



**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**  
**di**  
**RENAULT ITALIA S.p.A.**

Approvato dal Consiglio di Amministrazione  
in data 15.12.2023

REVISIONE	DATA APPROVAZIONE	OGGETTO MODIFICA
01	CDA DEL 24/03/2017	REVISIONE GENERALE DEI CONTENUTI
02	CDA DEL 08/03/2022	REVISIONE GENERALE DEI CONTENUTI
03	CDA DEL 15/12/2023	REVISIONE GENERALE DEI CONTENUTI (Aggiornamento normativa Whistleblowing - D.Lgs. 24/2023)



## Sommario

<b>DEFINIZIONI</b> .....	<b>7</b>
<b>1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001</b> .....	<b>9</b>
1.1 L'INTRODUZIONE DELLA C.D. RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DA REATO .....	9
1.2. I PRESUPPOSTI OGGETTIVI DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DA REATO.....	9
1.3. I PRESUPPOSTI SOGGETTIVI DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DA REATO.....	11
1.4. I REATI PRESUPPOSTO DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI.....	12
1.5 LE SANZIONI PREVISTE DAL DECRETO.....	16
1.6 LE MISURE CAUTELARI .....	18
1.7 PRESUPPOSTI E FINALITÀ DELL'ADOZIONE E DELL'ATTUAZIONE DI UN MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO .....	19
<b>2. I PARAMETRI DI RIFERIMENTO PER LA REDAZIONE DEL MODELLO</b> .....	<b>22</b>
<b>3. FINALITA' E PRINCIPI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO</b> .....	<b>24</b>
<b>4. METODOLOGIA PER L'ELABORAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO</b> .....	<b>26</b>
4.1. LA STRUTTURA DEL MODELLO .....	29
4.2. I DOCUMENTI CHE COMPONGONO IL MODELLO .....	31
<b>5. LA SOCIETA' E IL MODELLO DI GOVERNANCE</b> .....	<b>33</b>
5.1. LA RENAULT ITALIA S.P.A.....	33
5.2. IL SISTEMA DI GOVERNANCE DELLA RENAULT ITALIA S.P.A.....	34
5.3. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELLA RENAULT ITALIA S.P.A.....	36
<b>6. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO</b> .....	<b>36</b>
<b>7. IL SISTEMA QUALITA'</b> .....	<b>37</b>
<b>8. SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE</b> .....	<b>38</b>
<b>9. PROCEDURE MANUALI E INFORMATICHE</b> .....	<b>39</b>
<b>10. CONTROLLO DI GESTIONE</b> .....	<b>41</b>

<b>11. ORGANISMO DI VIGILANZA.....</b>	<b>41</b>
11.1 LA COMPOSIZIONE DELL'OdV ED I SUOI REQUISITI .....	42
11.2 I COMPITI E I POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	42
11.3 IL REGOLAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	45
11.4 I FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	45
11.5 CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA, TUTELA DEL SEGNALANTE E DEGLI ALTRI SOGGETTI PROTETTI .....	46
<b>12. SISTEMA DISCIPLINARE.....</b>	<b>49</b>
12.1 L'ELABORAZIONE E L'ADOZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE .....	50
12.2 LA STRUTTURA DEL SISTEMA DISCIPLINARE .....	50
<b>13. DIFFUSIONE DEL MODELLO AI DESTINATARI E FORMAZIONE DEL PERSONALE</b>	<b>52</b>
13.1 LA FORMAZIONE SUL MODELLO E L'ADDESTRAMENTO .....	53
14. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO .....	53

## **ALLEGATI**

1. Elenco dei reati presupposto
2. Prospetto Reati Rilevanti
3. Codice Etico del Gruppo Renault
4. Sistema disciplinare
5. Statuto dell'OdV

## **DOCUMENTI COLLEGATI**

1. Guida del Groupe Renault alla prevenzione della corruzione e del traffico di influenze;
2. la Procedura di gestione delle allerte professionali;
3. Procedura "Gestione dei conflitti di interessi", indirizzata a tutti i Collaboratori del Gruppo Renault per consentire loro di prevenire e gestire qualsiasi conflitto tra i propri interessi e quelli del Gruppo;
4. Procedura di Gestione di Doni e Inviti, indirizzata ai Collaboratori del Gruppo Renault e avente a oggetto la gestione dell'offerta e dell'accettazione di doni e inviti nel rispetto dei regolamenti in vigore;

5. Procedura di “Gestione delle Allerte Professionali” come modificata e integrata dall’Addendum per Renault Italia S.p.A. e Sodicam Italia S.p.A.

## **PARTE GENERALE**

## DEFINIZIONI

**società:** Renault Italia S.p.A., con sede legale in Roma, Via Tiburtina n. 1159;

**Decreto:** Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 e s.m.i.;

**Reati Presupposto:** le fattispecie di reato richiamate dal Decreto al verificarsi delle quali è connessa la responsabilità degli enti;

**Soggetti Apicali:** rientrano in tale categoria le persone che rivestono funzioni di rappresentanza e/o di amministrazione e/o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria (i.e. amministratori, direttori generali, rappresentanti legali, direttori di divisione o stabilimento) nonché, in generale, tutti coloro che esercitano, anche solo di fatto, funzioni di rappresentanza e/o di amministrazione e/o direzione degli enti o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;

**Subordinati:** indica i soggetti sottoposti alla direzione e/o vigilanza dei Soggetti Apicali e che devono eseguire in posizione subordinata le direttive di questi ultimi o che sono sottoposti alla loro vigilanza;

**destinatari:** le prescrizioni del modello sono rivolte a tutti coloro che all'interno della società rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa, o che sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti soggetti, nonché ai Soggetti Terzi, ovvero, qualunque soggetto terzo, ivi inclusi i fornitori ed i consulenti esterni che, a qualunque titolo, interloquiscono e/o interagiscono con la società;

**modello:** il modello organizzativo adottato dalla società ai sensi delle previsioni contenute nel Decreto, al fine di impedire il compimento dei reati in esso contemplati. Il modello si compone di una parte generale, avente ad oggetto norme generali sul funzionamento del modello e la

descrizione dei principali protocolli e di una parte speciale, contenente la descrizione della disciplina e delle condotte da assumere in relazione ai reati contemplati dal Decreto;

**Pubblica Amministrazione:** lo Stato o qualsiasi Ente Pubblico, nonché gli Stati, gli Enti, le Comunità di cui all'art. 322 *bis* c.p.; gli Enti competenti in materia di adempimenti previdenziali (es. Inps, ), sicurezza e igiene sul lavoro (Ispettorato del lavoro, ASL, Vigili del Fuoco, ecc.), nonché su materie specifiche delegate alle *Authority* con leggi speciali (Consob, IVASS, Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato ecc.); le Società la cui partecipazione è detenuta a maggioranza dal Ministero del Tesoro, Enti Locali o altri Enti Pubblici;

**Sistema di Controllo Interno (SCI):** l'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte a consentire l'identificazione, la misurazione, la gestione ed il monitoraggio dei principali rischi aziendali.

