



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D. LGS. 231/2001

<i>N° Revisione</i>	<i>Data Revisione</i>	<i>Motivo della Revisione</i>
<i>Rev 0</i>	<i>09/03/2015</i>	Adozione
<i>Rev 1</i>	<i>29/01/2021</i>	Aggiornamento
<i>Rev 2</i>	<i>04/08/2021</i>	Aggiornamento
<i>Rev 3</i>	<i>01/03/2024</i>	Aggiornamento
Verifica e Approvazione		CdA BENTLEY SOA

INDICE

DEFINIZIONI.....	3
1. IL D. LGS. N. 231/2001.....	6
1.1 La responsabilità amministrativa degli Enti dipendente da reato.....	6
1.2 Le sanzioni previste dal Decreto	12
1.3 Responsabilità e vicende modificative dell'Ente.....	14
1.4 Le Linee Guida di Confindustria.....	15
1.5 I Destinatari del Modello	16
1.6 I Principi ispiratori del Modello.....	17
1.7 Coordinamento dei principi e protocolli del Modello con le Procedure Aziendali...	18
2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI BENTLEY SOA	19
2.1 BENTLEY SOA S.p.A. e la sua attività aziendale.....	19
2.2 Finalità del Modello	20
2.3 Struttura del Modello.....	22
2.4 Variazioni e aggiornamenti del Modello.....	23
2.5 Sistema di deleghe e poteri	24

2.6	La procedura di adozione del Modello	25
2.7	L'approccio metodologico e la costruzione del Modello	25
2.8	Conclusioni	29
3.	COMUNICAZIONE E FORMAZIONE DEL MODELLO	31
3.1	Premessa	31
3.2	Piano di comunicazione verso i componenti degli organi sociali	32
3.3	Piano di comunicazione e formazione verso i dipendenti	32
3.4	Piano di comunicazione e formazione verso i collaboratori esterni	34
4.	L'ORGANISMO DI VIGILANZA	35
4.1	La disciplina normativa	35
4.2	Requisiti dell'Organismo di Vigilanza	35
4.3	Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	36
4.3	Reporting dell'Organismo di Vigilanza	38
4.4	Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	39
4.5	La protezione delle persone che segnalano segnalazioni (c.d. Whistleblowing)	41
4.6	Le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza	45
5.	IL SISTEMA DISCIPLINARE	46
5.1	Funzioni del Sistema Disciplinare	46

DEFINIZIONI

Al fine di agevolare la lettura e la consultazione del presente documento, si rassegna di seguito il catalogo delle definizioni adoperate:

Area o Funzione	unità organizzativa interna alla Società le cui attività principali sono sinteticamente indicate nell'organigramma;
Apicali	i soggetti 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 le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
Analisi dei Rischi/Risk Analysis	documento composto dall' <i>As is Analysis</i> e dalla <i>Gap Analysis</i> , avente ad oggetto l'analisi dei rischi a livello aziendale in merito all'esposizione alle fattispecie di reato previste dal Decreto;
As is Analysis	analisi dell'organizzazione aziendale di BENTLEY in conformità a quanto previsto dal D. Lgs. 231/2001;
ANAC	l'Autorità Nazionale Anticorruzione, cui compete, tra gli altri, la vigilanza sui contratti e appalti pubblici;
BENTLEY o la Società	BENTLEY SOA S.p.A.;
D.Lgs. 231/2001 o Decreto	il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni;
Destinatari	i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso, nonché le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti soggetti, cioè gli Apicali ed i Sottoposti;
Enti	le società, i consorzi e le persone giuridiche nei cui confronti trova applicazione il Decreto;
Esponenti Aziendali	i soggetti, sia vertici che sottoposti, che agiscono, nel rapporto con i terzi, per conto di BENTLEY;

Gap Analysis	analisi delle lacune – rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001 – riscontrate nell'organizzazione aziendale e parte integrante dell'Analisi dei Rischi;
Modello o MOG	l'insieme della disciplina contenuta nel presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di BENTLEY, comprensivo dei documenti ad esso allegati;
Organismo di Vigilanza/OdV	l'organismo preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e al relativo aggiornamento;
Organo Amministrativo	l'organo amministrativo di BENTLEY, nell'attuale forma del Consiglio di Amministrazione;
P.A.	la Pubblica Amministrazione, inclusi i pubblici ufficiali ed i soggetti incaricati di pubblico servizio;
Procedure Aziendali	le procedure aziendali nonché le istruzioni operative in essere in BENTLEY;
Reato/i 231	uno o più di quei reati specificamente richiamati nel capo I, sezione III, agli articoli 24 e ss. del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e s.m.i. (cosiddetti "reati-presupposto");
Sistema Disciplinare	il Sistema Disciplinare adottato da BENTLEY, che costituisce parte integrante del Modello;
Sottoposti	i soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di coloro che appartengono ai vertici aziendali;
Terzi	tutti i soggetti esterni a BENTLEY.

PARTE GENERALE

1. IL D. LGS. N. 231/2001

1.1 La responsabilità amministrativa degli Enti dipendente da reato

In ottemperanza agli obblighi previsti da alcune Convenzioni internazionali già da tempo ratificate dall'Italia (le Convenzioni di Bruxelles del 26 luglio 1995 e del 26 maggio 1997, nonché la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997), con la legge 29 settembre 2000, n. 300 il Governo è stato delegato a predisporre e definire un sistema di responsabilità sanzionatoria amministrativa degli enti e delle società.

In attuazione della citata legge delega, pertanto, è stato emanato il Decreto, intitolato "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", che è entrato in vigore il 4 luglio 2001.

In tal modo, il Legislatore, superando il tradizionale e consolidato principio "*societas delinquere non potest*", ha introdotto nell'ordinamento italiano la responsabilità "amministrativa" degli Enti dipendente dal reato posto in essere dalla persona fisica che ha materialmente commesso l'illecito nell'interesse o a vantaggio dell'Ente medesimo.

In altri termini, nel caso in cui venga commesso uno dei reati specificamente indicati agli artt. 24 e ss. del Decreto, alla responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente realizzato il fatto criminoso si aggiunge – se ed in quanto siano integrati tutti gli altri presupposti normativi previsti dal Decreto – anche la responsabilità "amministrativa" della Società (invero, sul piano pratico, assimilabile ad una vera e propria responsabilità penale).

Ai sensi dell'art. 1, comma 2 del Decreto, i soggetti destinatari della normativa in commento (di seguito anche gli "Enti") sono gli enti forniti di personalità giuridica e le società e associazioni anche prive di personalità giuridica, mentre ne sono esclusi lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici e gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Ciò posto, gli Enti rispondono dei reati commessi dai soggetti di seguito indicati, qualora sussistano contestualmente i seguenti tre requisiti:

1) Requisito soggettivo

Ai sensi dell'art. 5, comma 1 del Decreto, i reati devono essere stati commessi da:

- soggetti 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 soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente (c.d. "soggetti in posizione apicale" o "vertici");

- soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati al punto precedente (c.d. “soggetti sottoposti”).

La distinzione tra apicali e sottoposti riveste indubbia rilevanza, in quanto, a seconda del soggetto che commette il reato – come meglio esplicitato *infra* – la responsabilità dell’Ente viene diversamente modulata.

2) Requisito oggettivo

Ai fini dell’imputazione della responsabilità amministrativa della persona giuridica, il reato deve essere commesso dai soggetti indicati al citato art. 5, comma 1 del Decreto, nell’interesse o a vantaggio dell’Ente.

L’interesse o il vantaggio dell’Ente vengono considerati alla base della responsabilità di quest’ultimo anche nel caso in cui coesistano interessi o vantaggi dell’autore del reato o di terzi, con il solo limite dell’ipotesi in cui l’interesse alla commissione del reato da parte del soggetto in posizione qualificata all’interno dell’Ente sia esclusivo dell’autore del reato o di terzi.

Non essendo stato riconosciuto alcun effetto esimente al “vantaggio” esclusivo dell’autore del reato o di terzi, ma solo – come detto – all’interesse esclusivo di questi soggetti, si deve ritenere la responsabilità dell’Ente anche qualora questi non consegua alcun vantaggio ovvero quando vi sia un vantaggio esclusivo dell’autore del reato o di terzi, purché l’Ente abbia un interesse, eventualmente concorrente con quello di terzi, alla commissione del reato perpetrato da soggetti in posizione qualificata nella sua organizzazione.

Al di là delle suddette precisazioni, la responsabilità prevista dal Decreto sorge dunque non solo quando il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio per l’Ente stesso, ma anche nell’ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto illecito abbia trovato ragione nell’interesse dell’Ente.

Ciò posto, le espressioni di “interesse” e “vantaggio” esprimono concetti giuridicamente diversi e rappresentano presupposti alternativi, ciascuno dotato di una propria autonomia e di un proprio ambito applicativo.

Sul significato dei termini “interesse” e “vantaggio”, la Relazione governativa che ha accompagnato il Decreto attribuisce al primo una valenza marcatamente soggettiva, suscettibile di una valutazione *ex ante* – c.d. finalizzazione all’utilità - mentre al secondo una valenza marcatamente oggettiva - riferita quindi ai risultati effettivi della condotta del soggetto agente che, pur non avendo avuto direttamente di mira un interesse dell’Ente, ha

realizzato, comunque, con la sua condotta un vantaggio in suo favore – suscettibile di una verifica *ex post*.

I caratteri essenziali dell'**interesse** sono stati individuati nella: (i) oggettività, intesa come indipendenza dalle personali convinzioni psicologiche dell'agente e nel correlativo suo necessario radicamento in elementi esterni suscettibili di verifica da parte di qualsiasi osservatore; (ii) concretezza, intesa come iscrizione dell'interesse in rapporti non meramente ipotetici e astratti, ma sussistenti realmente, a salvaguardia del principio di offensività; (iii) attualità, nel senso che l'interesse deve essere obiettivamente sussistente e riconoscibile nel momento in cui è stato riconosciuto il fatto e non deve essere futuro e incerto, mancando altrimenti la lesione del bene necessaria per qualsiasi illecito che non sia configurato come mero pericolo; (iv) non necessaria rilevanza economica, ma riconducibile pure a una politica d'impresa.

Sotto il profilo dei contenuti, il **vantaggio** riconducibile all'Ente – che deve essere mantenuto distinto dal profitto – può essere: diretto, ovvero riconducibile in via esclusiva e diretta all'Ente; indiretto, cioè mediato da risultati fatti acquisire a terzi, suscettibili però di ricadute positive per l'Ente; economico, anche se non necessariamente immediato .

