, consolidato e delle situazioni patrimoniali per l'effettuazione di operazioni straordinarie;
13. Gestione dei rapporti con i soci, il Collegio Sindacale e la Società di revisione;
14. Gestione degli adempimenti societari e rapporti con gli enti coinvolti;

15. Gestione degli adempimenti fiscali e rapporti con gli uffici tributari e con la guardia di finanza;
16. Gestione della salute e della sicurezza sul lavoro;
17. Gestione dei sistemi informatici.

5. *PROTOCOLLI E PROCEDURE*

Nell'ambito delle attività "sensibili" sono stati individuati i processi/attività nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero configurarsi le condizioni e/o i mezzi per la commissione dei reati previsti dal Decreto.

I processi individuati come "critici" sono i seguenti:

- selezione e assunzione del personale;
- crediti, piani di rientro e accordi transattivi;
- gestione acquisti;
- gestione gare d'appalto (fornitori);
- richiesta e gestione di finanziamenti ed erogazioni pubbliche;
- gestione delle consulenze e degli incarichi professionali;
- gestione dei flussi monetari e finanziari;
- partecipazioni a gare attive;
- gestione di donazioni e altre liberalità;
- rimborsi spese e anticipi ai dipendenti;
- rapporti con enti pubblici incluse autorità di vigilanza e gestione delle visite ispettive;
- predisposizione di prospetti contabili e documentazione per assemblea;
- redazione ed aggiornamento del documento di valutazione dei rischi;
- gestione sistema informativo.

Nell'ambito dei processi di cui sopra sono state predisposte apposite procedure, ovvero integrate quelle già esistenti, al fine di essere in linea con i requisiti richiesti dal Decreto. In particolare, nella formulazione delle procedure, sono stati seguiti i seguenti principi: tracciabilità degli atti, oggettivazione del processo decisionale, previsione di adeguati momenti e meccanismi di controllo, assegnazione di responsabilità per lo svolgimento delle attività di controllo.

Sono stati inoltre rivisti il sistema delle deleghe interno e i livelli autorizzativi a garanzia di un adeguato

controllo del processo decisionale e si è cercato di dare attuazione concreta al principio della separazione dei compiti.

Tutte le procedure sono disponibili in rete su S/Sistema integrato/qualità/procedure nella cartella di competenza della società di riferimento; la copia cartacea autorizzata è disponibile per chi ne faccia richiesta presso l'ufficio Ambiente, Qualità e Sicurezza della Capogruppo.

Per quanto riguarda OMB International, le procedure sono disponibili presso la sede operativa di via Buffalora a Brescia.

6. ORGANISMO DI VIGILANZA

6.1. Individuazione

I Consigli di Amministrazione di Brescia Mobilità S.p.A. e Brescia Trasporti S.p.A. hanno provveduto a designare componenti dell'Organismo di Vigilanza.

I singoli Organismi sono così composti:

Brescia Mobilità

Consigliere Giuseppe Tocchella

Brescia Trasporti

Consigliere Daniele Ceresa

L'Organismo di vigilanza definisce e svolge le attività di competenza secondo la regola della collegialità ed è dotato ai sensi dell' art. 6, comma I, lett.b), del d.lgs. 231/2001 di "autonomi poteri di iniziativa e controllo". All'Organismo di Vigilanza sono assegnate:

- le risorse necessarie per lo svolgimento delle attività di propria competenza;
- la facoltà di chiedere e/o assegnare a soggetti terzi, in possesso delle competenze specifiche necessarie, compiti di natura meramente tecnica.

6.2. Nomina

L'Organismo di Vigilanza è stato nominato con delibera dei rispettivi Consigli di Amministrazione. Costituiscono cause di ineleggibilità e/o di decadenza dell'Organismo di Vigilanza e delle risorse umane dedicate:

- la condanna, con sentenza passata in giudicato, per aver commesso uno dei reati previsti dal d.lgs. 231/2001 e successive integrazioni; ovvero
- la condanna, con sentenza passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

L'eventuale revoca degli specifici poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e delle risorse dedicate potrà avvenire soltanto per giusta causa, previa delibera del Consiglio di Amministrazione.

