



Modello di Organizzazione, gestione e controllo
ai sensi del D. Lgs. n. 231/01 di
BERCO S.p.A.

Parte Generale

Adottato dal Consiglio di Amministrazione in data 15 dicembre 2020

Storico delle modifiche

Versione	Causale modifiche	Data
01	Approvazione del Consiglio di Amministrazione	26.06.2014
02	Aggiornamento	29.09.2014
03	Aggiornamento	07.07.2015
04	Aggiornamento	22.06.2016
05	Aggiornamento-Approvazione Consiglio di Amministrazione	27.04.2018
06	Aggiornamento	30.07.2019
07	Aggiornamento-Approvazione Consiglio di Amministrazione	25.06.2020
08	Aggiornamento-Approvazione Consiglio di Amministrazione	15.12.2020

Sommario

Definizioni	3
01. Introduzione	4
02. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo e metodologia seguita per la sua predisposizione	5
2.1 Premessa	5
2.2 Il Progetto di BERCO S.p.A.: criteri e attività per la realizzazione del Modello e per il suo aggiornamento	6
2.3 La struttura del Modello di organizzazione, gestione e controllo di BERCO S.p.A.	6
03. Il Codice Etico	7
04. L'Organismo di Vigilanza	7
05. Il sistema di Whistleblowing	8
06. Il sistema sanzionatorio	9
07. Piano di formazione e comunicazione	9
7.1 Dipendenti	10
7.2 Componenti degli organi sociali e soggetti con funzioni di rappresentanza della Società	10
7.3 Organismo di Vigilanza	11
7.4 Altri destinatari	11
7.5 Clausole contrattuali	11
08. Criteri di vigilanza, di aggiornamento e di adeguamento del modello	11
8.1 Verifiche e controlli sul Modello	11
8.2 Aggiornamento e adeguamento	11
Allegati alla Parte Generale del Modello Organizzativo di BERCO	14
1	Elenco dei reati previsti dal d.lgs. 231/01 e successive modifiche
2	Organismo di vigilanza
3	Sistema Sanzionatorio

Definizioni

BERCO o la Società: BERCO S.p.A.;

Codice Etico: documento interno adottato da BERCO S.p.A. con delibera del Consiglio di Amministrazione del 26/06/2014, nel quale sono definiti i principi etici a cui la Società intende uniformare l'intera sua attività;

D.Lgs. n. 231/2001 o Decreto: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e s.m.i. (1);

Destinatari: gli amministratori e membri degli organi sociali di BERCO, i funzionari e dipendenti di ogni grado della Società nonché i collaboratori, in forza di apposite clausole contrattuali e limitatamente allo svolgimento delle attività sensibili a cui essi eventualmente partecipano;

Dipendenti: le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali e tutti i soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato, di qualsivoglia natura, con BERCO nonché i lavoratori in distacco o in forza con contratti di lavoro parasubordinato;

Modello: il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del d.lgs. n. 231/2001;

Organismo di Vigilanza o OdV: l'Organismo di Vigilanza di BERCO costituito ai sensi dell'art. 6 del Decreto con delibera del Consiglio di Amministrazione della Società in data 26/06/2014;

Procedure: complesso di policies, regole e normative interne che disciplinano fasi, modalità di svolgimento, responsabilità e controlli di specifiche attività aziendali ovvero di tipologie di operazioni o attività;

Reati: i reati per cui è prevista la responsabilità amministrativa dell'ente (c.d. "reati presupposto");

Soggetti apicali: persone che rivestono, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione e controllo di BERCO.

¹E successive integrazioni e modificazioni: tale precisazione vale per qualsivoglia legge, regolamento o complesso normativo, che siano richiamati nel Modello.

01. Introduzione

Con il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il “d.lgs. n. 231/2001” o il “Decreto”), in attuazione della delega conferita al Governo con l’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300 (2) è stata dettata “la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” (3).

Con l’introduzione del d.lgs. n. 231/2001 il Legislatore ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità da reato degli enti ad alcune convenzioni internazionali e comunitarie (4).

La responsabilità delle società, ai sensi del sopra citato Decreto, è autonoma rispetto alla responsabilità (penale) della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest’ultima.