Nei reati colposi, quali quelli in materia di sicurezza sul lavoro, da un lato, la coppia concettuale interesse/vantaggio deve essere riferita non già agli eventi illeciti non voluti, bensì alla condotta che la persona fisica abbia tenuto nello svolgimento della sua attività, dall'altro lato si sostiene che il reato colposo, da un punto di vista strutturale, mal si concilia con il concetto di interesse.

Ne deriva, dunque, che in tale contesto risulterà tutt'al più possibile ipotizzare come l'omissione di comportamenti doverosi imposti da norme di natura cautelare – intese a prevenire gli infortuni sul luogo di lavoro – potrebbe tradursi in un contenimento dei costi aziendali, suscettibile di essere qualificato *ex post* alla stregua di un "vantaggio" (si pensi, per esempio, alla non fornitura di mezzi di protezione o alla mancata revisione di qualsiasi tipo di attrezzatura dettata da esigenze di risparmio¹) .

3) Tipologie di reati tassativamente indicati dal Decreto

¹Sul punto, la Suprema Corte ha statuito che *"l'interesse e/o il vantaggio vanno letti, nella prospettiva patrimoniale dell'ente, come risparmio di risorse economiche conseguente alla mancata predisposizione dello strumentario di sicurezza ovvero come incremento economico conseguente all'aumento della produttività non ostacolata dal pedissequo rispetto della normativa prevenzionale"* (Cassazione penale, sez. IV, 23/06/2015, n. 31003).

La responsabilità dell'Ente ai sensi del Decreto viene in rilievo esclusivamente in presenza della commissione di uno o più reati specificamente indicati nel capo I, sezione III, agli articoli 24 e ss. del Decreto (c.d. "reati-presupposto").

Più analiticamente, i reati previsti dal Decreto sono i seguenti:

- ✓ indebita percezione di erogazioni pubbliche, truffa in danno dello Stato o di un Ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un Ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24);
- ✓ delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- ✓ reati di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- ✓ peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (art. 25);
- ✓ 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 societari (art. 25-ter);
- ✓ delitti con finalità di terrorismo o 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-quinquies);
- ✓ abusi di mercato (abuso di informazione privilegiata e manipolazione del mercato) (art. 25-sexies);
- ✓ omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e salute sul lavoro (art. 25-septies);
- ✓ ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- ✓ delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies.1);
- ✓ reati in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- ✓ reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- ✓ reati ambientali (art. 25-undecies);
- ✓ impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- ✓ reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- ✓ reato di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);
- ✓ reati tributari (art. 25-quinquiesdecies);
- ✓ reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies);
- ✓ delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies);

- ✓ reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies);
- ✓ reati di falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni dei responsabili della revisione dei conti (D. Lgs. 39/2010);
- ✓ la legge n. 146 del 16 marzo 2006 che ha ratificato La legge 16 marzo 2006 n. 146, con la quale è stata ratificata e data esecuzione alla Convenzione ed ai Protocolli aggiuntivi delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea Generale il 15 Novembre 2000 ed il 31 maggio 2001, ha previsto la responsabilità amministrativa degli Enti ex D.Lgs. 231/2001 anche per alcuni reati aventi carattere transnazionale: Associazione per delinquere (art. 416 c.p.); Associazione per delinquere di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.); Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43); Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309).

Il Decreto prevede altresì **casi di esonero della responsabilità dell'Ente**, in presenza dei quali quest'ultimo non risponde del reato commesso al suo interno dai soggetti indicati all'art. 5.

In particolare, in caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, l'art. 6 del Decreto prevede l'**esclusione della responsabilità dell'Ente**, qualora esso dimostri:

- ✓ di avere adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto di reato, il "modello di organizzazione e gestione", idoneo a svolgere, secondo i criteri normativi applicabili, azione preventiva della commissione dei reati della specie di quello verificatosi;
- ✓ di avere affidato ad un organismo interno all'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curare il loro aggiornamento;
- ✓ che vi sia stata fraudolenta elusione² del modello da parte dei soggetti che hanno commesso il reato;

² Secondo la giurisprudenza della Suprema Corte la "fraudolenta elusione" del MOG si verifica qualora il soggetto agente ponga in essere una accorta condotta mediante la quale viene consapevolmente individuata la modalità per aggirare lo specifico protocollo di prevenzione. La Corte di Cassazione con la sentenza 4477 del 2013 ha stabilito che "il D.Lgs. 231 del 2001 parte dal presupposto che un efficace modello organizzativo e gestionale può essere violato (e dunque il reato che si vuole scongiurare può essere commesso) solo se le persone rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente (art.5, comma 1, lettera a) abbiano operato fraudolentemente il modello stesso. Dunque la natura fraudolenta della condotta del soggetto apicale (persona fisica) costituisce, per così dire, un indice rilevatore della validità del modello, nel senso che solo una condotta fraudolenta appare atta a forzarne le misure di sicurezza. Occorre dunque chiarire che cosa sia una condotta fraudolenta, essendo evidente che essa può consistere nella mera violazione delle prescrizioni contenute nel modello. Ebbene lo stesso concetto di frode non deve necessariamente con artifizii e i raggiri di cui all'art. 640 c.p. non può non consistere in una condotta ingannevole, falsificatrice, obliqua, subdola. Si tratta, insomma, di una condotta di "aggiramento" di una norma imperativa, non di una semplice e "frontale" violazione

- ✓ che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo su indicato.

Qualora, invece, il reato sia stato posto in essere da un soggetto sottoposto, l'art. 7 del Decreto prevede che *"l'Ente é responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi"*.

Alla luce di quanto previsto dalla disciplina normativa sopra richiamata, la responsabilità dell'Ente si fonda, essenzialmente, sulla c.d. **"colpa di organizzazione"**: tale forma di colpevolezza si sostanzia nell'omessa predisposizione, da parte dell'Ente, di un'organizzazione d'impresa in grado di impedire la commissione di reati al suo interno, ovvero nell'omessa creazione e applicazione di un sistema di controllo interno e di adeguate procedure per lo svolgimento delle attività valutate a maggior rischio di commissione di illeciti.

Ciò posto, come in precedenza anticipato, la distinzione tra soggetti c.d. apicali e sottoposti assume notevole importanza sotto il profilo della responsabilità della Società.

Ed invero, in caso di reato commesso dai soggetti apicali, la Società, al fine di beneficiare dell'esimente della responsabilità, dovrà dimostrare in giudizio:

- (i) che gli autori del reato hanno agito con dolo anche avverso le prescrizioni del Modello, sottraendosi, cioè, volontariamente e fraudolentemente alle prescrizioni di vigilanza e ai contenuti del Modello stesso;
- (ii) che non vi è stata omessa o insufficiente sorveglianza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Relativamente ai soggetti sottoposti, invece, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza (art. 7 D.Lgs. n. 231/2001).

A differenza di quanto previsto nell'ambito dei reati commessi dai vertici, laddove il reato sia posto in essere da un sottoposto, graverà sulla pubblica accusa – e non sull'ente – l'onere processuale di provare l'eventuale inadeguatezza ed inidoneità del Modello adottato.

In altri termini, vi è un'inversione nella formulazione dell'art. 6 e dell'art. 7 del Decreto: mentre il primo esclude la responsabilità solo al ricorrere di determinate condizioni, il

della stessa. Ancora il Giudice per le indagini preliminari del Tribunale di Napoli nel 2007 evidenziava, sul tema della fraudolenta violazione, quanto segue: "il comportamento integrante il reato sia stato commesso dal suo vertice, eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione, agendo infedelmente contro l'interesse dell'Ente al suo corretto funzionamento."

secondo configura la responsabilità dell'ente esclusivamente nel caso in cui vi siano state delle omissioni imputabili ai soggetti su cui gravano gli obblighi di direzione o vigilanza. In ogni caso, è esclusa l'inosservanza dei suddetti obblighi se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il Decreto delinea, inoltre, il contenuto dei modelli di organizzazione e gestione, prevedendo che gli stessi debbano:

- individuare le attività in cui possono essere commessi i reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a 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.

E' opportuno in ogni caso precisare che l'accertamento della responsabilità della Società, attribuito al Giudice penale, avviene (oltre all'apertura di un processo ad hoc nel quale l'ente viene parificato alla persona fisica imputata) mediante:

- ✓ la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della Società;
- ✓ il sindacato di idoneità sul modello organizzativo adottato.

BENTLEY intende conformarsi alla disciplina dettata dal Decreto Legislativo n. 231/2001 con l'obiettivo di prevenire la commissione di tutti i reati e di dotarsi di un Modello idoneo allo scopo di prevenire gli stessi reati.

1.2 Le sanzioni previste dal Decreto

Quanto all'apparato sanzionatorio posto dal Decreto a presidio dell'osservanza dei precetti del modello di organizzazione e gestione, la sua peculiarità risiede nella finalità – tipicamente specialpreventiva – di disincentivare e rendere antieconomiche quelle condotte che perseguano o accettino il rischio della commissione dei reati a vantaggio o nell'interesse dell'Ente.

In linea generale, la determinazione *dell'an* e del *quantum* della sanzione è demandata al Giudice penale competente per il procedimento relativo ai reati dai quali dipende la responsabilità amministrativa dell'Ente.

Più specificamente, per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una **sanzione amministrativa pecuniaria** (espressa per quote³), la cui quantificazione è graduata in ragione dei seguenti elementi:

- (i) della gravità del fatto;
- (ii) del grado della responsabilità della società;
- (iii) dell'attività eventualmente svolta dalla società per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- (iv) delle condizioni economiche e patrimoniali della società.

Nello specifico, la sanzione pecuniaria è ridotta nel caso in cui:

- ✓ l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e la società non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato vantaggio minimo;
- ✓ il danno patrimoniale cagionato sia di particolare tenuità;
- ✓ la società abbia risarcito integralmente il danno e abbia eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si sia comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- ✓ la società abbia adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

In linea generale, la sanzione pecuniaria può variare da un minimo di euro 25.822,84 fino ad un massimo di Euro 1.549.370,70.

Per i casi più gravi ed in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste, si applicano altresì le **sanzioni interdittive** (di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni), quali:

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

Le sanzioni interdittive si applicano nella misura in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione;
- b) in caso di reiterazione di illeciti già commessi.

³Le quote non possono inferiori a 100 né superiori a 1000 e a ciascuna di esse è attribuito un valore fisso (da un minimo di Euro 258,23 ad un massimo di Euro 1.549,37).

Nelle ipotesi di reati tentati, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26).