## 1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

### 1.1 *L'introduzione della c.d. responsabilità amministrativa da reato*

In esecuzione della delega conferita dal Parlamento con la Legge 29 settembre 2000, n. 300, il Legislatore Delegato ha emanato, in data 8 giugno 2001, il D.lgs. n. 231/2001 (di seguito, per brevità, anche il "Decreto"), avente ad oggetto la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica".

Per effetto dell'entrata in vigore del Decreto la normativa italiana, in materia di responsabilità delle persone giuridiche è stata adeguata ad alcune Convenzioni Internazionali già sottoscritte dal nostro Paese<sup>1</sup>.

Fino all'emanazione del Decreto, era normativamente escluso che una società potesse comparire nella veste di indagato/imputato nell'ambito di un procedimento penale.

Con l'introduzione del Decreto è stato superato il principio secondo cui "*societas delinquere non potest*" ed è stato introdotto, a carico degli enti (di seguito, per brevità, anche collettivamente indicati come gli "Enti" e singolarmente come l'"Ente"), un regime di responsabilità assimilabile ad una responsabilità penale che si affianca a quella della persona fisica che ha agito quale autore materiale del reato.

### 1.2. *I presupposti oggettivi della responsabilità amministrativa da reato.*

L'art. 5 del Decreto individua i *criteri oggettivi di imputazione*, prevedendo tre condizioni in presenza delle quali è consentito ricondurre il reato commesso dalla persona fisica all'Ente:

- i.* i soggetti agenti debbono essere persone fisiche poste in posizione apicale o subordinata;
- ii.* il reato deve essere stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'Ente;
- iii.* i soggetti agenti non devono avere agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

---

<sup>1</sup> In particolare: Convenzione di Bruxelles, del 26 luglio 1995, sulla tutela degli interessi finanziari; Convenzione di Bruxelles, del 26 maggio 1997, sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici, sia della Comunità Europea che degli Stati membri; Convenzione OCSE, del 17 dicembre 1997, sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali. Il Legislatore ha ratificato, con la Legge n. 146/2006, la Convenzione ed i protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale adottati dall'Assemblea Generale del 15 novembre 2000 e 31 maggio del 2001

I soggetti fisici dal cui comportamento delittuoso deriva la responsabilità degli Enti sono identificati dall'art. 5, comma 1 del Decreto che - in virtù della teoria della c.d. immedesimazione organica - statuisce che l'Ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- i. da persone che rivestono funzioni di rappresentanza e/o di amministrazione e/o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persona che esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo);
- ii. da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

Con riferimento ai soggetti di cui alla lettera a), al Legislatore non interessa che la posizione apicale sia rivestita "in via formale" ma è sufficiente che le funzioni esercitate, anche "di fatto" siano effettivamente di gestione e di controllo (devono essere esercitate entrambe, come rilevato dalla Relazione Ministeriale al Decreto). Inoltre, a mente del Decreto, la responsabilità dell'Ente sussiste anche se l'autore del reato non è stato identificato ma sicuramente rientra nella categoria dei soggetti di cui ai punti a) e b) dell'art. 5 del Decreto, oppure il reato sia estinto nei confronti del reo persona fisica per una causa diversa dall'amnistia.

L'"*interesse*" dell'Ente presuppone sempre una verifica *ex ante* del comportamento delittuoso tenuto dalla persona fisica, mentre il "*vantaggio*" che può essere tratto dall'Ente anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse, richiede sempre una verifica *ex post*.

"Interesse" e "vantaggio" hanno ciascuno una specifica e autonoma rilevanza, in quanto può ben accadere che una condotta interessata possa risultare a posteriori non affatto vantaggiosa (il presupposto normativo della commissione dei reati "*nel suo interesse o a suo vantaggio*" non contiene un'endiadi, perché i termini hanno riguardo a concetti giuridicamente diversi, potendosi distinguere un interesse a monte per effetto di un indebito arricchimento, in conseguenza dell'illecito, da un vantaggio obiettivamente conseguito con la commissione del reato, seppure non prospettato *ex ante*, sicché l'interesse e il vantaggio sono in concorso reale.

L'Ente non risponde, di converso se le persone allo stesso riconducibili - siano esse in posizione apicale o meno - hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o dei terzi.

La responsabilità dell'Ente deve escludersi, altresì, «qualora questo riceva comunque un vantaggio dalla condotta illecita posta in essere dalla persona fisica, laddove risulti che il reo ha agito “nell'interesse esclusivo proprio o di terzi [...] in tale evenienza, infatti, si tratterebbe di un vantaggio “fortuito”, come tale non attribuibile alla volontà dell'ente»<sup>2</sup>. Il riferimento è a tutte quelle situazioni in cui, evidentemente, il reato commesso dalla persona fisica non è in alcun modo riconducibile all'Ente, poiché non realizzato neppure in parte nell'interesse di quest'ultimo (in tali ipotesi, il Giudice non è tenuto a verificare se l'Ente ha tratto o meno un vantaggio). Di converso, nell'ipotesi in cui l'autore del reato abbia commesso il fatto nel “prevalente” interesse proprio o di terzi e l'Ente non abbia ricavato vantaggio alcuno o ne abbia ricavato un vantaggio minimo, vi sarà comunque la responsabilità dell'Ente, salvo l'attenuante a effetto speciale prevista dall'art. 12, comma 1, lett. a) del Decreto (ovvero, la sanzione pecuniaria è ridotta della metà e non può comunque essere superiore a € 103.291,00).

### **1.3. I presupposti soggettivi della responsabilità amministrativa da reato.**

Gli artt. 6 e 7 del Decreto individuano i *criteri soggettivi di imputazione*, prevedendo forme specifiche di esonero della responsabilità amministrativa dell'Ente, giacché, ai fini della configurabilità della responsabilità amministrativa da reato, non è sufficiente la sola riconduzione, sul piano oggettivo, del reato all'Ente, ma occorre potere formulare un giudizio di rimproverabilità in capo all'Ente medesimo.