Il d.lgs. n. 231/2001 innova l’ordinamento giuridico italiano, in quanto alla società sono ora applicabili, in via diretta ed autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati alla stessa ai sensi dell’art. 5 del Decreto.

Ai sensi della norma appena richiamata, l’ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (art. 5, comma 1, lett. a);
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (art. 5, comma 1, lett. b).

L’ente, viceversa, non risponde se le persone sopra indicate hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5, comma 2).

Ai sensi dell’art. 4 del Decreto, l’ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso d.lgs. n. 231/2001 - commessi all’estero. La Relazione illustrativa al d.lgs. n. 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verifica, anche al fine di evitare facili elusioni dell’intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell’ente per reati commessi all’estero sono di seguito indicati:

- il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all’ente, ai sensi dell’art. 5, comma 1, del Decreto;
- l’ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l’ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l’ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell’ente stesso) e, anche in ossequio al principio di legalità di cui all’art. 2 del d.lgs. n. 231/2001, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa ad hoc;
- sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell’ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Il d.lgs. n. 231/2001 attribuisce valore esimente ai Modelli di organizzazione, gestione e controllo adottati dalla società. La responsabilità è, infatti, esclusa se la società ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, Modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi. Tali modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (linee guida) elaborati dalle associazioni rappresentative delle società (5) e comunicati al Ministero della Giustizia.

Più precisamente, nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, la società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, d.lgs. n. 231/2001):

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

² Il d.lgs. n. 231/2001 è pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 19 giugno 2001, n. 140; la Legge 300/2000 sulla Gazzetta Ufficiale del 25 ottobre 2000, n. 250.

³ Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa introdotta dal d.lgs. n. 231/2001, la Relazione illustrativa al decreto sottolinea la “nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell’efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia”.

Il d.lgs. n. 231/2001 ha, infatti, introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità delle società di tipo “amministrativo” – in ossequio al dettato dell’art. 27, comma primo, della nostra Costituzione – ma con numerosi punti di contatto con una responsabilità di tipo “penale”. In tal senso si vedano – tra i più significativi – gli artt. 2, 8 e 34 del d.lgs. n. 231/2001 ove il primo riafferma il principio di legalità tipico del diritto penale; il secondo afferma l’autonomia della responsabilità dell’ente rispetto all’accertamento della responsabilità della persona fisica autrice della condotta criminosa; il terzo prevede la circostanza che tale responsabilità, dipendente dalla commissione di un reato, venga accertata nell’ambito di un procedimento penale e sia, pertanto, assistita dalle garanzie proprie del processo penale. Si consideri, inoltre, il carattere affittivo delle sanzioni applicabili alla società.

⁴ La Convenzione di Bruxelles del 26/07/95 in materia di tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea; la Convenzione del 26/05/97 sulla lotta alla corruzione di funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri; la Convenzione OCSE del 17/12/97 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

⁵ Si vedano, a tal proposito, le linee guida elaborate da Confindustria approvate il 7 marzo 2002 e il cui ultimo aggiornamento risale al marzo 2014.

- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i Modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso di reato commesso dai c.d. "apicali" (art. 5, comma 1, lett. a), sussiste, quindi, in capo alla società una presunzione di responsabilità giustificata dal fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica e, quindi, la volontà dell'ente stesso. Tale presunzione, tuttavia, può essere superata qualora la società riesca a provare che la commissione del reato non deriva da una "colpa di organizzazione" ad essa imputabile.

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza (art. 5, comma 1, lett. b), la società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta. In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi (art. 7) (6).

L'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dal Decreto (artt. da 24 a 25 terdecies, c.d. "reati presupposto"), se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del Decreto stesso, come sopra indicati, o in forza di specifiche previsioni normative (si pensi, a titolo esemplificativo, all'art. 10 della legge n. 146/2006 rubricato "Responsabilità amministrativa degli enti").

I reati presupposto della responsabilità dell'ente sono elencati nell'Allegato 1 alla presente Parte Generale ("Elenco dei reati").

02. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo e metodologia seguita per la sua predisposizione

2.1 Premessa

L'adozione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della società con riferimento alla commissione delle fattispecie di reato previste dal Decreto, rappresenta per BERCO un atto di responsabilità sociale dal quale scaturiscono benefici per tutti gli stakeholder: azionisti, manager, dipendenti, creditori e tutti gli altri soggetti i cui interessi sono legati alle sorti dell'impresa.