In tal caso, l'esclusione della sanzione si giustifica in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto. Si tratta di un'ipotesi particolare del c.d. "recesso attivo", previsto dall'art. 56, comma 4, c.p.

Le **altre sanzioni amministrative** previste dal Decreto sono:

- ✓ la confisca del prezzo o del profitto del reato, anche in forma per equivalente, che consegue all'eventuale sentenza di condanna;
- ✓ la pubblicazione della sentenza di condanna (sanzione eventuale che può essere disposta dal Giudice quando, nei confronti dell'Ente, viene applicata una sanzione interdittiva), a spese della società, in uno o più giornali ovvero mediante affissione nel Comune ove la Società ha la sede principale.

Con la sentenza di condanna, il Giudice dispone sempre la confisca del prezzo o del profitto del reato, ovvero di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente, salvo la parte che possa essere restituita al danneggiato.

1.3 Responsabilità e vicende modificative dell'Ente

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità qualora la società modifichi la propria struttura successivamente alla commissione di un reato.

In caso di trasformazione o fusione, la società risultante dalla modifica è responsabile dei reati commessi dall'ente originario, con conseguente applicazione delle sanzioni irrogate. In caso di scissione parziale, rimane impregiudicata la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla scissione.

Tuttavia, gli enti beneficiari della scissione sono solidamente obbligati, limitatamente al valore del patrimonio trasferito, al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati anteriori alla scissione. Le sanzioni interdittive eventualmente comminate si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

In caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, il cessionario è solidamente obbligato con il cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente e comunque nei limiti del valore dell'azienda ceduta e delle sanzioni pecuniarie risultanti dai libri contabili obbligatori, o di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

1.4 Le Linee Guida di Confindustria

Al fine di agevolare gli Enti nell'attività di predisposizione del Modello, l'art. 6, comma 3 del Decreto prevede che gli Enti possano adottare modelli di organizzazione e gestione *“sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati”*.

In conformità a tale disposizione, BENTLEY, nella predisposizione del presente Modello, si è ispirata alle *“Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001”* emanate da Confindustria (ultimo aggiornamento giugno 2021).

Per completezza e chiarezza espositiva, giova rilevare che il suesposto riferimento alle suddette Linee Guida elaborate da Confindustria trova la sua *ratio* nell'opportunità di fondare l'elaborazione del Modello e, più in generale l'intera procedura di adeguamento al D.Lgs. 231/2001, ad un riferimento procedurale che costituisce una sorta di protocollo (linee guida appunto) per operatori del settore.

Ciò posto, le fasi fondamentali che le Linee Guida individuano nella costruzione dei Modelli possono essere così schematizzate:

- una prima fase consiste nell'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (in quale Area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal Decreto;
- una seconda fase che consiste nella progettazione del sistema di controllo (c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'Ente), ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'Ente ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:

- ✓ la predisposizione di un Codice Etico;
- ✓ l'implementazione di un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo quali, ad esempio, la contrapposizione di funzioni;
- ✓ l'adozione di procedure tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni elementi di controllo;

- ✓ la presenza di poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese;
- ✓ la presenza di sistemi di controllo e gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- ✓ la comunicazione al personale e sua formazione.

Tali componenti devono essere informate ai principi di:

- ✓ verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- ✓ applicazione del principio di separazione delle funzioni;
- ✓ documentazione dei controlli;
- ✓ previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico, delle Procedure Aziendali e dei protocolli previsti dal Modello;
- ✓ autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione dell'organismo di vigilanza.

Da un punto di vista concettuale, la riduzione del rischio comporta il dovere di intervenire su due fattori determinanti: 1) la probabilità di accadimento dell'evento; 2) l'impatto dell'evento stesso.

Per operare efficacemente, il sistema delineato non può però ridursi a un'attività saltuaria, ma deve tradursi in un processo continuo da reiterare con particolare attenzione a tutti i momenti di cambiamento aziendale.

Occorre tuttavia precisare che le indicazioni contenute nelle sopra citate Linee Guida rappresentano un semplice quadro di riferimento a cui ogni società è libera di ispirarsi ai fini della predisposizione del Modello. Trattasi, infatti, di indicazioni generali che devono essere adattate e modellate sulla concreta realtà aziendale, tenuto conto delle dimensioni e della specifica attività d'impresa.

Sul punto, giova evidenziare che il mancato rispetto di punti specifici delle Linee Guida non inficiano in alcun modo la validità e/o l'efficacia del Modello, il quale per le ragioni suesposte – in primis, la necessità di essere calibrato sulla concreta realtà aziendale, con specifico riferimento alle funzioni aziendali ritenute maggiormente sensibili al rischio reato 231 – ben può discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno portata e carattere generale e orientativo.

1.5 I Destinatari del Modello

In base alle indicazioni contenute nel Decreto sono identificati come destinatari principali del Modello, in relazione alla loro capacità di agire e ai poteri riconosciuti e formalizzati nelle procure/deleghe e/o nella *job description*:

- i) **soggetti apicali**: soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché i soggetti che esercitano di fatto la gestione e il controllo sulla stessa;
- ii) **soggetti sottoposti**: soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali;
- iii) **soggetti terzi alla Società**, diversi da quelli individuati nei punti precedenti, nell'ambito delle relazioni di lavoro e/o d'affari instaurate con la società.

1.6 I Principi ispiratori del Modello

I principi cardine a cui il Modello si ispira sono:

- ✓ i requisiti indicati dal D.Lgs. 231/2001 ed in particolare:
 - i) l'attribuzione ad un organismo di vigilanza interno del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello, anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali ed il diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del Decreto Legislativo n. 231/2001;
 - ii) l'attività di verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post);
 - iii) l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali previste nel Codice Etico;
- ✓ le Linee Guida di Confindustria, in base alle quali è stata predisposta la mappatura delle aree di attività a rischio nonché la disciplina, anche organizzativa aziendale, in tema di segnalazioni;
- ✓ i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno ed in particolare:
 - i) ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua;
 - ii) nessuno deve poter gestire in autonomia un intero processo, ovvero deve essere rispettato il principio della separazione delle funzioni;
 - iii) i poteri autorizzativi devono essere assegnati coerentemente con le responsabilità assegnate;
 - iv) il sistema di controllo deve documentare l'effettuazione dei controlli, compresa la supervisione;
 - v) la comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni rilevanti.

1.7 Coordinamento dei principi e protocolli del Modello con le Procedure Aziendali

Nella predisposizione del presente Modello, si è tenuto conto delle Procedure Aziendali e dei sistemi di controllo esistenti, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e di controllo delle aree di rischio, ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Ed infatti, alcune delle Procedure Aziendali sono state oggetto di revisioni e modifica, successivamente all'entrata in vigore del Modello, anche all'esito delle attività di monitoraggio e controllo svolte dall'Organismo di Vigilanza di BENTLEY, che ha fornito il proprio supporto al fine di rendere le Procedure Aziendali quali utili strumenti di prevenzione contro la commissione dei reati 231 all'interno dell'organizzazione aziendale di BENTLEY.

Si precisa che le Procedure Aziendali che svolgono il ruolo di "presidio" nelle attività sensibili ai fini del D.Lgs. 231/2001 – come di seguito indicate - sono da considerare, a tutti gli effetti, parte integrante del Modello di BENTLEY.

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI BENTLEY SOA

2.1 BENTLEY SOA S.p.A. e la sua attività aziendale

BENTLEY è una società che ha, quale oggetto sociale esclusivo, lo svolgimento dell'attività di attestazione in osservanza di quanto previsto dall'art. 100, co. 4 del D. Lgs. n. 36/2023 e s.m.i. e di effettuazione dei connessi controlli sui soggetti esecutori di lavori pubblici per la verifica del possesso dei requisiti generali di cui all'art. 94, 95 e 98 del predetto decreto legislativo nonché dei requisiti tecnico-organizzativi ed economico-finanziari ai sensi dell'art. 18 co. 5 dell'Allegato II.12 del D. Lgs. n. 36/2023.

In virtù di quanto appena esposto, BENTLEY è una società per azioni che, in materia di qualificazione delle imprese concorrenti alle gare per l'affidamento di appalti pubblici, assume la denominazione di "Società Organismo di Attestazione" (SOA), cioè di soggetto di diritto privato, operante quale società di capitali, che esegue una funzione di natura pubblicistica, in quanto accerta ed attesta l'esistenza, nei soggetti esecutori di lavori pubblici, degli elementi di qualificazione secondo le previsioni di cui al citato Allegato II.12 del D. Lgs. n. 36/2023⁴.

Il presente documento è redatto in adozione alle indicazioni contenute nel D.Lgs. 231/2001 e costituisce il riferimento di gestione finalizzato all'istituzione di un sistema di prevenzione e controllo aziendale atto a prevenire la commissione degli illeciti previsti dal Decreto.

Ai fini della implementazione del Modello, preme evidenziare come gli atti delle società d'attestazione siano atti pubblici e il loro operare sia governato da norme di diritto pubblico, quale il già citato Allegato II.12 del D. Lgs. n. 36/2023, che enuclea le regole di condotta al cui rispetto le SOA devono improntare la propria attività.

In considerazione di tali premesse, il Modello non solo rappresenta uno strumento necessario per prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto, ma anche un'importante opportunità – unitamente al Codice Etico – affinché BENTLEY persegua e implementi i propri obiettivi di impresa operante nello svolgimento esclusivo dell'attività di attestazione, andando esente da responsabilità per determinati reati eventualmente commessi da soggetti incardinati nella propria organizzazione aziendale.

BENTLEY adotta un Manuale Qualità i cui principi si ispirano alla norma UNI EN ISO 9001:2008.

A tal riguardo il Manuale Qualità di BENTLEY presenta una diretta correlazione, anche sul piano grafico e del contenuto, con il MANUALE ANAC.

⁴Con riferimento alle funzioni e alla natura soggettiva delle SOA si rinvia al Paragrafo 1.1 della Parte Speciale A "I REATI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE".

In tale ottica, le procedure aziendali risultano predisposte nel rispetto delle disposizioni dell' Allegato II.12 del D. Lgs. n. 36/2023 tenendo conto in particolare dei principi contenuti nell'articolo 11 del predetto Allegato secondo cui le procedure:

- a. devono garantire il rispetto dei principi di diligenza, correttezza, trasparenza e imparzialità;
- b. devono prevedere adeguati livelli di responsabilità ed essere tali da assicurare e mantenere l'indipendenza di giudizio, l'imparzialità e l'equo trattamento di ogni soggetto cui rilasciare o negare l'attestato di qualificazione.
- c. devono essere tali da consentire a BENTLEY, successivamente all'ottenimento dell'autorizzazione e ove la stessa lo ritenesse opportuno e utile, di richiedere ad un organismo regolarmente accreditato la certificazione della qualità aziendale conforme alle norme europee serie UNI EN ISO 9001.