In tal senso, a mente dell'art. 6, comma 1, del Decreto nell'ipotesi in cui i fatti di reato siano addebitati ai Soggetti Apicali, l'Ente non è ritenuto responsabile se prova che:

- ha adottato ed attuato, prima della commissione del fatto, un modello idoneo a prevenire uno dei Reati Presupposto della specie di quello verificatosi;
- ha nominato un organismo, indipendente e con poteri autonomi, che vigili sul funzionamento e l'osservanza del modello e ne curi l'aggiornamento (di seguito, “Organismo di Vigilanza” o per brevità “**OdV**” o anche “**Organismo**”);
- il Reato Presupposto è stato commesso eludendo fraudolentemente le misure previste nel modello;

---

<sup>2</sup> Si veda, *ex multis*, Cass. Pen., Sez. VI, 2 ottobre 2006, n. 32627.

- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Nel caso dei Subordinati, l'adozione e l'efficace attuazione del modello importa che l'Ente sarà chiamato a rispondere nell'ipotesi in cui la commissione del Reato Presupposto sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (combinato disposto di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 7 del Decreto). Diversamente da quanto previsto per il reato commesso dal soggetto in posizione apicale, in questo caso, è onere dell'accusa provare la mancata adozione e l'inefficace attuazione dei modelli.

Da ultimo, va rilevato che, a mente dell'art. 23 del Decreto, l'Ente è responsabile anche nel caso:

- ✓ di inosservanza delle sanzioni interdittive, ovvero qualora, essendo stata applicata, ai sensi del Decreto, una sanzione o una misura cautelare interdittiva, l'Ente violi gli obblighi o i divieti ad esse inerenti;
- ✓ di reati commessi all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente, a condizione che per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

#### **1.4. I reati presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti**

La responsabilità amministrativa dell'Ente, tuttavia, non è "legata" alla commissione di qualsivoglia reato, ma può essere eventualmente configurata solo in relazione a quegli illeciti penali espressamente richiamati dal Decreto e dalla Legge n. 146/2006.

Invero, in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del Decreto, per configurare una responsabilità riconducibile all'Ente sono individuate come rilevanti solo specifiche tipologie di Reati Presupposto (di seguito, per brevità, anche i "Reati Presupposto"), al verificarsi dei quali è connessa la responsabilità diretta dell'Ente.

Rispetto al nucleo originario di fattispecie rilevanti introdotto nel 2001, l'elencazione dei Reati Presupposto della responsabilità dell'Ente è stata notevolmente ampliata (**Allegato 1** al presente Modello<sup>3</sup>) ed è in continua espansione.

Tra le ultime integrazioni del catalogo dei Reati Presupposto, si segnalano:

---

<sup>3</sup> L'**Allegato n.1** al presente Modello costituisce parte integrante dello stesso ed è sottoposto a periodico aggiornamento, nel rispetto di quanto previsto al successivo Capitolo della presente Parte Generale.

- il **Decreto Legge 27 gennaio 2022, n. 4**, convertito, con modificazioni, dalla **Legge 28 marzo 2022, n. 25**, avente ad oggetto *“Misure urgenti in materia di sostegno alle imprese e agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all'emergenza da COVID-19, nonché per il contenimento degli effetti degli aumenti dei prezzi nel settore elettrico”*, che ha apportato talune modifiche ai *Reati contro la Pubblica Amministrazione*, segnatamente modificando il reato di cui all'art. 316-bis c.p. (ora rubricato *“Malversazione di erogazione pubblica”*), nonché ampliato l'ambito di operatività dei reati di *“Indebita percezione di erogazioni pubbliche”* ex art. 316 ter c.p. e di *Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche* ex art. 640 bis c.p.;
- la **Legge 9 marzo 2022, n. 22** recante *“Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale”*, che ha introdotto tra i reati presupposto le fattispecie di *“Furto di beni culturali”* (art. 518 bis c.p.), *“Appropriazione indebita di beni culturali”* (art. 518 ter c.p.), *“Ricettazione di beni culturali”* (art. 518 quater c.p.), *“Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali”*(art. 518 octies c.p.), *“Violazioni in materia di alienazione di beni culturali”* (art. 518 novies c.p.), *“Importazione illecita di beni culturali”* (art. 518 decies c.p.), *“Uscita o esportazione illecite di beni culturali”* (art. 518 undecies c.p.), *“Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici”* (art. 518 duodecies c.p.), *“Contraffazione di opere d'arte”* (art. 518 quaterdecies c.p.), richiamate al nuovo art. 25 septiesdecies del Decreto 231, nonché di *“Riciclaggio di beni culturali”* (art. 518 sexies c.p.) e *“Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici”* (art. 518 terdecies c.p.), richiamate al nuovo art. 25- duodevicies del D.lgs. 231/2001;
- il **Decreto legislativo n. 19/2023**, che ha introdotto tra i reati presupposto il nuovo delitto di *“False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare previsto dalla normativa attuativa della direttiva (UE) 2019/2121, del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019”*, previsto all'art. 54 D.Lgs. 19/2023, richiamato all'art. 25-ter, comma 1, D.Lgs. 231/2001, rubricato *“Reati societari”*;
- la **Legge 5 maggio 2023, n. 50** di conversione, con modificazioni, del D.L. 10 marzo 2023, n. 20 recante *“Disposizioni urgenti in materia di flussi di ingresso legale dei lavoratori stranieri e di prevenzione e contrasto all'immigrazione irregolare”* (cosiddetto Decreto Cutro). In particolare, l'art. 8 del D.L. 10 marzo 2023, n. 20 e s.m.i., ha modificato l'art. 12 c. 1 e c. 3 (quest'ultimo richiamato dal D.lgs. 231/01) del T.U. Immigrazione innalzando di un anno

i rispettivi limiti minimi e massimi di pena detentiva per i delitti concernenti l'immigrazione clandestina;

- la **Legge 14 luglio 2023, n. 93**, recante *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della diffusione illecita di contenuti tutelati dal diritto d'autore mediante le reti di comunicazione elettronica”*, che ha esteso, di fatto, il catalogo dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti ex D.lgs. 231/2001, mediante l'introduzione della nuova lettera “h-bis”) al comma 1 dell'art. 171-ter della Legge 22 aprile 1941, n. 633;
- la **Legge 9 ottobre 2023, n. 137**, di conversione con modifiche del D.L. 10 agosto 2023, n. 105 , recante *“Disposizioni urgenti in materia di processo penale di processo civile di contrasto agli incendi boschivi di recupero dalle tossicodipendenze di salute e di cultura nonché in materia di personale della magistratura e della pubblica amministrazione”*, che ha esteso il catalogo dei “reati presupposto”, introducendo le fattispecie di *“Turbata libertà degli incanti”* (art. 353 c.p.) e *“Turbata libertà del procedimento di scelta dei contraenti”* (art. 353-bis c.p.), entrambe richiamate all'art. 24, D.lgs. 231/2001, e di *“Trasferimento fraudolento di valori”*, prevista all'art. 512-bis c.p. e richiamata all'art. 25-octies.1, D.lgs. 231/2001.