Invero, l'introduzione di un sistema di controllo dell'agire imprenditoriale, unitamente alla fissazione e alla divulgazione di principi etici, migliorando i già elevati standard di comportamento adottati dalla Società assolvono una funzione normativa, in quanto regolano comportamenti e decisioni di coloro che quotidianamente sono chiamati ad operare in favore della Società in conformità ai suddetti principi etici e standard di comportamento.

La Società ha, quindi, inteso avviare una serie di attività (di seguito, il "Progetto") volte a rendere il proprio Modello organizzativo conforme ai requisiti previsti dal Decreto e coerente, sia con i principi già radicati nella propria cultura di governance, sia con le indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria.

Alla luce delle considerazioni che precedono, la Società ha inteso predisporre un Modello che, sulla scorta delle indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria, tenesse conto della realtà aziendale, in coerenza con il proprio sistema di governance ed in grado di valorizzare i controlli e gli organismi esistenti.

Invero, nonostante l'adozione del Modello, ai sensi del citato Decreto, non costituisca un obbligo, la Società ha, comunque, ritenuto tale adozione conforme alle proprie politiche aziendali al fine di:

- istituire e/o rafforzare controlli che consentano a BERCO di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione dei reati da parte dei soggetti apicali e delle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei primi che comportino la responsabilità della Società ai sensi del d.lgs. n. 231/2001;
- sensibilizzare, con le medesime finalità, tutti i soggetti che collaborano, a vario titolo, con la Società (collaboratori esterni, fornitori, ecc.), richiedendo loro, nei limiti delle attività svolte nell'interesse della Società, di adeguarsi a condotte tali da non comportare il rischio di commissione dei reati;

⁶ Si assiste, nel caso di reato commesso da soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale, ad un'inversione dell'onere della prova. L'accusa dovrà provare la mancata adozione ed efficace attuazione ad opera della società di un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

- garantire la propria integrità, adottando gli adempimenti espressamente previsti dall'art. 6 del Decreto;
- migliorare l'efficacia e la trasparenza nella gestione delle attività aziendali;
- determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi della Società anche quando apparentemente potrebbe trarne un vantaggio).

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

2.2 Il Progetto di BERCO S.p.A.: criteri e attività per la realizzazione del Modello e per il suo aggiornamento

La metodologia scelta per eseguire il Progetto, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi, assegnazione delle responsabilità tra le varie Funzioni/Direzioni aziendali, è stata elaborata al fine di garantire la qualità e l'autorevolezza dei risultati.

Qui di seguito vengono riportate le metodologie seguite e i criteri adottati nelle varie fasi in cui è stato articolato il Progetto:

- avvio del Progetto: in questa fase sono stati individuati i processi e le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001 (ovvero quei processi e quelle attività che comunemente vengono definiti "sensibili"). Propedeutica a tale identificazione è stata l'analisi, prevalentemente documentale, della struttura societaria ed organizzativa di BERCO, che ha permesso una prima individuazione dei processi/attività sensibili e una preliminare identificazione delle Direzioni/Funzioni responsabili di tali processi/attività.
- Identificazione dei key officer e interviste: scopo di tale fase è stato quello di identificare le risorse con una conoscenza approfondita dei processi/attività sensibili e dei meccanismi di controllo attualmente in essere (di seguito, "key officer"), completando e approfondendo l'inventario preliminare dei processi/attività sensibili afferenti sia le aree di business che di "staff", nonché delle Direzioni/Funzioni e dei soggetti coinvolti. L'analisi è stata compiuta per il tramite di interviste strutturate con i key officer che hanno avuto anche lo scopo di individuare, per ogni attività sensibile, i processi di gestione e gli strumenti di controllo in essere, con particolare attenzione agli elementi di compliance e ai controlli preventivi esistenti a presidio delle stesse. In questa fase è stata creata, quindi, una mappa delle attività che, in considerazione degli specifici contenuti, potrebbe essere esposta alla potenziale commissione dei reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001.
- Aggiornamento/Integrazione del Modello: in questa ultima fase l'obiettivo è stato quello di procedere con l'aggiornamento/integrazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001 di BERCO articolato in tutte le sue componenti. Al fine di definire un Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001 aderente al contesto aziendale da sottoporre all'Organo Amministrativo per l'approvazione, sono state prese in considerazione le Linee Guida di riferimento, nonché le peculiarità della Società. L'esecuzione di tale fase è stata supportata sia dai risultati delle fasi precedenti, sia dalle scelte di indirizzo degli organi decisionali della Società.