6.3. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di vigilanza è affidato il compito di:

- vigilare sull'effettività del Modello al fine di assicurare che i comportamenti posti in essere nell'azienda corrispondano al Modello di organizzazione, gestione e controllo definito;
- monitorare l'efficacia del Modello verificando l'idoneità del modello predisposto a prevenire il verificarsi dei reati previsti;
- aggiornare il Modello al fine di recepire gli adeguamenti idonei conseguenti al verificarsi di mutamenti ambientali e/o organizzativi dell'azienda.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo. E' fatto obbligo di informazione, in capo a qualunque funzione aziendale, dipendente e/o componente degli organi sociali, a fronte di richieste da parte dell'Organismo di Vigilanza o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini nello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza.

7. FLUSSI INFORMATIVI

7.1. Comunicazione dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice societario

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

Con riferimento ai flussi comunicativi sopra indicati, l'Organismo di Vigilanza predispone:

- un rapporto almeno annuale con evidenza dell'attività svolta e dei risultati conseguiti;
- la segnalazione immediata relativa ad eventuali innovazioni introdotte in merito alla responsabilità amministrativa degli enti;

- la segnalazione immediata relativa a gravi violazioni individuate durante lo svolgimento delle verifiche.

Si prevede, inoltre, quanto segue:

- i) alla notizia di una violazione del Modello commessa da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione, ed il Collegio Sindacale. Il Consiglio di Amministrazione procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Collegio Sindacale, i provvedimenti opportuni.
- ii) alla notizia di una violazione del Modello commessa da parte di uno o più Sindaci, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione. Il Collegio Sindacale procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Consiglio di Amministrazione, i provvedimenti opportuni.

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

7.2. Comunicazione verso l'Organismo di Vigilanza: informazioni di carattere generale

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni (indirizzo di posta elettronica "organismodivigilanza@bresciamobilita.it" ovvero comunicazione scritta all'Ufficio Segreteria CdA e Legale di Brescia Mobilità) 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.

7.3. Rapporti fra Organismo di Vigilanza di Brescia Mobilità S.p.A. e delle controllate

L'Organismo di Vigilanza della società controllata informa l'Organismo di Vigilanza della controllante in ordine all'attività svolta, fatti rilevati e conseguenti sanzioni disciplinari, oltre agli adeguamenti del Modello conseguenti ai mutamenti intervenuti nell'ambiente e/o nella struttura organizzativa.

7.4. 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.

8. IL SISTEMA DI CONTROLLO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

8.1 La gestione operativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro

La gestione delle questioni connesse alla salute e sicurezza sul lavoro è effettuata con l'obiettivo di provvedere in via sistematica:

- al rispetto degli standard tecnico strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- all'identificazione dei rischi ed alla loro valutazione;
- all'individuazione delle misure di prevenzione e di protezione adeguate rispetto ai rischi riscontrati, affinché questi ultimi siano eliminati ovvero, ove ciò non sia possibile, siano ridotti al minimo –e quindi gestiti- in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- alla limitazione al minimo del numero di lavoratori esposti a rischi;
- alla definizione di adeguate misure di protezione collettiva ed individuale;
- alle attività di natura organizzativa quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- alle attività di sorveglianza sanitaria dei lavoratori in funzione dei rischi specifici;
- alla formazione, all'addestramento, alla comunicazione ed al coinvolgimento adeguati dei lavoratori in funzione dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, nelle questioni connesse alla sicurezza e salute sul lavoro;
- alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- all'acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Le modalità operative per il concreto svolgimento delle attività ed il raggiungimento degli obiettivi sopra indicati sono definite nelle procedure aziendali, redatte in conformità alla normativa prevenzionistica vigente, le quali assicurano l'adeguata tracciabilità dei processi e delle attività svolte.