2.2 Finalità del Modello

La scelta di BENTLEY di dotarsi del Modello di Organizzazione e Gestione si inserisce nella più ampia politica di sensibilizzazione alla gestione trasparente e corretta della Società, nel rispetto della normativa vigente sopra richiamata e dei fondamentali principi di etica degli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale.

L'adozione del Modello, inoltre, costituisce un valido strumento di sensibilizzazione e guida dell'operato di tutti coloro che operano in nome e per conto di BENTLEY, affinché seguano, nell'espletamento della propria attività, comportamenti corretti e chiari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

In tal senso, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo consente a BENTLEY di beneficiare dell'esimente prevista dal D.Lgs. 231/2001, ma anche di migliorare la propria *governance*, limitando il rischio della commissione di reati.

Obiettivo del presente documento è definire il modello organizzativo, gestionale e di controllo e le iniziative regolamentari da seguire per il rispetto della disciplina specifica sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche (D.Lgs. 231/2001) e la limitazione dei rischi correlati.

Il Modello intende configurare un sistema strutturato e organico – anche mediante espresso riferimento alle Procedure Aziendali – di procedure ed attività di controllo, *ex ante* ed *ex post*, volto a prevenire ed a ridurre il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto Legislativo n. 231/2001.

I principi contenuti nel presente Modello sono preordinati a determinare, da un lato, la piena consapevolezza, nel potenziale autore del reato, di commettere un illecito; dall'altro, a

consentire a BENTLEY, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione del reato.

La *ratio* sottesa al presente Modello è pertanto quella di predisporre un sistema strutturato e organico di prevenzione, dissuasione e controllo, finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei 'Reati 231', mediante l'individuazione delle aree a rischio e la loro conseguente proceduralizzazione.

Nella predisposizione e aggiornamento del presente Modello si è tenuto conto delle Procedure Aziendali e dei sistemi di controllo esistenti e già ampiamente operanti in azienda, rilevati in fase di "As-is analysis", in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e di controllo sui processi coinvolti nelle attività sensibili.

In particolare, mediante l'individuazione delle attività ritenute sensibili con riferimento ai reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 (c.d. attività sensibili), il Modello è finalizzato alla:

- promozione e valorizzazione di una cultura etica al proprio interno, in un'ottica di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari;

- determinazione in tutti coloro che operano in nome e per conto di BENTLEY della consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;

- determinazione della consapevolezza che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da BENTLEY in quanto (*anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio*) sono, comunque, contrarie alle disposizioni di legge e ai principi etico-sociali cui BENTLEY intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;

- introduzione di un meccanismo che consenta di istituire un processo permanente di analisi delle attività aziendali, volto a individuare le aree nel cui ambito possano astrattamente configurarsi i reati indicati dal Decreto;

- introduzione di principi di controllo a cui il sistema organizzativo debba conformarsi così da poter prevenire nel concreto il rischio di commissione dei reati indicati dal Decreto nelle specifiche attività emerse a seguito dell'attività di analisi delle aree sensibili;

- introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto dei suddetti principi di controllo e, in particolare, delle misure indicate nel presente Modello;

- istituzione dell'Organismo di Vigilanza con il compito di vigilare sul corretto funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne il suo aggiornamento.

Nell'ottica di un'efficace attuazione del Modello, un ruolo centrale può (e deve) essere svolto dall'Organismo di Vigilanza che ben può farsi interprete della necessità di contemperare il processo di adeguamento dell'organizzazione aziendale al Decreto con le concrete esigenze di tipo operativo, organizzativo, economico e funzionale della Società.

Specie dinanzi ad una realtà aziendale, quale quella di BENTLEY, l'OdV può in concreto rivestire un ruolo fondamentale anche nella determinazione dei tempi e dei modi di effettiva attuazione del Modello, in linea con le esigenze aziendali.

In questa chiave è parso opportuno definire dei protocolli non eccessivamente rigidi, dunque suscettibili di essere attuati ed applicati in modo elastico e comunque tale da rispettarne in ogni caso la ratio e da garantire l'adeguamento alle concrete esigenze di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità dei processi aziendali.

Tale compito potrà essere efficacemente svolto dall'OdV che, dunque, non dovrà limitarsi a verificare in modo statico l'attuazione del Modello, ma dovrà, invece, in modo dinamico e sinergico con le varie strutture e funzioni aziendali, definire modalità e tempi di attuazione delle indicazioni del Modello (fermo restando, in ogni caso, l'impegno di BENTLEY di avviare, in modo autonomo, l'attuazione delle indicazioni e prescrizioni rese dal presente Modello).

In linea generale, i principi generali cui il Modello deve ispirarsi, ai fini dell'implementazione di un adeguato sistema di controllo, sono:

- la mappatura delle attività a rischio di BENTLEY;
- la verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del Decreto;
- la predisposizione di specifici protocolli di "gestione ordinaria", al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- l'attività di verifica del funzionamento del Modello e della sua tenuta, con conseguente aggiornamento periodico;
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- la comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni rilevanti, nonché l'attribuzione a quest'ultimo dei compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello.

2.3 Struttura del Modello

Il presente Modello è composto:

- ✓ dalla “**PARTE GENERALE**”, corredata dai principi ispiratori del Decreto nonché dai meccanismi di *governance* attualmente adottati dalla Società: si tratta in sostanza della definizione di linee guida, che la Società pone come riferimento per la gestione della propria attività e che sono, quindi, validi per la realtà aziendale in senso lato e non soltanto per il compimento delle attività rischiose;
- ✓ dalla “**PARTE SPECIALE**”, a sua volta suddivisa in più sezioni elaborate con specifico riguardo:
 - alle aree che si presentano a rischio di reato;
 - alle tipologie di reato previste dal Decreto, con specifico riferimento alle quelle fattispecie in relazione alle quali la Società è apparsa maggiormente sensibile e la cui commissione, quindi, è astrattamente ipotizzabile, in ragione dell’attività svolta da BENTLEY;
 - ai principi di comportamento che devono informare lo svolgimento delle attività a rischio ai sensi del Decreto, al fine di prevenire la commissione degli illeciti di cui al Decreto stesso;
 - alle procedure aziendali in essere in BENTLEY nonché a quelle adottate, anche a seguito degli input e delle osservazioni provenienti dall’Organismo di Vigilanza, al fine di ridurre l’esposizione di rischio, anche potenziale, ai reati 231 e operanti quindi quali “protocolli 231”.

Il Modello si completa, infine, dei seguenti allegati che ne costituiscono parte integrante e mirano a rendere operative e applicabili le linee generali e le regole di condotta contenute nella Parte Generale e nelle successive Parti Speciali:

- **Allegato 1:** Codice Etico;
- **Allegato 2:** Valutazione delle aree di rischio e dei sistemi organizzativi e di controllo interno aziendali;
- **Allegato 3:** Sistema Disciplinare;
- **Allegato 4:** Tabella dei reati presupposto e delle sanzioni.

2.4 Variazioni e aggiornamenti del Modello

Saranno sottoposte all’approvazione del Consiglio di Amministrazione tutte le modifiche del Modello che esponano la Società a nuovi o ulteriori rischi di compimento dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001. A titolo esemplificativo e non esaustivo, saranno rimesse alla competenza esclusiva del CdA:

- a) la revisione della “parte generale” e delle “parti speciali” a seguito di nuove previsioni normative;

- b) l'introduzione di nuovi protocolli;
- c) l'introduzione di ulteriori "parti speciali" relativamente a misure preventive volte a contrastare il compimento di altre tipologie di reati che risultino inserite nell'ambito di applicazione del D.Lgs. 231/2001;
- d) i cambiamenti organizzativi che determinino una variazione significativa della "mappa dei rischi" aziendali in relazione ai "reati rilevanti";
- e) significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
- f) modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa.

Il Modello adottato, come ogni successiva modifica di carattere significativo apportata allo stesso, vengono comunicati all'OdV.

Eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello devono essere segnalati in forma scritta dall'OdV all'Organo Amministrativo, affinché lo stesso possa effettuare le delibere di propria competenza.

Non saranno considerate modifiche – e come tali non saranno sottoposte all'approvazione del CdA di BENTLEY – tutte le variazioni di carattere meramente formale e stilistico, nonché le variazioni che recepiscano cambiamenti organizzativi e/o adeguamenti procedurali che non esponano l'azienda a nuovi o ulteriori rischi.

2.5 Sistema di deleghe e poteri

La Società si impegna a dotarsi, mantenere e comunicare un sistema organizzativo che definisca in modo formalizzato e chiaro l'attribuzione delle responsabilità di gestione, coordinamento e controllo interni, nonché i livelli di dipendenza gerarchica e la descrizione delle mansioni dei dipendenti (per es. organigramma).

Il sistema delle deleghe di funzioni e procure della Società deve uniformarsi alle seguenti prescrizioni:

- ✓ l'esercizio del potere deve essere svolto nell'ambito di posizioni di responsabilità congruenti con l'importanza dell'operazione economica;
- ✓ al processo decisionale devono prendere parte i soggetti che svolgono le attività oggetto dell'esercizio dei poteri;
- ✓ la Società è validamente impegnata verso l'esterno da un numero determinato e limitato di soggetti muniti di deleghe formalizzate e opportunamente comunicate;
- ✓ le deleghe devono coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma e essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;

- ✓ ciascuna delega deve definire e descrivere in modo specifico e non equivoco i poteri gestionali del delegato e il soggetto cui il delegato riporta gerarchicamente;
- ✓ i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
- ✓ il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli;
- ✓ solo i soggetti muniti di specifici e formali poteri possono assumere, in nome e per conto della Società, obbligazioni verso terzi.

L'OdV dovrà effettuare le opportune verifiche circa la coerenza delle deleghe e delle procure vigenti con la struttura organizzativa di BENTLEY.

2.6 La procedura di adozione del Modello

Sebbene l'adozione del Modello sia stata prevista dal legislatore come una scelta libera e del tutto facoltativa per le persone giuridiche, BENTLEY, in conformità alle sue politiche aziendali, ha ritenuto opportuno procedere all'adozione del Modello con delibera dell'Organo Amministrativo.

Inoltre, con la medesima delibera, BENTLEY ha altresì istituito l'OdV, determinandone i relativi compiti e poteri.