Attualmente, i reati-presupposto della responsabilità amministrativa dell'Ente sono riconducibili alle categorie indicate nella seguente tabella.

D.Lgs. 231/01	Categoria di reato
<b>Art. 24</b>	Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture
<b>Art. 24-bis</b>	Delitti informatici e trattamento illecito di dati
<b>Art. 24-ter</b>	Delitti di criminalità organizzata
<b>Art. 25</b>	Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità, corruzione e abuso d'ufficio
<b>Art. 25-bis</b>	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
<b>Art. 25-bis.1</b>	Delitti contro l'industria e il commercio
<b>Art. 25-ter</b>	Reati societari
<b>Art. 25-quater</b>	Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali
<b>Art. 25-quater.1</b>	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili

<b>Art. 25-quinquies</b>	Delitti contro la personalità individuale
<b>Art. 25-sexies</b>	Reati di abuso di mercato
<b>Art. 25-septies</b>	Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro
<b>Art. 25-octies</b>	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio
<b>Art. 25 octies 1</b>	Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti
<b>Art. 25-nonies</b>	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
<b>Art. 25-decies</b>	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
<b>Art. 25-undecies</b>	Reati ambientali
<b>Art. 25-duodecies</b>	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
<b>Art. 25-terdecies</b>	Razzismo e xenofobia
<b>Art. 25-quaterdecies</b>	Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
<b>Art. 25-quinquiesdecies</b>	Reati tributari
<b>Art. 25-sexiesdecies</b>	Reati di contrabbando
<b>Art. 25 septiesdecies</b>	Delitti contro il patrimonio culturale
<b>Art. 25 duodevicies</b>	Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici
<b>L. 9/2013</b>	Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva
<b>L. 146/2006</b>	Reati transnazionali

Tanto chiarito, occorre evidenziare che a mente dell'art. 26 del Decreto, l'Ente è ritenuto responsabile dei reati sopra indicati (a eccezione delle fattispecie di cui all'art. 25 *septies* del Decreto) anche se questi siano stati realizzati nelle forme del tentativo. Si configura il tentativo di reato nel caso del compimento di atti idonei, diretti in modo non equivoco, a commettere un delitto se l'azione non si compie o l'evento non si verifica (cfr. art. 56 c.p.). Nelle ipotesi di commissione dei delitti indicati nel Capo I del Decreto (artt. da 24 a 25 *duodevicies*, a eccezione dell'art. 25 *septies* del Decreto) nelle forme del tentativo, le sanzioni pecuniarie (quanto a importo) e, laddove applicabili, le sanzioni interdittive (quanto a durata) sono ridotte da un terzo alla metà (cfr. art. 26, comma 2, D. Lgs. n. 231/2001).

L'irrogazione di sanzioni è, invece, preclusa nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (cfr. art. 26, comma 2, D. Lgs. n.

231/2001). In tale circostanza, l'esclusione delle sanzioni si giustifica in ragione dell'elisione di ogni rapporto di immedesimazione tra l'Ente e i soggetti che agiscono in nome e per conto dello stesso.

## **1.5 Le sanzioni previste dal Decreto**

Nell'ipotesi in cui i soggetti di cui all'art. 5 del Decreto commettano uno dei Reati Presupposto, l'Ente potrà subire l'irrogazione di alcune sanzioni altamente penalizzanti.

Ai sensi dell'art. 9 del Decreto, le tipologie di sanzioni applicabili (denominate amministrative), sono le seguenti:

- sanzioni pecuniarie (artt. 10 – 12 del Decreto): si applicano sempre per ogni illecito amministrativo e hanno natura afflittiva e non risarcitoria. Dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria ne risponde solo l'Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune. Le sanzioni sono calcolate in base ad un sistema "*per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille*", la cui commisurazione viene determinata dal giudice sulla base della gravità del fatto e del grado di responsabilità dell'Ente, dall'attività svolta dall'Ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto illecito e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti; ogni singola quota va da un minimo di Euro 258,23 ad un massimo di Euro 1.549,37. L'importo di ogni quota viene determinato dal Giudice tenendo in considerazione le condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente; l'ammontare della sanzione pecuniaria, pertanto, viene determinata per effetto della moltiplicazione del primo fattore (numero di quote) per il secondo (importo della quota);
  
- sanzioni interdittive (artt. da 13 a 17 del Decreto): si applicano solo nei casi in cui sono espressamente previste e sono (art. 9, comma 2, del Decreto):
  - ✓ l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - ✓ la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - ✓ il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per l'ottenimento di un servizio pubblico; tale divieto può essere limitato anche a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni;

- ✓ l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
- ✓ il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive hanno la caratteristica di limitare o condizionare l'attività sociale, e nei casi più gravi arrivano a paralizzare l'Ente (interdizione dall'esercizio dell'attività); esse hanno altresì la finalità di prevenire comportamenti connessi alla commissione di reati. L'art. 45 del Decreto, infatti, prevede l'applicazione delle sanzioni interdittive indicate nell'art. 9, comma 2 in via cautelare quando sussistono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per il quale si procede.

Tali sanzioni si applicano nei casi espressamente previsti dal Decreto quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- ✓ 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 e, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- ✓ in caso di reiterazione degli illeciti.

In generale, le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni; fanno tuttavia eccezione, per effetto delle modifiche apportate dalla Legge n. 3/2019 (cd. Legge Spazzacorrotti) i casi di condanna per i reati contemplati all'art. 25, comma 2 e 3 del D.Lgs. 231/2001 (Concussione, Corruzione propria, Induzione indebita a dare o a promettere utilità, Corruzione in atti giudiziari), in relazione ai quali la sanzione interdittiva applicabile ha durata *“non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni”* ove il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto apicale ovvero durata *“non inferiore a due anni e non superiore a quattro anni”* ove il reato presupposto sia stato, invece, commesso da un soggetto sottoposto alla direzione e controllo del soggetto apicale<sup>4</sup>. Inoltre, in deroga alla

---

<sup>4</sup> Tuttavia, la durata delle sanzioni interdittive ritorna ad essere quella ordinaria stabilita dall'art. 13, comma 2 del Decreto (i.e. non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni) *“se prima della sentenza di primo grado l'ente si è efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite e ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”*.

temporalità è possibile l'applicazione in via definitiva delle sanzioni interdittive, nelle situazioni più gravi descritte nell'art. 16 del Decreto.

Deve, infine, ricordarsi che l'art. 23 del Decreto punisce l'inosservanza delle sanzioni interdittive, che si realizza qualora all'Ente sia stata applicata, ai sensi del Decreto, una sanzione o una misura cautelare interdittiva e, nonostante ciò, lo stesso trasgredisca agli obblighi o ai divieti ad esse inerenti.