In ogni caso il sistema predisposto dal Gruppo prevede la puntuale definizione dei compiti, dei doveri e delle responsabilità spettanti a ciascuna categoria di soggetti coinvolti nel settore della sicurezza, a partire dal datore di lavoro sino al singolo lavoratore.

E' inoltre predisposto un sistema di flussi informativi che consente la circolazione delle informazioni all'interno delle aziende del Gruppo, al fine di favorire il coinvolgimento e la consapevolezza di tutti i

destinatari del modello, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, sia di assicurare la tempestiva ed adeguata evidenza di eventuali carenze o violazioni del modello stesso, così come degli interventi necessari al suo aggiornamento.

8.2 Il sistema di monitoraggio della sicurezza

Il Gruppo ha rivolto particolare attenzione alla esigenza di predisporre ed implementare, in materia di sicurezza e salute sul lavoro, un efficace ed efficiente sistema di controllo.

Quest'ultimo, oltre a prevedere la registrazione delle verifiche svolte dalle società, anche attraverso la redazione di appositi verbali, è incentrato su un sistema di monitoraggio della sicurezza che si sviluppa su un duplice livello.

Il primo livello di monitoraggio coinvolge tutti i soggetti che operano nell'ambito delle strutture organizzative delle società del gruppo, essendo previsto:

- l'autocontrollo da parte dei lavoratori, i quali devono sia utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza e di protezione messi a loro disposizione, sia segnalare immediatamente le deficienze di tali mezzi e dispositivi nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza;
- il coinvolgimento diretto e costante dei soggetti aziendali con specifici compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro (datore di lavoro, dirigenti, preposti, RSPP), i quali intervengono, tra l'altro, in materia di:
 1. vigilanza e monitoraggio periodici e sistematici sulla osservanza degli obblighi di legge e delle procedure aziendali;
 2. segnalazione al datore di lavoro di eventuali deficienze e problematiche;
 3. individuazione e valutazione dei fattori aziendali di rischio;
 4. elaborazione delle misure preventive e protettive attuate e richiamate nel Documento di Valutazione dei rischi, nonché dei sistemi di controllo di tali misure;
 5. proposizione dei programmi di formazione e addestramento dei lavoratori, nonché di comunicazione e coinvolgimento degli stessi.

Il secondo livello di monitoraggio è svolto dall'Organismo di Vigilanza, al quale è assegnato il compito di verificare la funzionalità del complessivo sistema preventivo adottato da Brescia Mobilità e Brescia Trasporti a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori. Tale compito è stato assegnato

all'Organismo di Vigilanza in ragione della sua idoneità ad assicurare l'obiettività e l'imparzialità dell'operato, nonché l'indipendenza dal settore di lavoro sottoposto a verifica ispettiva.

Al fine di consentire all'ODV di svolgere efficacemente il monitoraggio di secondo livello è previsto l'obbligo di inviare all'odv copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro, e segnatamente il verbale della riunione periodica di cui all'art. 35 D.Lgs. 81/08, nonché tutti i dati relativi agli infortuni sul lavoro occorsi nei siti delle società del Gruppo.

I risultati del monitoraggio sono considerati dall'ODV ai fini dell'eventuale formulazione al Consiglio di Amministrazione, ovvero alle funzioni aziendali competenti:

- di proposte di aggiornamento del Modello, incluso il sistema preventivo adottato dalla società e le procedure aziendali, in ragione di eventuali inadeguatezze o significative violazioni riscontrate, ovvero di cambiamenti della struttura organizzativa delle società ed in relazione al progresso scientifico e tecnologico;
- di proposte di irrogazione di sanzioni disciplinari, per l'ipotesi in cui sia riscontrata la commissione delle condotte indicate nel sistema disciplinare adottato dalla società ai sensi del Decreto

9. STRUTTURA DEL SISTEMA DISCIPLINARE

9.1. Funzione del sistema disciplinare

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lettera 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".