Essendo il Modello un "*atto di emanazione dell'organo dirigente*", in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a) del D.Lgs. 231/2001, le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale saranno rimesse alla competenza dell'Organo Amministrativo di BENTLEY. A tal fine, sono da intendersi come "sostanziali" quelle modifiche e integrazioni che si rendono necessarie a seguito dell'evoluzione delle normative di riferimento o che implicano un cambiamento nelle regole e nei principi comportamentali contenuti nel Modello, nei poteri e doveri dell'Organismo di Vigilanza e nel sistema sanzionatorio.

Tali modifiche verranno comunicate al Presidente del Consiglio di Amministrazione con cadenza annuale e da questi ratificate o eventualmente integrate o modificate.

La pendenza della ratifica non priva di efficacia e validità le modifiche nel frattempo adottate.

2.7 L'approccio metodologico e la costruzione del Modello

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera a) del D. Lgs. 231/2001, il Modello deve, in via preliminare, individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001. A tale scopo, l'indagine effettuata ha investito la complessiva organizzazione di BENTLEY, mediante la ricognizione delle aree, dei settori, nonché delle relative funzioni e Procedure Aziendali, ritenute maggiormente a rischio-reato.

Il lavoro di realizzazione del Modello si è quindi sviluppato in diverse fasi, improntate ai principi fondamentali della documentazione e della verificabilità di tutte le attività ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Si precisa che il risultato dell'attività sintetizzata nel presente Modello e negli allegati, che ne costituiscono parte integrante, nonché le linee guida suggerite per implementare i protocolli esistenti e per permettere alla Società di prevenire i reati di cui al Decreto, necessitano di aggiornamenti, in relazione ai mutamenti organizzativi, normativi o di mercato fronteggiati dall'Ente nel quadro della propria attività imprenditoriale, istituzionale e societaria.

Sarà, pertanto, compito dell'OdV, nell'esercizio delle proprie funzioni di vigilanza e controllo, provvedere al costante aggiornamento e adeguamento del Modello, come meglio specificato in seguito.

Al fine di offrire un quadro sintetico dell'attività svolta, si riporta una breve descrizione di tutte le fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio, le cui risultanze hanno dato luogo alla predisposizione del presente Modello:

Fase I: raccolta e analisi di tutta la documentazione essenziale

Si è innanzitutto proceduto a raccogliere la documentazione ufficiale disponibile presso BENTLEY e relativa, tra gli altri, a:

- organigramma;
- manuale del sistema qualità;
- alcune delle principali Procedure Aziendali, rese necessarie ai fini della predisposizione della *Risk Analysis*;
- visura camerale della Società;
- statuto e atto costitutivo;
- principali contratti rilevanti ai fini dell'analisi delle aree aziendali a rischio 231;
- documento di valutazione rischi (DVR) e altri documenti rilevanti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Tali documenti sono stati quindi esaminati, unitamente all'ulteriore documentazione oggetto di modifiche e aggiornamenti da parte di BENTLEY, al fine di costituire una piattaforma informativa della struttura e dell'operatività di BENTLEY, nonché della ripartizione dei poteri e delle competenze.

Fase I: raccolta e analisi di tutta la documentazione essenziale

Si è innanzitutto proceduto a raccogliere la documentazione ufficiale disponibile presso BENTLEY e relativa, tra gli altri, a:

- organigramma;

- manuale del sistema qualità;
- alcune delle principali Procedure Aziendali, rese necessarie ai fini della predisposizione della *Risk Analysis*;
- visura camerale della Società;
- statuto e atto costitutivo e verbali dell'Organo Amministrativo e dell'Assemblea dei Soci di BENTLEY;
- principali contratti rilevanti ai fini dell'analisi delle aree aziendali a rischio 231;
- documento di valutazione rischi (DVR) e altri documenti rilevanti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Tali documenti sono stati quindi esaminati al fine di costituire una piattaforma informativa della struttura e dell'operatività di BENTLEY, nonché della ripartizione dei poteri e delle competenze.

Fase II: identificazione delle attività a rischio (“As is analysis”)

Nell'analizzare l'attività di BENTLEY, si è proceduto a verificarne i contenuti, le concrete modalità operative, la ripartizione delle competenze nonché il rischio di concretizzazione dei reati. Le aree a rischio di commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto sono state, dunque, identificate e condivise mediante l'esame dei questionari, nonché delle interviste condotte nei confronti dei Responsabili di alcune funzioni aziendali.

Il metodo utilizzato è stato quello del “*Control and Risk Assessment*”, strumento mediante il quale si perviene all'identificazione dei rischi nell'ambito delle diverse componenti dell'attività societaria, onde valutare la frequenza delle attività potenzialmente oggetto di illecito.

Gli elementi sui quali è stata basata la valutazione sono i seguenti:

- **GOVERNANCE:** attraverso questo elemento si è verificato se nell'azienda sono presenti, e in quale misura sono rispettate ed efficaci, procedure o sistemi atti a definire chiaramente ruoli e responsabilità facenti capo ad ogni funzione e ad ogni soggetto interessato.
- **CODICI DI CONDOTTA:** in tale ambito si è valutato se risultino già presenti, nell'ambito aziendale, codici etici e/o di comportamento per le aree a rischio, e la loro coerenza con norme e regolamenti vigenti.
- **INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE:** questo campo analizza la presenza e l'efficacia dei sistemi di comunicazione e di diffusione delle informazioni all'interno dell'azienda. In particolare è stato esaminato il grado di articolazione del sistema attraverso l'analisi dei seguenti aspetti:
 - periodicità della comunicazione,

- strumenti utilizzati per diffondere le informazioni,
 - esistenza di attività di *reporting* e di rilevazione dei rischi,
 - capacità del sistema di recepire i cambiamenti ed aggiornarsi;
 - reperibilità dei dati necessari all'analisi.
- **RISORSE UMANE:** in tale ambito è stata analizzata la gestione delle risorse umane sotto i seguenti aspetti:
 - esistenza di Procedure Aziendali in fase di selezione del personale,
 - presenza di corsi di formazione e la loro periodicità ed efficacia,
 - rispetto delle normative vigenti in materia di lavoro dipendente,
 - presenza di sistemi di incentivazione.
 - **CONTROLLO E MONITORAGGIO:** attraverso tale elemento è stata valutata l'esistenza e l'efficacia di protocolli o Procedure Aziendali finalizzate alla prevenzione e/o alla segnalazione di illeciti. In particolare è stata analizzata:
 - l'esistenza di sistemi di controllo "incrociato" fra le varie funzioni apicali,
 - la ripartizione del potere decisionale e delle responsabilità,
 - l'esistenza di un sistema di controllo interno dedicato alla prevenzione degli illeciti,
 - l'esistenza di standard di riferimento nello svolgimento dell'attività di controllo.
 - **REAZIONE ALLE VIOLAZIONI:** è stata analizzata la presenza e l'eventuale applicazione ed efficacia di un sistema sanzionatorio formalizzato.

Ogni singolo elemento di apprezzamento è stato valutato secondo i seguenti requisiti ai quali viene attribuito un valore sulla base del grado di adeguatezza rispetto a quanto previsto dalla normativa:

- **Formalizzazione:** tale requisito analizza l'effettiva esistenza di modelli, procedure e/o prassi e la loro adeguatezza;
- **Adempimento e Applicazione:** tale requisito esamina il livello di applicazione dei modelli, prassi o procedure;
- **Conoscenza:** tale requisito permette di verificare il livello di conoscenza e informazione del personale riguardo a Procedure Aziendali, modelli e/o prassi, "reati 231" e sanzioni;
- **Diffusione:** tale requisito analizza gli strumenti utilizzati per la comunicazione interna e la loro validità;
- **Efficacia:** tale requisito esamina l'efficacia delle Procedure Aziendali, degli strumenti utilizzati e della comunicazione;

- **Aggiornamento:** tale requisito analizza in livello di adeguamento ai cambiamenti interni ed esterni all'azienda degli strumenti, sistemi, Procedure Aziendali e modelli.

Fase III: identificazione e analisi degli attuali presidi al rischio

Nel corso delle interviste ad alcuni dei soggetti Responsabili si è richiesto di illustrare le Procedure Aziendali e i concreti controlli esistenti e idonei a presidiare il rischio individuato.

Sulla base di dette valutazioni si è determinato il livello di criticità, in termini di profilo di rischio effettivo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, nell'ambito di ciascun processo.

Fase IV: "Gap Analysis"

La situazione di rischio e dei relativi presidi è stata confrontata con le esigenze e i requisiti imposti dal Decreto al fine di individuare le eventuali carenze del sistema esistente.

Si è provveduto quindi a identificare (cfr. Parte Speciale) gli interventi che più efficacemente risultano idonei a prevenire in concreto le ipotesi di rischio, tenendo conto anche dell'esistenza di regole e/o prassi operative, nonché a migliorare l'attuale sistema di controllo interno nell'ottica di una piena ed efficace attuazione dei requisiti essenziali previsti dal D. Lgs. 231/2001.

Fase V: definizione di linee guida di comportamento per la definizione di protocolli operativi - MOG

Per ciascuna unità operativa in cui sia stata ravvisata sussistente un'ipotesi di rischio, si è provveduto alla verifica della coerenza delle modalità operative esistenti e, ove necessario, sono state indicate opportune linee guida per la definizione di nuove modalità idonee a governare il profilo di rischio individuato.

All'analisi dello *status quo* aziendale, è dunque seguita la descrizione delle criticità emergenti, per poi procedere alla indicazione delle modalità di gestione e prevenzione da attuare in BENTLEY, al fine di prevenire la commissione dei 'Reati 231', secondo il seguente schema:

- ✓ AS IS ANALYSIS
- ✓ GAP ANALYSIS
- ✓ PRINCIPI GENERALI
- ✓ PROTOCOLLI/PROCEDURE AZIENDALI NELLE AREE SENSIBILI.

2.8 Conclusioni

Le descritte fasi hanno condotto al risultato meglio specificato nel presente Modello cui la Società dovrà uniformarsi anche attraverso l'apporto dell'OdV, che sovrintenderà – date le funzioni ad esso attribuite – all'applicazione ed implementazione del Modello medesimo.

Le lacune evidenziate nella *Gap Analysis* devono, quindi, necessariamente essere colmate dalla possibilità che le aree maggiormente a rischio siano regolate dalla nuova 'Governance' che verrà delineata nella Parte Speciale del presente Modello, che garantirà l'armonizzarsi dei principi del Decreto alle norme interne, le quali, in tal modo, costituiranno valido presidio delle attività potenzialmente a rischio.

3. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE DEL MODELLO

3.1 Premessa

BENTLEY promuove la corretta e piena conoscenza delle regole di condotta contenute nel Modello da parte di tutti i Destinatari, anche in funzione del loro diverso livello di coinvolgimento nei processi sensibili.

Tutti i dipendenti, con modalità diversificate secondo il loro grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del D.Lgs. 231/2001, sono tenuti a partecipare ad una specifica attività formativa.

BENTLEY persegue, attraverso un adeguato programma di formazione rivolto a tutti i dipendenti, una loro sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti al Modello, al fine di consentire ai destinatari di detta formazione di raggiungere la piena consapevolezza delle direttive aziendali e di essere posti in condizioni di rispettarle in pieno. La partecipazione agli interventi formativi è obbligatoria.

La formazione del personale di BENTLEY, ai fini dell'attuazione del Modello, è gestita dalla Direzione Finanziaria, con la collaborazione del Responsabile Qualità e Organizzazione, in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza.

La formazione diretta alla corretta conoscenza del Modello deve innanzitutto prevedere i seguenti contenuti:

- ✓ una parte istituzionale comune per tutti i Destinatari, avente ad oggetto la normativa di riferimento (D.Lgs. n. 231/2001 e reati presupposto), il Modello ed il suo funzionamento;
- ✓ una parte speciale in relazione a specifici ambiti operativi, che, avendo quale riferimento la mappatura delle attività sensibili, sia volta a diffondere la conoscenza dei reati, le fattispecie configurabili ed i presidi specifici delle aree di competenza degli operatori.

L'organizzazione di seminari e di altre iniziative di formazione e informazione potrà svolgersi secondo le necessità di BENTLEY, sentito l'OdV, anche a distanza mediante utilizzo di risorse informatiche, al fine di divulgare in modo tempestivo e favorire la comprensione dei principi e dei contenuti del Modello.

I contenuti formativi devono essere opportunamente aggiornati in relazione alle evoluzioni della normativa di riferimento e del Modello, prevedendo nel caso di aggiornamento significativo (es. estensione della responsabilità amministrativa dell'ente a nuove tipologie di reati), le necessarie integrazioni ai supporti formativi.

L'Organismo di Vigilanza si occuperà di promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello da parte di tutto il personale nonché di verificarne la completa attuazione.

Si riportano di seguito le attività individuate per una corretta ed esaustiva comunicazione del Modello a dipendenti e collaboratori di BENTLEY e per la loro formazione.

3.2 Piano di comunicazione verso i componenti degli organi sociali

L'Organismo di Vigilanza comunica formalmente l'adozione del presente Modello a ciascun componente degli organi sociali direttivi e di controllo.

Ogni soggetto che riceve tale comunicazione è tenuto a sottoscrivere una dichiarazione di conoscenza e adesione al Modello, da conservare e archiviare a cura dello stesso Organismo di Vigilanza.

3.3 Piano di comunicazione e formazione verso i dipendenti

A) Comunicazione:

La comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello viene comunicata a tutti i dipendenti in organico mediante la trasmissione di una nota da parte degli organi aziendali (es. Presidente, ecc.) circa l'avvenuta dotazione del Modello, rimandando (eventualmente) all'affissione dello stesso in locali accessibili a tutti ovvero alla consegna, anche via email, di una copia del Modello a ciascun dipendente.

La comunicazione è corredata da una dichiarazione sottoscritta dai dipendenti - da trasmettere all'OdV - ove si attesta la materiale ricezione della documentazione informativa nonché l'impegno ad osservarne le relative prescrizioni.

La diffusione

La diffusione del Modello è discrezionalmente attuata dalla Società anche tramite il proprio sito *intranet* aziendale e la creazione di pagine web, debitamente aggiornate, i cui contenuti riguardino essenzialmente un'informativa di carattere generale relativa all'osservanza del D.Lgs. 231/2001 e all'adozione del Modello da parte di BENTLEY.

La comunicazione ai nuovi dipendenti

Ai neo assunti viene consegnato un set informativo, contenente il Modello, il Codice Etico e il Sistema Disciplinare. Tali soggetti saranno tenuti a rilasciare a BENTLEY una dichiarazione

sottoscritta attestante la ricezione della documentazione informativa e l'impegno ad osservarne le relative prescrizioni.

B) Formazione

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 varia, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'Area in cui operano, delle eventuali funzioni di rappresentanza della Società.

B.1) Formazione ai Responsabili operativi

Nei confronti dei Responsabili operativi di BENTLEY valgono le seguenti prescrizioni:

- vengono informati in merito alle disposizioni del Decreto e sensibilizzati sull'importanza attribuita da BENTLEY all'adozione di un sistema di governo e di controllo dei rischi;
- si descrivono la struttura e i contenuti principali del Modello adottato, nonché l'approccio metodologico seguito per la sua costruzione e il suo aggiornamento;
- si descrivono i comportamenti da tenere in materia di comunicazione e formazione dei propri dipendenti gerarchici e, in particolare, del personale operante nelle aree aziendali ritenute sensibili;
- si illustrano i comportamenti da tenere nei confronti dell'OdV, in materia di comunicazioni, segnalazioni e collaborazione alle attività di vigilanza e aggiornamento del Modello.

B.2) Formazione ai dipendenti operanti nell'ambito delle aree sensibili

Ai fini di una corretta promozione della conoscenza del Modello nei confronti dei soggetti operanti nelle aree sensibili, BENTLEY dovrà:

- predisporre corsi di formazione a frequenza obbligatoria ogni qualvolta (oltre che al momento dell'adozione) sia modificato e/o aggiornato, in modo rilevante, il presente Modello dall'OdV, il quale effettuerà controlli a campione sulla frequenza ai corsi nonché sulla adeguatezza del contenuto dei programmi di corso;
- svolgere una attenta attività di sensibilizzazione, anche tramite i Responsabili delle funzioni aziendali potenzialmente a rischio di reato, in favore dei propri dipendenti gerarchici, in relazione al comportamento da osservare e alle conseguenze derivanti da un mancato rispetto del Modello.

3.4 Piano di comunicazione e formazione verso i collaboratori esterni

BENTLEY promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello attraverso le seguenti modalità:

- Pubblicazione sul sito internet aziendale:
 - di un'informativa di carattere generale relativa al D.Lgs. 231/2001 e all'importanza attribuita da BENTLEY all'adozione di un sistema di governo e di controllo dei rischi;
 - dell'indice del presente documento ovvero della struttura e delle principali disposizioni della sola Parte Generale del Modello adottato da BENTLEY;
- Inserimento di una dichiarazione, in qualunque contratto di fornitura, servizio, consulenza e collaborazione (nel corpo del testo o in allegato):
 - di presa visione e conoscenza delle disposizioni del D.Lgs. 231/2001 e delle prescrizioni del Modello;
 - di impegno al rispetto del Modello, accettando altresì che l'eventuale violazione, se reiterata ovvero di particolare gravità, possa essere causa di risoluzione del contratto.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 La disciplina normativa

In base alle previsioni del D.Lgs. 231/2001, l'organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento deve essere un organismo della società (art. 6, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 231/2001), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'art. 6, comma 1, del Decreto prevede, inoltre, che l'Ente non risponde dei reati commessi dai soggetti in posizione apicale se prova che:

- a) *Omissis;*
- b) *il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza di detto Modello e di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;*
- c) *omissis;*
- d) *non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b)".*

Sul punto, anche alla luce delle considerazioni espresse nella relazione illustrativa al Decreto, l' "organismo dell'Ente" deve intendersi come un organismo interno alla struttura aziendale, al quale è demandato il compito di attuare in modo efficace e corretto il Modello, nonché di valutare in modo continuativo il funzionamento delle Procedure Aziendali, anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali e il diritto ad un'informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del D. lgs. 231/2001.

4.2 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

Per conformarsi al dettato normativo e poter svolgere al meglio i propri compiti, l'OdV deve possedere le seguenti caratteristiche:

- ✓ **Stabilità e continuità:** l'OdV deve essere istituito in modo stabile all'interno dell'organizzazione aziendale, onde poter esercitare la propria attività di monitoraggio ed aggiornamento del modello in modo continuativo, attuando tutte le modifiche rese necessarie dall'eventuale mutamento dell'attività o dell'organizzazione aziendale. Deve divenire un costante punto di riferimento per tutti coloro che intendono effettuare segnalazioni ovvero richiedere indicazioni e pareri sulle condotte da osservare;
- ✓ **Terzietà, indipendenza e autonomia:** l'OdV deve poter esercitare le proprie funzioni con indipendenza di giudizio e autonomia di iniziativa ed operativa, in modo da poter

vigilare sull'applicazione del modello di organizzazione e gestione anche da parte degli organi di vertice dell'Ente. Tali caratteristiche presuppongono che l'OdV:

- (i) sia collocato, all'interno dell'organigramma aziendale, in una posizione gerarchicamente elevata;
 - (ii) riferisca unicamente ai massimi vertici aziendali;
 - (iii) sia estraneo alla gestione operativa dell'Ente;
- ✓ **Professionalità:** occorre garantire la concreta possibilità di azione all'OdV in un contesto che richiede sia capacità di valutazione e gestione dei rischi, sia competenze e conoscenze in materia di analisi delle Procedure Aziendali, di organizzazione e controllo aziendale e di pratica professionale;
 - ✓ **Onorabilità:** l'OdV devono possedere requisiti di autorevolezza, moralità ed onorabilità.

In considerazione della specifica realtà aziendale, al fine di dare piena attuazione alle finalità e ai principi espressi dal Decreto, BENTLEY:

- ✓ ha deliberato di attribuire il ruolo di OdV ad un organo costituito in forma plurisoggettiva, composto da tre membri, di cui due esterni e uno interno a BENTLEY, onde assicurare i requisiti di indipendenza e terzietà che devono contraddistinguere tale organismo nonché disporre della necessaria conoscenza diretta dell'organizzazione aziendale e delle modalità operative di perseguimento dell'oggetto sociale;
- ✓ ritiene opportuno che l'OdV attribuisca ai suoi membri un compenso annuo, al fine di assolvere i compiti di monitoraggio, controllo e aggiornamento che presiedono la propria attività.

Il Regolamento, appositamente redatto, disciplina nomina, compiti e regole di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza nonché gli obblighi informativi della Società nei confronti dell'OdV e potrà essere idoneamente modificato o integrato da parte dell'OdV.

L'attività di detto Organismo e l'osservanza dei principi e delle regole stabiliti nel Codice Etico (**Allegato n. 1**) permetteranno una gestione di BENTLEY che soddisfi tutti i requisiti richiesti dal Decreto.

Nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'OdV può avvalersi di altre funzioni interne ed esterne a BENTLEY che, di volta in volta, si rendessero, a tal fine, necessarie.

4.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'OdV di BENTLEY è affidato, in via generale, il compito di vigilare:

- (i) sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte degli amministratori, dei dipendenti, dei consulenti e dei partner di BENTLEY;
- (ii) sull'efficacia e adeguatezza del Modello, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione dei reati, salvaguardando la Società;
- (iii) sull'opportunità di aggiornamento del Modello, qualora si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso, in relazione al mutamento delle normative vigenti applicabili a BENTLEY o delle condizioni aziendali.

A tal fine, sul piano strettamente operativo, sono affidati all'OdV di BENTLEY i compiti di:

- (i) verificare la corretta e piena applicazione delle Procedure Aziendali/protocolli previsti dal presente Modello;
- (ii) condurre ricognizioni sulle attività aziendali al fine di aggiornare la mappatura dei "processi a rischio";
- (iii) effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio;
- (iv) promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- (v) promuovere l'aggiornamento, in collaborazione con le funzioni aziendali incaricate da BENTLEY, del sito internet della Società contenente tutte le informazioni relative al Decreto ed al Modello;
- (vi) raccogliere, elaborare e conservare le informazioni comunicategli in merito all'osservanza del Modello o ad eventuali anomalie e atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni ricevute nello svolgimento del proprio incarico;
- (vii) coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il migliore monitoraggio delle attività aziendali nelle aree a rischio. A tal fine l'OdV viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle aree a rischio dei reati citati nel Decreto ed ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante. All'OdV devono essere inoltre segnalate da parte del *management* eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano concretamente esporre la Società al rischio di reato;
- (viii) controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nelle singole Parti Speciali del Modello per le diverse tipologie di reato; in particolare, all'OdV devono essere segnalate le attività più significative e le operazioni contemplate dalle Parti Speciali nonchè messi a disposizione dati e documentazione, al fine di consentire l'effettuazione dei relativi controlli;

- (ix) verificare costantemente l'adeguatezza del Modello alle prescrizioni normative e, anche in collaborazione con le funzioni aziendali, valutare l'adeguatezza e le esigenze di aggiornamento del Modello;
- (x) accertare le presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello e segnalare le carenze dello stesso;
- (xi) gestione e verifica, anche dal punto di vista istruttorio, della fondatezza delle segnalazioni ricevute, anche tramite il sistema del c.d. Whistleblowing.

4.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza

Come già evidenziato in precedenza, al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza non riporta in linea gerarchica a nessuna funzione aziendale all'interno della Società.

Il *reporting* dell'OdV si svolge attraverso due modalità:

- la prima, su base continuativa, direttamente nei confronti del Presidente del CdA;
- la seconda, con cadenza almeno annuale, nei confronti del Collegio sindacale.

Con cadenza almeno annuale, l'OdV elabora una relazione scritta per il Consiglio di Amministrazione e per il Collegio sindacale di BENTLEY, contenente indicazioni sull'attività svolta (con succinta indicazione dei controlli *medio tempore* effettuati e dell'esito dei medesimi, l'eventuale aggiornamento della mappatura delle attività sensibili, ecc.) e al termine dell'esercizio annuale, in funzione delle evidenze emerse, l'OdV elabora altresì un piano delle attività previste per l'anno successivo.

Nel caso in cui l'OdV riscontri delle anomalie o criticità riferibili a qualcuno dei soggetti referenti, la segnalazione dovrà essere indirizzata almeno a uno degli altri soggetti di cui sopra.

L'attività di *reporting* ha ad oggetto:

- l'attività svolta dall'OdV;
- le modifiche apportate al Modello o le proposte di modifica del medesimo;
- le eventuali anomalie riscontrate, sia in termini di comportamenti all'interno di BENTLEY, sia in termini di efficacia del Modello.

Gli incontri tra l'OdV e i soggetti referenti devono essere verbalizzati, e le copie dei verbali devono essere custodite dall'OdV, il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, in caso di urgenza, la convocazione delle funzioni aziendali e dei soggetti competenti.

4.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

4.4.1 Obblighi informativi nei confronti dell'OdV

Tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, il D.lgs. 231/2001 enuncia anche l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'OdV.

I flussi informativi hanno ad oggetto tutte le informazioni e tutti i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'OdV, secondo quanto previsto dalla dall'Istruzione operativa aziendale, denominata "*Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza*" e da ciascuna Parte Speciale che concorre a costituire il Modello.

Specificamente, con il presente Modello sono istituiti una serie di obblighi, gravanti su tutto il personale di BENTLEY.

In particolare, tutti i Responsabili delle singole aree operative devono informare l'OdV di ogni evento o fatto rilevante per il rispetto e il funzionamento del Modello. Il personale dipendente, ed eventuali collaboratori esterni, devono riferire ogni informazione relativa a comportamenti costituenti violazioni delle prescrizioni del Modello o inerenti alla commissione di reati.

Inoltre, l'OdV deve essere costantemente aggiornato in ordine alle modifiche che riguardano l'esecuzione dell'attività di BENTLEY, anche in ragione delle evoluzioni legislative che interessano costantemente le SOA.

L'OdV istituisce un canale di comunicazione interna che garantisca, qualora la natura della segnalazione lo richieda, la confidenzialità e riservatezza di quanto segnalato, in modo anche da evitare atteggiamenti ritorsivi da parte dei vertici aziendali nei confronti del segnalante (c.d. *whistleblower protection*).

A titolo esemplificativo, l'OdV deve essere informato – tempestivamente ovvero secondo la diversa periodicità prevista dall'Istruzione operativa aziendale, denominata "*Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza*" - nel caso di:

- a) informazioni relative all'assetto dell'azienda;
- b) notizie relative all'attuazione del Modello e alle sanzioni che, in conseguenza della mancata osservanza dello stesso, siano state irrogate;
- c) atipicità o anomalie riscontrate da parte dei vari organi responsabili e degli organi deputati al controllo, nelle attività volte a porre in essere il Modello;
- d) provvedimenti provenienti da qualsiasi autorità pubblica, dai quali si evinca la pendenza di procedimenti relativi ai reati contemplati dal d.lgs. 231/2001 ovvero la violazione di norme che possano, anche solo in via potenziale, dar luogo a comportamenti idonei a facilitare la commissione dei predetti reati;
- e) avvenuta concessione di erogazioni pubbliche, rilascio di nuove licenze, di autorizzazioni o di altri rilevanti provvedimenti amministrativi;

- f) operazioni finanziarie che assumano particolare rilievo per valore, modalità, rischiosità, atipicità;
- g) ogni atto di accertamento fiscale/tributario ovvero del Ministero del Lavoro, degli Enti previdenziali, dell'ANAC e di ogni altra Autorità di Vigilanza, a cura del Responsabile dell'Area sottoposta al relativo accertamento;
- h) di ogni ulteriore informazione prevista dall'Istruzione operativa aziendale, denominata "*Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza*".

L'inosservanza dei suddetti obblighi di *reporting* ad opera dei referenti aziendali comporta violazione del Modello e relativa applicazione delle sanzioni previste dal Sistema Disciplinare.

4.4.2 I flussi informativi di carattere generale

Tali flussi riguardano tutti i soggetti che operano in nome e per conto di BENTLEY (amministratori, dirigenti, dipendenti e collaboratori) ed hanno per oggetto situazioni di criticità, effettiva o potenziale, con riferimento ai reati contenuti nel D.Lgs. 231/2001 ed al Modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché eventi inerenti al sistema organizzativo ed al sistema di controllo. Per i flussi informativi generali, la comunicazione all'OdV deve avvenire tempestivamente (segnalazioni "ad evento").

I flussi informativi di carattere generale comprendono:

- ✓ la segnalazione di comportamenti o "pratiche" significativamente in contrasto con quanto previsto dal Modello, comprese le violazioni del Codice Etico;
- ✓ la segnalazione di situazioni illegali o eticamente scorrette o di situazioni anche solo potenzialmente foriere di attività illegali o scorrette;
- ✓ la segnalazione della commissione dei reati individuati nel Modello da parte di un soggetto apicale o di un sottoposto, di cui si è venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie mansioni o a seguito di indicazioni proveniente anche da terzi;
- ✓ i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, nei confronti di amministratori, sindaci, dirigenti, dipendenti, agenti o collaboratori esterni, per i reati di cui al Decreto;
- ✓ le richieste di assistenza legale inoltrate dagli amministratori, dai direttori, dagli altri dipendenti e collaboratori in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;

- ✓ i rapporti predisposti dai Responsabili delle funzioni aziendali, nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto.
- ✓ le eventuali significative carenze delle Procedure Aziendali vigenti che disciplinano attività sensibili ai fini del D.Lgs. 231/2001;
- ✓ le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

4.4.3 I flussi informativi di carattere specifico

I referenti dell'OdV devono compilare *report* informativi e trasmetterli all'Organismo di Vigilanza secondo le tempistiche indicate dallo e/o condivise con lo stesso OdV ovvero secondo quanto eventualmente previsto dall'Istruzione operativa aziendale, denominata "*Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza*".

I *report* dei flussi informativi devono essere compilati anche quando le risposte sono tutte negative (anche sui flussi generali) e non vi sono particolari informazioni da segnalare all'OdV.

I flussi informativi specifici sono declinati per ciascuna Area sensibile di attività e sono descritti sinteticamente nell'Istruzione operativa aziendale, denominata appunto "*Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza*".

4.5 La protezione delle persone che segnalano segnalazioni (c.d. Whistleblowing)

Il D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24, nel recepire la direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, disciplina la protezione dei c.d. whistleblowers, ovvero delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo (sia esso pubblico o privato).

Con specifico riferimento ai soggetti del settore privato, al fine di inquadrare nell'ambito dei modelli organizzativi le misure legate alla presentazione e gestione delle segnalazioni, il citato D.Lgs. ha abrogato i commi 2-ter e 2-quater dell'articolo 6 del Decreto e sostituito il comma 2-bis del medesimo art. 6, avente ora il seguente tenore: "*I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)*".