2.3 La struttura del Modello di organizzazione, gestione e controllo di BERCO S.p.A.

Il Modello e i relativi allegati (in linea con le indicazioni contenute nel Decreto (7)) così come approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società, comprende i seguenti elementi costitutivi:

⁷ Ai sensi dell'art. 6, comma 2 del d.lgs. n. 231/2001 un modello di organizzazione e gestione e controllo deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli di controllo 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 e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

- processo di individuazione delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001;
- previsione di protocolli (o standard) di controllo in relazione alle attività sensibili individuate;
- processo di individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- Organismo di Vigilanza;
- flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza e specifici obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- sistema disciplinare atto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello;
- piano di formazione e comunicazione del personale dipendente e degli altri soggetti che interagiscono con la Società;
- criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello;
- Codice Etico.

I sopra citati elementi costitutivi sono rappresentati nei seguenti documenti:

- Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001 (costituito dal presente documento) e relativi allegati;
- Codice Etico.

Il documento "Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001" contiene:

- i) nella Parte Generale e nei relativi allegati, una descrizione relativa:
- ii) agli elementi fondamentali del d.lgs. n. 231/2001, ai lavori preparatori e ai criteri utilizzati nella redazione del Modello stesso, alla struttura del Modello e ai suoi elementi principali (quali l'Organismo di Vigilanza e il sistema disciplinare).
- iii) nella Parte Speciale, una descrizione relativa:
 - alle fattispecie di reato richiamate dal d.lgs. n. 231/2001 che la Società ha stabilito di prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche della propria attività;
 - ai processi/attività sensibili e relativi standard di controllo.

03. Il Codice Etico

Il Codice Etico è parte integrante del Modello di BERCO e viene elaborato in un documento separato: con esso la Società intende promuovere e divulgare la propria visione e missione, mettendo in evidenza il sistema di valori etici e di regole comportamentali a cui deve ispirarsi ogni attività aziendale con l'obiettivo di favorire l'impegno ad una condotta moralmente corretta e conforme ad ogni dettame di legge vigente, da parte di ogni persona riconducibile alla Società, nonché di terzi che dovessero relazionarsi con la stessa nell'ambito della normale operatività aziendale.

L'approvazione del Codice Etico crea un corpus normativo interno coerente ed efficace, con lo scopo di prevenire comportamenti scorretti o non in linea con le direttive della Società e si integra completamente con il Modello di BERCO.

Pertanto, il Codice Etico contiene:

- politica aziendale (in termini di vision e mission), valori etici e principi posti alla base della cultura aziendale e della filosofia manageriale;
- regole comportamentali da adottare nello svolgimento delle proprie funzioni e nei rapporti con gli interlocutori interni ed esterni alla Società;
- doveri, a carico di ogni soggetto in posizione apicale e non, in materia di informazione e di collaborazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- riferimento al sistema sanzionatorio applicabile nel caso di violazione delle regole contemplate dal Codice Etico.

Nell'adozione del Codice, BERCO ha tenuto conto altresì delle Linee Guida emanate e diffuse dalla Capo Gruppo thyssenkrupp.

04. L'Organismo di Vigilanza

Ai sensi dell'art. 6, comma 1, l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del d.lgs. n. 231/2001, se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati considerati (lett. a);
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento (8) ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (lett. b).

Il compito di vigilare sulla diffusa ed efficace attuazione del Modello, sull'osservanza del medesimo da parte dei destinatari, nonché di proporre l'aggiornamento al fine di migliorarne l'efficienza di prevenzione dei reati e degli illeciti, è affidato a tale organismo istituito dalla Società al proprio interno.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresenta, infatti, presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità prevista dal d.lgs. n. 231/2001.

Le Linee Guida di Confindustria (9) suggeriscono che si tratti di un organo caratterizzato dai seguenti requisiti:

- autonomia e indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione.