L'applicazione del sistema disciplinare presuppone la semplice violazione delle norme e disposizioni contenute nel Modello, pertanto essa verrà attivata indipendentemente dallo svolgimento e dall'esito del processo penale eventualmente avviato dall'Autorità giudiziaria competente.

9.2 Destinatari

I destinatari del sistema disciplinare sono non solo i dipendenti, ma anche i dirigenti, gli amministratori e i sindaci della società, nonché i collaboratori e i soggetti terzi che operano per conto della società (consulenti e fornitori).

9.3. 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.

L'accertamento delle violazioni spetta all'Organismo di Vigilanza, che ha l'obbligo di informare l'organo competente per l'irrogazione della sanzione.

Nell'irrogazione di ogni sanzione disciplinare è necessario tenere conto del principio di proporzionalità tra infrazione e sanzione e si terrà conto di eventuali circostanze attenuanti o aggravanti a gravità del comportamento (ed es. recidiva).

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 dalla contrattazione collettiva, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili sia per quanto riguarda le forme di esercizio del potere sanzionatorio.

9.4 Misure nei confronti dei dipendenti non dirigenti

Il mancato rispetto e/o la violazione del Modello organizzativo, del codice etico e delle procedure aziendali ad opera di lavoratori dipendenti delle Società del Gruppo, 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 delle funzioni aziendali a ciò preposte e delegate.

9.5 Misure nei confronti dei dirigenti

La violazione, da parte di dirigenti, 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).

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

L'irrogazione della sanzione è di competenza del Presidente del Consiglio di Amministrazione o, nei casi sopra descritti, del Consiglio di Amministrazione.

9.6 Misure nei confronti di Amministratori o Sindaci

In caso di violazione del Codice etico da parte degli Amministratori e dei Sindaci, l'Organismo di Vigilanza informa l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, i quali provvedono ad assumere le opportune iniziative ai sensi di legge. Nei casi più gravi verrà coinvolta, se necessario, anche l'assemblea dei soci.

9.7 Misure nei confronti di collaboratori, consulenti e altri terzi

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori, dai consulenti o da altri terzi collegati al Gruppo da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni del Codice etico e delle procedure interne, può determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole inserite nelle lettere di incarico, l'applicazione di penali o 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 del Dirigente competente.

10. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

10.1. Premessa

Il Gruppo si impegna a promuovere e dare ampio spazio, nell'ambito della propria comunicazione interna, ai temi legati all'area deontologico/comportamentale del personale ed alla prevenzione delle irregolarità. In questo contesto è data ampia divulgazione, all'interno ed all'esterno della struttura, dei principi contenuti nel Modello. Il livello di formazione ed informazione è attuato con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle attività sensibili.

10.2. Comunicazione ai componenti degli organi sociali

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

10.3. Formazione e comunicazione ai dipendenti

Il Modello è comunicato formalmente a tutti i dipendenti in servizio. La struttura dei corsi di formazione è definita dall'Organismo di Vigilanza in coordinamento con le funzioni aziendali competenti. Inoltre il documento "Principi e linee guida del modello 231" è reso disponibile sul sito internet aziendale. L'organizzazione di seminari e altre iniziative di formazione e informazione potrà svolgersi anche a distanza mediante utilizzo di risorse informatiche, al fine di divulgare in modo tempestivo e di favorire la comprensione dei principi e dei contenuti del Modello, nonché di aggiornare in ordine a eventuali modifiche ad esso apportate.

10.4. Comunicazione a terzi e al mercato

In coerenza con quanto già previsto per il Codice Etico, il presente documento è portato a

conoscenza di tutti coloro con i quali il Gruppo intrattiene relazioni commerciali e finanziarie. L'impegno al rispetto dei principi di riferimento del Modello da parte dei terzi aventi rapporti contrattuali con il Gruppo dovrà essere previsto da apposita clausola del relativo contratto che formerà oggetto di accettazione da parte del terzo contraente. Il Gruppo valuterà altresì le opportune ed ulteriori modalità di comunicazione dei principi di riferimento del Modello al mercato.