- confisca (art. 19 del Decreto): è una sanzione autonoma e obbligatoria che si applica con la sentenza di condanna nei confronti dell'Ente, e ha per oggetto il prezzo o il profitto del reato (salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato), ovvero, se ciò non è possibile, somme di denaro o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato; sono fatti salvi i diritti acquisiti dal terzo in buona fede. Lo scopo è quello di impedire che l'Ente sfrutti comportamenti illeciti ai fini di "lucro".
  
- pubblicazione della sentenza (art. 18 del Decreto): può essere disposta quando all'Ente viene applicata una sanzione interdittiva; la sentenza è pubblicata, per estratto o per intero, mediante affissione all'albo del Comune dove l'Ente ha sede; nonché mediante pubblicazione sul sito internet del Ministero della giustizia (in quest'ultimo caso, per un periodo non superiore a trenta giorni). La pubblicazione è a spese dell'Ente, ed è eseguita dalla cancelleria del Giudice; lo scopo è di portare a conoscenza del pubblico la sentenza di condanna.

Dal punto di vista generale, è opportuno precisare che l'accertamento della responsabilità dell'Ente, nonché la determinazione dell'*an* e del *quantum* della sanzione, sono attribuiti al Giudice penale competente per il procedimento relativo ai reati dai quali dipende la responsabilità amministrativa.

## **1.6 Le misure cautelari**

Il Decreto prevede la possibilità di applicare all'Ente le sanzioni interdittive previste dall'art. 9, comma 2, del Decreto, anche a titolo di misura cautelare.

Le misure cautelari rispondono a un'esigenza di cautela processuale, essendo applicabili nel corso del procedimento e quindi nei confronti di un soggetto che riveste la qualifica di

sottoposto alle indagini o imputato, ma che non ha ancora subito una sentenza di condanna. Per tale motivo, le misure cautelari possono essere disposte, su richiesta del Pubblico Ministero, in presenza di determinate condizioni.

L'art. 45 del Decreto indica i presupposti per l'applicazione delle misure cautelari condizionandone il ricorso alla sussistenza di "gravi indizi di colpevolezza" sulla responsabilità dell'Ente, così ricalcando la disposizione contenuta nell'art. 273, comma 1, cod. proc. pen.

La valutazione dei gravi indizi riferita all'applicabilità delle misure cautelari a norma dell'art. 45 del Decreto deve tenere conto:

- a. della fattispecie complessa di illecito amministrativo imputabile all'Ente;
- b. del rapporto di dipendenza con il reato-presupposto;
- c. della sussistenza dell'interesse o del vantaggio per l'Ente.

Il procedimento applicativo delle misure cautelari è modellato su quello delineato dal codice di procedura penale, seppure con alcune deroghe. Il Giudice competente a disporre la misura, su richiesta del Pubblico Ministero, è il Giudice procedente, ovvero, nella fase delle indagini preliminari, il Giudice per le Indagini Preliminari. L'ordinanza applicativa è quella prevista dall'art. 292 cod. proc. pen., norma espressamente richiamata nell'art. 45 del Decreto.

Il Giudice, ricevuta la richiesta del Pubblico Ministero, fissa una udienza camerale ad hoc per discutere dell'applicazione della misura; a tale udienza partecipano, oltre al Pubblico Ministero, l'Ente e il suo difensore, i quali, prima dell'udienza, possono accedere al fascicolo del Pubblico Ministero e visionare gli elementi sui quali si fonda la richiesta.

## ***1.7 Presupposti e finalità dell'adozione e dell'attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo***

In linea generale, le modalità per la costruzione di un valido modello sono individuate dall'art. 6 del Decreto, il quale, ai commi 2 e 2 *bis*<sup>5</sup>, prevede che i medesimi modelli debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- a. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati Presupposto;
- b. prevedere specifici protocolli volti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai Reati Presupposto da prevenire;

---

<sup>5</sup> Il comma 2 *bis* introdotto dalla Legge 30 novembre 2017, n. 179 e da ultimo modificato dal D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 in materia di *whistleblowing*, integra i requisiti di idoneità ed efficacia dei modelli richiamati all'art. 6 del Decreto.

- c. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire i Reati Presupposto;
- d. prevedere obblighi di informazione (cd. flussi informativi) nei confronti dell'OdV;
- e. prevedere i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare (di seguito, per brevità, anche il "**Sistema Disciplinare**") idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni del Modello<sup>6</sup>.

I commi 3 e 4 dell'art. 7 del Decreto prevedono, inoltre, che:

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

Deve aggiungersi, inoltre, che, con specifico riferimento alla efficacia preventiva del modello con riferimento ai reati (colposi) in materia di salute e sicurezza sul lavoro, l'art. 30 del D.Lgs. n. 81/2008 statuisce che *"il Modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:*

- a. al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;

---

<sup>6</sup> Formulazione introdotta dal D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24. Il comma 2 bis è stato introdotto dalla Legge 30 novembre 2017, n. 179 in materia di whistleblowing, che, con specifico riferimento al settore privato, è intervenuta proprio in materia di responsabilità amministrativa da reato degli enti ex D.lgs. 231/2001, integrando i requisiti di idoneità ed efficacia dei modelli richiamati all'art. 6 del Decreto. Il comma è stato sostituito dall'art. 24, comma 5, del D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 con decorrenza dal 30 marzo 2023 ed effetto a decorrere dal 15 luglio 2023. Tuttavia, ai sensi dell'art. 24, comma 2, del decreto legislativo n. 24/2023, per i soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, fino a duecentoquarantatré, l'obbligo di istituzione del canale di segnalazione interna ai sensi del medesimo decreto ha effetto a decorrere dal 17 dicembre 2023 e, fino ad allora, continua ad applicarsi il comma 2-bis, lettere a) e b), dell'articolo 6 del decreto legislativo n. 231/2001 nella formulazione vigente fino alla data del 30 marzo 2023.

- b. alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c. alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d. alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e. alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f. alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g. alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h. alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate”.

Sempre a mente dell'art. 30 del D.Lgs. n. 81/2008: “Il Modello organizzativo e gestionale deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività. Il Modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello. Il Modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo Modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del Modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico”.

L'articolo di Legge prevede, inoltre, che in sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al *British Standard* OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti. Attualmente la norma OHSAS 18001:2007 è stata sostituita dalla normativa ISO 4500:2018.

È evidente, dunque, che, benché ciò non sia obbligatorio per legge, l'adozione ed efficace attuazione di un modello idoneo è, per gli Enti, un presupposto irrinunciabile per poter beneficiare dell'esimente prevista dal Legislatore.