I requisiti dell'autonomia e dell'indipendenza richiederebbero l'assenza, in capo all'Organismo di Vigilanza, di compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni e di attività per l'appunto operative, ne metterebbero a rischio l'obiettività di giudizio, la previsione di riporti dell'Organismo di Vigilanza al massimo vertice aziendale, nonché la previsione, nell'ambito dell'annuale processo di budgeting, di risorse finanziarie destinate al funzionamento dell'organismo di vigilanza.

Peraltro, le Linee guida Confindustria dispongono che "nel caso di composizione mista o con soggetti interni dell'Organismo, non essendo esigibile dai componenti di provenienza interna una totale indipendenza dall'ente, il grado di indipendenza dell'Organismo dovrà essere valutato nella sua globalità".

Il requisito della professionalità deve essere inteso come il bagaglio di conoscenze teoriche e pratiche a carattere tecnico-specialistico necessarie per svolgere efficacemente le funzioni di Organismo di Vigilanza, ossia le tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività ispettiva e consulenziale.

Il requisito della continuità d'azione rende necessaria la presenza nell'Organismo di Vigilanza di una struttura interna dedicata in modo continuativo all'attività di vigilanza sul Modello. I principi generali in tema di istituzione, di nomina e di sostituzione dell'Organismo di Vigilanza, le funzioni e i poteri dell'OdV, gli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV, il reporting dello stesso verso gli organi societari sono definiti nell'Allegato 4 al presente documento.

05. Il sistema di Whistleblowing

La Società ha preso atto della pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale del 14 dicembre 2017 della Legge, 30/11/2017 n° 179 sul c.d. "Whistleblowing".

⁸ La Relazione illustrativa al d.lgs. n. 231/2001 afferma, a tale proposito: "L'ente (...) dovrà inoltre vigilare sulla effettiva operatività dei modelli, e quindi sulla osservanza degli stessi: a tal fine, per garantire la massima effettività del sistema, è disposto che la società si avvalga di una struttura che deve essere costituita al suo interno (onde evitare facili manovre volte a preconstituire una patente di legittimità all'operato della società attraverso il ricorso ad organismi compiacenti, e soprattutto per fondare una vera e propria colpa dell'ente), dotata di poteri autonomi e specificamente preposta a questi compiti (...) di particolare importanza è la previsione di un onere di informazione nei confronti del citato organo interno di controllo, funzionale a garantire la sua stessa capacità operativa (...)"

⁹ Linee Guida Confindustria: "... i requisiti necessari per assolvere il mandato ed essere, quindi, identificata nell'Organismo voluto dal d.lgs. n. 231/2001 possono essere riassunti in:

- **autonomia ed indipendenza:** queste qualità si ottengono con l'inserimento dell'Organismo in esame come unità di staff in una posizione gerarchica, la più elevata possibile, e prevedendo il "riporto" al massimo Vertice operativo aziendale ovvero al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso;
- **professionalità:** questo connotato si riferisce al bagaglio di strumenti e tecniche che l'Organismo deve possedere per poter svolgere efficacemente l'attività assegnata. Si tratta di tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività "ispettiva", ma anche consulenziale di analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico e, più in particolare, penalistico. Quanto all'attività ispettiva e di analisi del sistema di controllo, è evidente il riferimento - a titolo esemplificativo - al campionamento statistico; alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi; alle misure per il loro contenimento (procedure autorizzative; meccanismi di contrapposizione di compiti; ecc.); al flow-charting di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza; alle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari; ad elementi di psicologia; alle metodologie per l'individuazione di frodi; ecc. Si tratta di tecniche che possono essere utilizzate a posteriori, per accertare come si sia potuto verificare un reato delle specie in esame e chi lo abbia commesso (approccio ispettivo); oppure in via preventiva, per adottare - all'atto del disegno del Modello e delle successive modifiche - le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati medesimi (approccio di tipo consulenziale); o, ancora, correntemente per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati;
- **continuità di azione:** per poter dare la garanzia di efficace e costante attuazione di un modello così articolato e complesso quale è quello delineato, soprattutto nelle aziende di grandi e medie dimensioni si rende necessaria la presenza di una struttura dedicata esclusivamente ed a tempo pieno all'attività di vigilanza sul Modello priva, come detto, di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari".