In via di sintesi, gli elementi essenziali della novella legislativa sono i seguenti:

- a) è previsto l'obbligo dei soggetti del settore privato di attivare propri canali di segnalazione, che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;
- b) è previsto l'obbligo dei modelli di organizzazione e di gestione, di cui all'articolo 6, comma 1, lettera a), del Decreto di garantire i suddetti canali di segnalazione interna;
- c) sono qualificate come "violazioni" i comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in "condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6)";
- d) sono qualificati come soggetti del settore privato i soggetti che "rientrano nell'ambito di applicazione del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e adottano modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di lavoratori subordinati di cui al numero 1)";
- e) quanto all'ambito di applicazione soggettivo della predetta disciplina, è previsto che le tutele si applicano nei confronti di coloro che segnalano, denunciano all'autorità giudiziaria o contabile o divulgano pubblicamente informazioni sulle violazioni di cui sono venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo; tali soggetti denunciati sono individuati: nei lavoratori subordinati di soggetti del settore privato, nei lavoratori autonomi, nei tirocinanti e nei soggetti assunti durante il periodo di prova o nei soggetti nei cui confronti sia stato sciolto il rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso, alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- f) la tutela si estende agli azionisti e alle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche laddove tali ruoli siano esercitati in via di mero fatto;
- g) la gestione del canale di segnalazione interna è affidata a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, ovvero a un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato;

- h) il sistema di segnalazione delineato dalla normativa sopra citata prevede l'operatività di tre diversi canali:
- ✓ canali interni,
 - ✓ un canale esterno (il cui destinatario è stato individuato nell'ANAC) nei limiti di quanto previsto dall'art. 6 del citato D.Lgs. 24/2023 ⁵;
 - ✓ un canale pubblico, al ricorrere dei presupposti espressamente previsti dall'art. 15 del D.Lgs. 24/2023 - ovverosia una segnalazione eseguita tramite mezzi di stampa o altri strumenti di comunicazione simili.

Quanto alle modalità di gestione del canale di segnalazione interna, devono essere resi disponibili da parte della società tutte le informazioni sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, anche mediante esposizione in luoghi accessibili a tutti (i.e. intranet aziendale).

In linea con la precedente disciplina di cui alla Legge n. 179 del 30.11.2017, il D.Lgs. 24/2023 prevede altresì:

- a) la garanzia della riservatezza dell'identità del segnalante nei limiti di quanto previsto dall'art. 12;
- b) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, come indicati nell'art. 17 del citato D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24;
- c) le condizioni la cui presenza determina l'attivazione delle misure di protezione del citato D.Lgs. 24/2023 in favore del segnalante.

Il sistema di protezione delle segnalazioni di violazione delle disposizioni di legge, delle Procedure Aziendali, del Codice Etico o del Modello è considerato strumento fondamentale per l'applicazione del sistema di prevenzione dei rischi di reato.

Pertanto, un operatore che segnali la violazione, anche solo presunta e sia pure non costituente reato, delle disposizioni e/o prescrizioni e/o clausole sopra indicate, non deve trovarsi in alcun modo in posizione di svantaggio per questa azione, indipendentemente dal fatto che la sua segnalazione sia poi risultata fondata o meno.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante (come previsto dall'art. 12 del D.Lgs. 24/2023), fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

⁵ Ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 24/2023, "1. La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'articolo 4 e la stessa non ha avuto seguito;
- c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse".

Resta ferma comunque la responsabilità del segnalante – nonché la sua assoggettabilità a sanzione disciplinare – con conseguente venir meno delle misure di protezione del D.Lgs. 24/2023 nel caso in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la sua responsabilità civile per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

BENTLEY si impegna a offrire un ambiente di lavoro privo di discriminazioni e molestie e si aspetta che tutti gli operatori facciano tutto quanto possibile per mantenere questo tipo di ambiente di lavoro.

A tal riguardo, all'interno di BENTLEY saranno intraprese azioni disciplinari nei confronti di chiunque metta in atto azioni discriminatorie o rechi molestie a qualsiasi operatore che segnali una violazione del Modello ovvero di chiunque tenti di ostacolare la segnalazione o violi l'obbligo di riservatezza previsto dall'art. 12 del citato D.Lgs. 24/2023.

BENTLEY incoraggia tutti gli operatori che desiderino sollevare una questione inerente ad una violazione del Modello, a discuterne con il Responsabile di funzione prima di seguire le normali procedure di segnalazione, salvo che evidenti controindicazioni suggeriscano di omettere e/o bypassare tale incombenza.

Ai fini di quanto sopra, BENTLEY ha promosso l'attivazione di canali informativi dedicati – anche di natura informatica – che consentono l'invio e facilitano il flusso di segnalazioni/informazioni nel rispetto di quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023, il tutto nell'ottica di garantire la confidenzialità e riservatezza di quanto segnalato, in modo anche da evitare atteggiamenti ritorsivi e discriminatori nei confronti del segnalante.

A tal riguardo, - in aggiunta ai canali di cui al successivo paragrafo 4.6 che hanno come destinatario l'Organismo di Vigilanza - la Società ha previsto i canali di segnalazione, sia in forma scritta che orale, accessibili tramite la piattaforma whistleblowing presente sul sito internet aziendale.

BENTLEY si impegna a garantire la protezione da qualsiasi atto di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante e degli altri soggetti previsti dal D.Lgs. 24/2023 (ad esempio, i facilitatori) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

La violazione della normativa whistleblowing è punita ai sensi del Sistema Disciplinare di cui al presente Modello.

Per consentire un accertamento corretto e un'indagine completa di una segnalazione relativa a un comportamento sospetto, gli operatori, quando segnalano la presunta violazione devono fornire le seguenti informazioni:

- la descrizione della questione con tutti i particolari di rilievo (ad esempio la data e il luogo dell'accaduto, il tipo di comportamento, le parti coinvolte, ecc.);
- l'indicazione del motivo per il quale la questione è ritenuta rilevante;
- l'indicazione di tutti gli elementi che possano confermare che il fatto è avvenuto, sta avvenendo o è probabile che avvenga;

- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- il modo in cui è venuto a conoscenza del fatto/della situazione oggetto della segnalazione;
- l'esistenza di testimoni;
- se, in precedenza, ha già sollevato il problema ad altro soggetto e, in caso affermativo, a chi;
- la specifica funzione nell'ambito della quale si è verificato il comportamento sospetto;
- ogni altra informazione ritenuta rilevante.

4.6 Le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza

Ciascun Destinatario è tenuto a segnalare all'Organismo di Vigilanza, a tutela dell'integrità dell'ente, condotte illecite (rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001) o violazioni del Modello e del codice etico aziendale di cui sia venuto a conoscenza.

L'Organismo di Vigilanza garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Sono predisposti i seguenti canali per effettuare le segnalazioni:

- (ii) pec dell'OdV di BENTLEY: odv.componenti@legalmail.it, il cui accesso è consentito esclusivamente ai componenti dell'OdV;
- (iii) segnalazioni scritte da inviare a mezzo posta, con la dizione "riservato", all'attenzione del Presidente dell'Organismo di Vigilanza e al seguente indirizzo: Organismo di Vigilanza di BENTLEY SOA S.p.a., Via V. Lanza, 27 - 10141 Torino.

L'Organismo di Vigilanza potrebbe prendere in considerazione anche segnalazioni anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari. L'anonimato non può in alcun modo rappresentare lo strumento per dar sfogo a dissapori o contrasti tra dipendenti ovvero per formulare contestazioni, rivendicazioni o richieste personali relative al proprio rapporto di lavoro.

È parimenti vietato:

- il ricorso ad espressioni ingiuriose;
- l'inoltro di segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- l'invio di segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale.

In ogni caso, i canali di segnalazione sopra citati sono da considerare residuali rispetto ai canali di segnalazione whistleblowing di cui al precedente paragrafo 4.5.

5. IL SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Funzioni del Sistema Disciplinare

BENTLEY ha adottato, conformemente a quanto previsto dall'art. 6, comma 2, lett. e) del D.Lgs. 231/2001, un Sistema Disciplinare, allegato al presente Modello.

Il Sistema Disciplinare, che costituisce l'insieme delle sanzioni previste per la violazione delle norme del Modello e del Codice Etico, costituisce uno strumento indispensabile per garantire l'effettività e l'attuazione del Modello stesso.

L'articolo 6, comma 2, lett. e) del D.Lgs. 231/2001 prevede espressamente la necessità di creare un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Le sanzioni disciplinari si applicano a prescindere dal fatto che eventuali condotte possano costituire reato e che l'autorità giudiziaria intenda perseguire tale illecito.

L'applicazione delle misure sanzionatorie stabilite dal Modello non sostituisce eventuali ulteriori sanzioni di altra natura (penale, amministrativa, civile e tributaria) che possano derivare dal medesimo fatto di reato.

BENTLEY prevede un sistema che gradua l'entità e la tipologia della sanzione applicabile in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti tenuti dai soggetti possono presentare rispetto alla commissione dei reati.

Pertanto, il sistema disciplinare sanziona tutte le infrazioni al Modello - dalla più grave alla più lieve - mediante un sistema di gradualità della sanzione e, secondariamente, rispetta il principio della proporzionalità tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

Le sanzioni irrogabili in caso di infrazioni alle regole del Modello sono, in ordine crescente di gravità (secondo le modalità previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro).

Le sanzioni per le violazioni delle disposizioni del presente Modello sono adottate dagli organi o dalle funzioni aziendali che risultano competenti, in virtù dei poteri e delle attribuzioni loro conferiti dallo Statuto, dai regolamenti interni della Società, dalla legge e dal CCNL di riferimento.

Il sistema sanzionatorio, inoltre, è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'OdV.

Il Sistema Disciplinare allegato al presente Modello deve essere opportunamente pubblicizzato, in modo tale da renderlo conoscibile a chiunque vi sia sottoposto.

Per i lavoratori dipendenti dovranno essere rispettate le modalità di pubblicazione previste dalle leggi e dai contratti collettivi di lavoro vigenti, mediante affissione in luoghi, fisici o informatici, accessibili ai lavoratori.

Per gli altri soggetti saranno individuate, a cura del Consiglio di Amministrazione o dell'Organismo di Vigilanza, specifiche modalità di comunicazione ritenute più adatte alle concrete peculiarità del caso concreto.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato.

La Società ha la facoltà di applicare, all'esito delle opportune valutazioni, i provvedimenti disciplinari ritenuti più adeguati al caso concreto, non dovendo le stesse, in considerazione della loro autonomia, coincidere con le valutazioni e motivazioni espresse dal giudice in sede penale.

Nel caso in cui un Destinatario abbia posto in essere una condotta che integri uno dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001, la Società, qualora reputi che vi siano elementi sufficienti a provare il danno subito e la responsabilità del Destinatario, promuoverà l'azione legale finalizzata al risarcimento dei danni a qualsiasi titolo sofferti.