Con apposito decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 45 del 24 febbraio 2014, sono state infine recepite *“le procedure semplificate per l'adozione e la efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle piccole e medie imprese”* elaborate dalla Commissione Consultiva Permanente per la salute e sicurezza sul lavoro.

Il documento ha lo scopo di “fornire alle PMI che decidano di adottare un Modello di organizzazione e gestione della salute e sicurezza, indicazioni organizzative semplificate, di natura operativa, utili alla predisposizione ed efficace attuazione di un sistema aziendale idoneo a prevenire i reati previsti dall'art. 25 septies del decreto legislativo n. 231/2001”, ossia i reati di “omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro”.

## **2. I PARAMETRI DI RIFERIMENTO PER LA REDAZIONE DEL MODELLO**

Il Legislatore ha previsto, all'art. 6, comma 3, del Decreto, che il modello possa essere adottato sulla base di codici di comportamento, redatti dalle Associazioni di categoria rappresentative degli Enti, comunicati al Ministero di Giustizia, il quale può formulare osservazioni.

La prima Associazione a redigere un documento di indirizzo per la costruzione dei modelli è stata Confindustria che, in data 7 marzo 2002, ha emanato le *“Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001”* (di seguito, solo **“Linee Guida Confindustria”**), successivamente modificate e aggiornate, nel maggio 2004 e nel marzo 2008 nonché, da ultimo, nel mese di giugno 2021. L'adeguamento delle Linee Guida Confindustria, che ha riguardato sia la parte generale che l'appendice relativa ai singoli reati (c.d. *case study*), ha il fine di fornire indicazioni in merito alle misure idonee a prevenire la commissione dei Reati-Presupposto previsti alla data dell'ultimo aggiornamento.

Le Linee Guida Confindustria per la costruzione dei modelli forniscono alle Associazioni e agli Enti – affiliati o meno all'Associazione – indicazioni di tipo metodologico su come predisporre un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei reati indicati nel Decreto.

Le indicazioni di tale ultimo documento, avente una valenza riconosciuta anche dal Decreto, possono essere schematizzate secondo i seguenti punti fondamentali:

- ✓ individuazione delle aree di rischio, volte a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001;
- ✓ individuazione delle modalità di commissione degli illeciti;
- ✓ esecuzione del *risk assessment*;
- ✓ individuazione dei punti di controllo tesi a mitigare il rischio reato;
- ✓ gap analysis.

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

- ✓ codice etico e di condotta;
- ✓ sistema organizzativo;
- ✓ procedure manuali ed informatiche;
- ✓ poteri autorizzativi e di firma;
- ✓ sistemi di controllo e gestione;
- ✓ comunicazione al personale e sua formazione.

Le predette componenti devono essere orientate ai seguenti principi:

- ✓ verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- ✓ applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- ✓ documentazione dei controlli;
- ✓ previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle procedure previste dal modello;
- ✓ individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili come segue:
  - autonomia e indipendenza;
  - professionalità;
  - continuità di azione.
- ✓ creazione di flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza.

In ogni caso, preme evidenziare che la mancata conformità a punti specifici delle Linee Guida Confindustria non inficia di per sé la validità del modello, giacché, trattasi di indicazioni di natura generale che richiedono un successivo adattamento alla specifica realtà dell'Ente nel quale andranno a operare.

Invero, ogni modello va costruito tenendo presenti le caratteristiche proprie dell'impresa cui si applica. Il rischio reato di ogni impresa, difatti, è strettamente connesso al settore economico, alla complessità organizzativa - non solo dimensionale - dell'impresa e dell'area geografica in cui essa opera. Ciò comporta che il modello può ben discostarsi da quanto previsto nelle Linee Guida Confindustria - avendo quest'ultime carattere generale e meramente indicativo.

### **3. FINALITA' E PRINCIPI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO**

La RENAULT ITALIA S.p.A., al fine di garantire condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione di un modello, in linea con le prescrizioni del Decreto.

Il modello tende, in prima istanza, a realizzare la c.d. "esimente" dalla responsabilità amministrativa della società, fornendo alla stessa efficaci strumenti per prevenire o contrastare la commissione dei reati richiamati dal Decreto; ciò allo scopo di evitare l'applicazione delle sanzioni amministrative ed eventualmente anche di quelle interdittive previste dal Decreto stesso.

Occorre sottolineare inoltre che il modello ha una funzione divulgativa: deve essere portato a conoscenza di tutti i destinatari per ribadire che tali forme di comportamento illecite sono fortemente condannate dalla società in quanto, anche se apparentemente a vantaggio dell'Ente, risultano contrarie ai principi giuridici ed etico-sociali cui lo stesso intende attenersi.

Il presente modello tiene conto della realtà imprenditoriale della RENAULT ITALIA S.p.A. ed è stato redatto nella convinzione che possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i destinatari, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

Il presente modello, predisposto dalla società sulla base dell'individuazione delle aree di possibile rischio nell'attività aziendale, al cui interno si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati, si propone come finalità quelle di:

- ✓ predisporre un sistema di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale;
- ✓ rendere tutti coloro che operano in nome e/o per conto di RENAULT ITALIA S.p.A., ed in particolare quelli impegnati nelle "aree di attività a rischio", consapevoli di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni in esso riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti dell'azienda;
- ✓ informare tutti coloro che operano con la società che la violazione delle prescrizioni contenute nel modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ✓ confermare che RENAULT ITALIA S.p.A. non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità e che, in ogni caso, tali comportamenti (anche nel caso in cui la società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi cui è ispirata l'attività imprenditoriale della società.

Il modello è inoltre ispirato ai seguenti principi:

- ✓ formazione ed attuazione delle decisioni dell'Ente, informate alla massima trasparenza e condivisione di più soggetti;
- ✓ separazione delle funzioni contabili e di controllo dalle altre funzioni tecnico – operative - decisionali;
- ✓ preclusione all'esercizio delle attività finanziarie da parte delle unità commerciali, con particolare riguardo ai flussi finanziari non rientranti nei processi tipici aziendali;
- ✓ separazione dei ruoli, laddove possibile nell'ambito di procedure interne, con particolare riferimento all'esercizio delle funzioni di controllo, che devono rimanere separate dalle funzioni decisionali ed operative;
- ✓ separazione di ruoli e funzioni, accompagnata dal dovere di segnalare all'Organismo di Vigilanza, eventuali anomalie che venissero riscontrate anche in relazione al mancato rispetto delle attribuzioni;
- ✓ previsione delle sanzioni disciplinari a tutti i livelli, in conseguenza dell'inosservanza delle regole di comportamento stabilite nel modello;
- ✓ tracciabilità dei processi;

- ✓ attuazione del principio di trasparenza, consistente sia nella visibilità delle procedure all'interno dell'azienda e nella completezza delle regole che le generano, sia nel dovere di comunicazione ed informazione tra le varie linee operative delle attività aziendali;
- ✓ sistemi premianti basati su *target di performance* obiettivamente raggiungibili, secondo standard preventivamente predisposti dalle competenti Direzioni.