La Società ed i suoi consulenti ritengono, in sede di prima applicazione della normativa in esame, che il sistema di Whistleblowing implementato a livello di gruppo, unitamente alla possibilità che tutti gli interessati possano rivolgersi direttamente all'Organismo di Vigilanza agli indirizzi indicati, costituiscano un'efficace implementazione delle norme previste dalla Legge 179/2017 anche e con particolare riguardo alla necessità di garantire, ai sensi dell'art. 2 della Legge, la riservatezza dell'identità del segnalante.

Ogni manager o dipendente deve presentare, a tutela della integrità della Società, segnalazioni circostanziate di comportamenti non conformi ai principi e alle previsioni del Modello, contattando l'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dalla procedura relativa al sistema di segnalazioni di Gruppo.

In particolare, deve essere segnalata qualsiasi condotta illecita, rilevante ai sensi del d.lgs. n.231/2001 e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti, nonché qualsiasi violazione del presente Modello, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

I segnalanti sono garantiti contro qualsiasi ritorsione, discriminazione e penalizzazione (diretta o indiretta), per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; è inoltre in ogni caso garantita la riservatezza dell'identità del segnalante, sia nella fase di invio sia in tutte le successive attività di gestione della segnalazione salvi gli obblighi di legge. È parimenti garantita la tutela dei diritti di BERCO e delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

Sono istituiti canali informativi dedicati per agevolare la presentazione delle segnalazioni e il relativo flusso di comunicazioni e informazioni. In particolare, ogni segnalazione deve essere presentata utilizzando i seguenti canali alternativi:

- mediante posta ordinaria indirizzata a: Organismo di Vigilanza BERCO S.p.A. c/o BERCO SPA via I° Maggio 237 44034 Copparo (FE);
- via e-mail alla casella di posta elettronica: odv@thyssenkrupp.com
- mediante un canale alternativo, idoneo a garantire con modalità informatiche la riservatezza dell'identità del segnalante (<https://www.thyssenkrupp.com/en/company/compliance/submitted-a-report/>).

06. Il sistema sanzionatorio

Condizione per la efficace attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo e, quindi, per la sua efficacia scriminante, è l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso (art. 6, comma 2, lett. e) e art. 7, comma 4, lett. b) del d.lgs. n. 231/2001.

L'adozione di provvedimenti disciplinari in ipotesi di violazioni delle disposizioni contenute nel Modello prescinde dalla commissione di un reato e dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente instaurato dall'autorità giudiziaria (10).

Il sistema sanzionatorio (Allegato 4 al presente documento) prevede specifiche sanzioni e le modalità per la loro irrogazione in caso di violazione o inosservanza di obblighi, doveri, e/o procedure previste nel Modello.

07. Piano di formazione e comunicazione

La Società, al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo della Società è quello di comunicare i contenuti e i principi del Modello non solo ai propri dipendenti, ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali. Sono, infatti, destinatari del Modello, sia le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione nella Società, sia le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti soggetti (ai sensi dell'art. 5 d.lgs. n. 231/2001), ma, anche, più in generale, coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società. Fra i destinatari del Modello sono, quindi, annoverati i componenti degli organi sociali, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i dipendenti, i collaboratori, i consulenti esterni, fornitori, ecc.

La Società, infatti, intende:

¹⁰ “La valutazione disciplinare dei comportamenti effettuata dai datori di lavoro, salvo, naturalmente, il successivo eventuale controllo del giudice del lavoro, non deve, infatti, necessariamente coincidere con la valutazione del giudice in sede penale, data l'autonomia della violazione del Codice Etico e delle procedure interne rispetto alla violazione di legge che comporta la commissione di un reato. Il datore di lavoro non è tenuto quindi, prima di agire, ad attendere il termine del procedimento penale eventualmente in corso. I principi di tempestività ed immediatezza della sanzione rendono infatti non soltanto non doveroso, ma altresì sconsigliabile ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti al giudice penale”. Confindustria, *Linee guida*, cit., nella versione aggiornata a marzo 2014.

- determinare, in tutti coloro che operano in suo nome e per suo conto nelle “aree sensibili”, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in suo nome, per suo conto o comunque nel suo interesse che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l’applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che la Società non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui la stessa intende attenersi.

L’attività di comunicazione e di formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma è, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità, al fine di consentire ai diversi destinatari di acquisire la piena consapevolezza delle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

Tali soggetti sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del Modello, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati dalla Società.

L’attività di comunicazione e di formazione è supervisionata dall’Organismo di Vigilanza, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all’osservanza dei principi contenuti nel Modello e di promuovere e elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del d.lgs. n. 231/2001, sugli impatti della normativa sull’attività dell’azienda e sulle norme comportamentali.

7.1 Dipendenti

Ogni dipendente è tenuto a: i) acquisire consapevolezza dei principi e dei contenuti del Modello e del Codice Etico; ii) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività; iii) contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all’efficace attuazione del Modello, segnalando carenze dello stesso eventualmente riscontrate.

Al fine di garantire un’efficace e razionale attività di comunicazione, la Società promuove la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello e delle procedure di implementazione all’interno dell’organizzazione agli stessi applicabili, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo ricoperto. BERCO, per quanto attiene tutto il personale dipendente e/o equiparabile, ha previsto un’attività informativa/formativa secondo le seguenti direttive:

- informativa in sede di assunzione o comunque di inizio del rapporto lavorativo o equiparabile attraverso: (i) la consultazione del Modello e del Codice Etico direttamente sulla intranet aziendale; (ii) la sottoscrizione da parte dei neo assunti di una dichiarazione di conoscenza e di osservanza dei principi del Modello e del Codice Etico ivi descritti; (iii) per i dipendenti che non hanno accesso alla rete intranet, la messa a disposizione di tale documentazione con mezzi alternativi (quali, ad esempio, l’allegazione al cedolino paga o l’affissione sulle bacheche aziendali);
- la predisposizione di un programma di formazione obbligatoria attraverso incontri ad hoc o con possibilità di web learning con i responsabili delle diverse unità organizzative avente ad oggetto la struttura e i contenuti del Modello;
- programmazione di un piano di incontri tra i singoli responsabili delle unità organizzative e il personale dipendente aventi ad oggetto il Modello, il Codice Etico, le procedure specifiche di controllo relative al proprio ambito di competenza ed operatività, nonché il sistema sanzionatorio;
- pubblicazione sul sito intranet di BERCO del Modello e di eventuali aggiornamenti/modifiche dello stesso.

Nella pianificazione di tale attività si terrà conto della formazione già erogata in materia di anticorruzione e antitrust, in conformità a quanto previsto dalle linee guida thyssenkrupp, a tutto il personale dipendente che per la natura delle mansioni ricoperte opera in contesti relazionali potenzialmente a rischio.

7.2 Componenti degli organi sociali e soggetti con funzioni di rappresentanza della Società

Ai componenti degli organi sociali e ai soggetti con funzioni di rappresentanza della Società è reso disponibile il Modello al momento dell’accettazione della carica loro conferita; è fatta loro sottoscrivere una dichiarazione di osservanza dei principi del Modello stesso e del Codice Etico.

Idonei strumenti di comunicazione e di formazione saranno adottati per aggiornare i soggetti sopra indicati sulle eventuali modifiche apportate al Modello, nonché su ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo che dovesse sopraggiungere.

7.3 Organismo di Vigilanza

Una formazione o informazione specifica (es. in ordine a eventuali cambiamenti organizzativi e/o di business della Società, ecc.) è destinata ai membri dell'Organismo di Vigilanza e/o ai soggetti di cui esso si avvale nello svolgimento delle proprie funzioni.

7.4 Altri destinatari

L'attività di comunicazione in ordine ai contenuti e ai principi del Modello dovrà essere indirizzata anche ai soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati (es. fornitori, consulenti e altri collaboratori autonomi, ecc.) con particolare riferimento a quelli che operano nell'ambito di attività ritenute sensibili ai sensi del d.lgs. n. 231/2001.

A tal fine, la Società fornirà loro un estratto dei principi di riferimento del Modello e il Codice Etico e valuterà l'opportunità di organizzare sessioni formative ad hoc nel caso lo reputi necessario.