#### **4. METODOLOGIA PER L'ELABORAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO**

Sulla scorta anche delle indicazioni contenute nelle Linee Guida Confindustria, la società ha costituito un gruppo di lavoro, composto da risorse della società e supportato da professionisti esterni con specifiche competenze per le materie rilevanti e oggetto della normativa di riferimento. Tale gruppo di lavoro ha avuto come scopo lo svolgimento di attività di mappatura delle aree a rischio, nonché di identificazione e valutazione dei rischi relativi alla fattispecie di reato oggetto della normativa e del relativo Sistema di Controllo Interno. La società ha redatto, sulla base dei risultati di tali attività, il modello.

La redazione del modello si è articolata nelle fasi di seguito descritte:

- a)** esame preliminare del contesto aziendale attraverso lo svolgimento di interviste con i soggetti informati nell'ambito della struttura aziendale, al fine di individuare e specificare l'organizzazione e le attività eseguite dalle varie funzioni aziendali, nonché i processi aziendali nei quali le attività sono articolate e la loro concreta ed effettiva attuazione;
- b)** individuazione delle aree di attività e dei processi aziendali a "rischio" o strumentali alla commissione dei reati (d'ora innanzi, per brevità, cumulativamente indicate come le "Aree a Rischio Reato"), operata sulla base dell'esame preliminare del contesto aziendale di cui alla precedente lettera a);
- c)** identificazione, per ciascuna Area a Rischio Reato, dei principali fattori di rischio, nonché la rilevazione, l'analisi e la valutazione dell'adeguatezza dei controlli aziendali esistenti;
- d)** identificazione dei punti di miglioramento nel Sistema di Controllo Interno;
- e)** adeguamento del Sistema di Controllo Interno al fine di ridurre ad un livello accettabile i rischi identificati.

In particolare, il su citato gruppo di lavoro, ha effettuato un'inventariazione ed una mappatura specifica delle attività aziendali (c.d. "*risk mapping*"), principalmente attraverso lo svolgimento di interviste al personale.

Al termine delle suddette attività, è stato messo a punto un elenco delle Aree a Rischio Reato, ovvero di quei settori della società e/o processi aziendali rispetto ai quali è stato ritenuto astrattamente sussistente, alla luce dei risultati della mappatura, il rischio di commissione dei reati, tra quelli indicati dal Decreto, astrattamente riconducibili alla tipologia di attività svolta dalla società, con riferimento ai quali sono state predisposte specifiche parti speciali.

Sono state altresì individuate (con riguardo ai *reati contro la Pubblica Amministrazione* e di *Corruzione tra privati e di Istigazione alla corruzione tra privati*) le c.d. "aree strumentali", ossia le aree che, gestendo strumenti di tipo finanziario e/o mezzi sostitutivi, possono supportare la commissione dei reati nelle aree a rischio.

Con specifico riferimento ai delitti di *criminalità organizzata di natura associativa*, il criterio adottato ai fini della mappatura del rischio si fonda sul c.d. "rischio controparte", tipicamente connesso a tutte le attività della Società che comportano rapporti con soggetti terzi (persone giuridiche e fisiche), che, laddove non circoscritti ad una dimensione esclusivamente nazionale (es. rapporti con i fornitori), potrebbero rilevare anche per la commissione dei reati cd. transazionali. Ne deriva che sono state "mappate" quali "Attività a rischio" rispetto ai delitti di criminalità organizzata di natura associativa, tutte quelle attività che comportano relazioni dirette con soggetti terzi (*i.e.* clienti/fornitori/*business partners*). Le medesime attività, peraltro, sono state "mappate" quali attività a rischio rispetto ai *reati transnazionali* nella misura in cui per il tipo di attività o, in ragione della controparte contrattuale, l'attività sia in grado di assumere una dimensione transnazionale.

Quanto alla fattispecie di "*Autoriciclaggio*", ex art. 648 *ter*1 c.p., richiamata dall'art. 25 *octies* del Decreto, si è ritenuto di adottare un criterio "selettivo", valutandone la rilevanza solo rispetto alle attività connesse all'Area a rischio "*Amministrazione, contabilità e bilancio*" (*i.e.* gestione della contabilità; gestione dei conti correnti; attività di tesoreria etc.), poiché imprescindibili ai fini dell'impiego, sostituzione e trasferimento del denaro di provenienza illecita in attività economiche, finanziarie e imprenditoriali. Le medesime attività, per ragioni analoghe a quelle dinnanzi esposte, sono state mappate quali rilevanti in relazione ai Delitti

con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (avendo riguardo, in particolare, alle condotte di finanziamento del terrorismo).

Ai fini della “mappatura” delle Aree a Rischio connesse ai *reati informatici* – astrattamente realizzabili in tutte le attività che comportino l'utilizzo di apparecchiature e sistemi informatizzati - si è ritenuto di utilizzare il criterio di “maggiore vicinanza al rischio”, individuando quale Area a Rischio la sola area riferita alla “*Gestione IT*”.

Il medesimo criterio – maggiore vicinanza al rischio – è stato utilizzato ai fini della individuazione delle Aree a Rischio di verifica dei reati ambientali ed in materia di salute e sicurezza sul lavoro, rispettivamente riconducibili alle Aree a Rischio relative alla “*Gestione ambiente*” e “*Gestione della sicurezza sul lavoro (SSL)*”.

Quanto ai *reati tributari*, tenuto conto della tipologia dei reati rilevanti ai sensi dell'art. 25 *quinquiesdecies* del Decreto, è possibile effettuare una distinzione tra:

- **aree a rischio-reato “diretto”**, ossia aree che includono attività di natura fiscale, come la predisposizione e la presentazione delle dichiarazioni fiscali, la liquidazione e il versamento dei tributi e la tenuta e la custodia della documentazione obbligatoria;
- **aree a rischio-reato “indiretto”**, ossia aree che non includono attività di natura fiscale, ma con riflessi sullo stesso e potenzialmente rilevanti per la commissione dei reati tributari (ad esempio, quelli connesse alla gestione del ciclo attivo e passivo e della identificazione e selezione della controparte contrattuale).