7.5 Clausole contrattuali

Per i soggetti esterni che partecipano, anche in via indiretta, all'esercizio dell'attività di impresa di BERCO, al fine di assicurare il rispetto delle prescrizioni e delle procedure di cui al presente Modello, la Società inserisce nei contratti e nelle lettere di incarico sottoscritti apposite clausole con le quali i suddetti soggetti si impegnano al rispetto delle disposizioni del Modello, accettando altresì che la loro violazione possa essere valutata finanche a costituire motivo di sospensione dei pagamenti e/o interruzione e/o risoluzione del relativo contratto da parte di BERCO.

Nel caso di contratti da stipulare con somministratori di prestazioni di un pubblico servizio, enti per i quali potrebbero risultare modelli contrattuali prestabiliti, la Società invia in formato elettronico una informativa in materia di d.lgs. n. 231/2001, nonché il Modello adottato con la richiesta di conformarsi allo stesso. Ciò per garantire uno strumento utile che consenta di tutelare il rispetto delle procedure e dei principi elaborati dal Modello anche da parte di soggetti che, essendo terzi estranei alla Società, non sono, né possono essere esposti al rischio delle sanzioni disciplinari previste espressamente per i dipendenti.

08. Criteri di vigilanza, di aggiornamento e di adeguamento del modello

8.1 Verifiche e controlli sul Modello

L'Organismo di Vigilanza deve stilare con cadenza annuale un programma di vigilanza attraverso il quale pianifica le proprie attività, prevedendo un calendario di incontri da svolgere nel corso dell'anno, determina le cadenze temporali dei controlli, individua i criteri e le procedure di analisi, con la possibilità di effettuare verifiche e controlli non programmati.

Nello svolgimento della propria attività, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi sia del supporto di funzioni e strutture interne alla Società con specifiche competenze nei settori aziendali di volta in volta sottoposti a controllo, sia, con riferimento all'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento della funzione di controllo, di consulenti esterni. In tal caso, i consulenti dovranno sempre riferire i risultati del loro operato all'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza sono riconosciuti, nel corso delle verifiche ed ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli.

8.2 Aggiornamento e adeguamento

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
- modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- modifiche normative;
- risultanze dei controlli.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, allo sviluppo e alla promozione del costante aggiornamento del Modello. A tal fine, formula alle strutture aziendali a ciò

preposte o, in casi di particolare rilevanza, al Consiglio di Amministrazione, osservazioni e proposte, attinenti l'organizzazione ed il sistema di controllo.

In particolare, al fine di garantire che le variazioni del Modello siano operate con la necessaria tempestività ed efficacia, senza al contempo incorrere in difetti di coordinamento tra i processi operativi, le prescrizioni contenute nel Modello e la diffusione delle stesse, il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto di delegare all'Amministratore Delegato il compito di apportare con cadenza periodica, ove risulti necessario, le modifiche al Modello che attengano ad aspetti di carattere descrittivo. Si precisa che con l'espressione "aspetti di carattere descrittivo" si fa riferimento ad elementi ed informazioni che derivano da atti deliberati dal Consiglio di Amministrazione (es. ridefinizione dell'organigramma, ecc.) o da funzioni aziendali munite di specifica delega (es. nuove procedure aziendali, ecc.).

In occasione della presentazione della relazione riepilogativa annuale, l'Amministratore Delegato presenta al Consiglio di Amministrazione un'apposita nota informativa delle variazioni apportate in attuazione della delega ricevuta, al fine di farne oggetto di delibera di ratifica da parte del Consiglio di Amministrazione.

Rimane, in ogni caso, di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione la delibera di aggiornamenti e/o di adeguamenti del Modello dovuti ai seguenti fattori:

- intervento di modifiche normative in tema di responsabilità da reato degli enti;
- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa;
- formulazione di osservazioni da parte del Ministero della Giustizia sulle Linee Guida a norma dell'art. 6 del d.lgs. n. 231/2001 e degli artt. 5 e ss. del D.M. 26 giugno 2003, n. 201;
- commissione dei reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001 da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza triennale da disporsi mediante delibera del Consiglio di Amministrazione.

Allegati alla Parte Generale del Modello Organizzativo di BERCO

- 1 Elenco dei reati previsti dal d.lgs. 231/01 e successive modifiche
- 2 Organismo di vigilanza
- 3 Sistema Sanzionatorio