Il gruppo di lavoro ha, quindi, provveduto alla rilevazione e all'analisi dei controlli aziendali in essere – fase *as-is* – nonché alla identificazione di eventuali punti di miglioramento, provvedendo con la formulazione di appositi suggerimenti tali da permettere la definizione di un piano di azione per far fronte alle relative tematiche.

Con riferimento alla L. n. 123/2007, che ha introdotto la responsabilità per alcune tipologie di reato connesse alla violazione delle norme sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro, la struttura organizzativa è stata sottoposta ad una specifica analisi, che come suggerito dalle Linee Guida Confindustria, è stata condotta sull'intera struttura aziendale, poiché, rispetto ai reati di omicidio e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme di tutela della Salute e Sicurezza sul Lavoro (di seguito, anche “**SSL**”), non è possibile escludere aprioristicamente alcun ambito di attività, atteso che tale casistica di reati può, di fatto, investire la totalità delle componenti aziendali. In via preliminare, si è provveduto a raccogliere

ed analizzare la documentazione rilevante in materia di SSL (tra i quali i documenti di valutazione dei rischi, ecc.) necessaria sia alla comprensione della struttura organizzativa della società e degli ambiti relativi alla SSL, sia alla definizione delle attività nei siti oggetto di analisi. Anche in questo caso sono state svolte interviste con i c.d. *key people*. Sono state in particolare verificate le prescrizioni legali e similari applicabili alle attività ed ai luoghi e posti di lavoro.

#### **4.1. La struttura del modello**

Il modello è costituito da una “**Parte Generale**” e da una “**Parte Speciale**”.

La “Parte Generale” contiene una *overview* sulla normativa di riferimento, sulla realtà dell’Ente e sulla sua attività, sul sistema di *governance* adottato, sul sistema di deleghe e procure, sulle procedure in essere, sulla funzione del Modello adottato e sui suoi principi ispiratori, sui compiti e il funzionamento dell’Organismo di Vigilanza, sui flussi informativi e i canali di gestione delle segnalazioni di violazioni, sulle sanzioni applicabili in caso di violazioni, sulle azioni di informazione/comunicazione/formazione dei destinatari e il necessario aggiornamento del Modello.

La “Parte Speciale” è dedicata alle specifiche tipologie di reato ritenute astrattamente rilevanti sulla base della struttura organizzativa e delle attività aziendali svolte. La Parte Speciale è così articolata:

- **Parte Speciale A:** Reati contro la Pubblica Amministrazione;
- **Parte Speciale B:** Reati societari;
- **Parte Speciale C:** Corruzione tra privati e Istigazione alla corruzione tra privati;
- **Parte Speciale D:** Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico e ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio;
- **Parte Speciale E:** Reati in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- **Parte Speciale F:** Delitti informatici e Delitti in materia di violazione di diritto d’autore;
- **Parte Speciale G:** Reati ambientali;
- **Parte Speciale H:** Delitti di criminalità organizzata, Delitti contro l’amministrazione della giustizia, Reati transnazionali;

- **Parte Speciale I:** Delitti contro la personalità individuale e Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- **Parte Speciale L:** Delitti contro l'industria e il commercio;
- **Parte Speciale M:** Reati tributari e di contrabbando;

Per ciascuna delle articolazioni della Parte Speciale, sono indicati:

- ✓ le Aree a Rischio Reato e le relative attività sensibili. Limitatamente alle Parti Speciali A e C le eventuali aree “strumentali” e le relative attività sensibili;
- ✓ le direzioni e/o gli uffici aziendali che operano all'interno di ciascuna Area a Rischio Reato (anche strumentale, laddove individuata);
- ✓ i reati che possono essere astrattamente commessi;
- ✓ i principi generali di comportamento da rispettare al fine di ridurre il rischio di commissione dei reati;
- ✓ i principali controlli specifici in essere sulle singole Aree a Rischio Reato (anche strumentali, laddove individuate);
- ✓ gli obblighi spettanti all'Organismo di Vigilanza in relazione allo svolgimento dei propri compiti.

Rispetto alle categorie di reato ritenute rilevanti e pertanto considerate nella Parte Speciale, è stato condotto uno specifico *Risk Assessment*, volto alla individuazione dei reati rilevanti per la Società, poiché astrattamente realizzabili nell'interesse o a vantaggio di quest'ultima.

In particolare, il Gruppo di Lavoro, sulla base dell'esame della documentazione fornita dalla Società, ha individuato le fattispecie di reato astrattamente configurabili nell'esercizio dell'attività di impresa, provvedendo ad operare una distinzione per ciascuna ipotesi di reato presupposto a seconda del “rischio di verifica” di ognuno di essi nel contesto aziendale (rischio “alto” – “medio” – “basso”).

I risultati del *Risk Assessment*, condotto, tra l'altro, sulla base dell'esame della struttura organizzativa, dello specifico settore di appartenenza e del sistema di controllo interno, sono stati riassunti nell'**Allegato 2** al quale si rimanda per una più approfondita analisi delle fattispecie di reato ritenute astrattamente rilevanti e del rispettivo indice di rischio.

Le seguenti tipologie di reato sono invece state considerate come non applicabili alla realtà aziendale della società:

- **Art. 25 bis** - Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- **Art. 25 quater 1** - Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- **Art. 25 sexies** - Reati di *market abuse*;
- **Art. 25 octies 1** - Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti;
- **Art. 25 terdecies** - Razzismo e xenofobia;
- **Art. 25 quaterdecies** - Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;
- **Art. 25 septiesdecies** - Delitti contro il patrimonio culturale;
- **Art. 25 duodevicies** - Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici;
- **Legge 9/2013** - Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva.

Per le tipologie di reato innanzi indicate non si è ritenuto di redigere parti speciali specifiche. Questa decisione è stata assunta tenendo conto dell'attuale struttura della società, delle attività attualmente svolte dalla stessa nonché dalla tipologia di reati indicati.

In ogni caso, la società si impegna a svolgere un continuo monitoraggio della propria attività sia in relazione ai suddetti reati, sia in relazione all'espansione normativa cui potrà essere soggetto il Decreto. Qualora dovesse emergere la rilevanza di uno o più dei reati sopra menzionati, o di eventuali nuovi reati che il Legislatore riterrà di inserire nell'ambito del Decreto, la società valuterà l'opportunità di integrare il modello con nuove Parti Speciali.

#### **4.2. I documenti che compongono il modello**

Ai fini del modello, si richiamano espressamente ed integralmente tutti gli strumenti già operanti presso la società, ivi incluse tutte le *policy*, procedure e norme di comportamento adottate. Tali strumenti costituiscono parte integrante e sostanziale del modello.

Formano parte integrante e sostanziale del modello, i protocolli sottoindicati (di seguito, anche 'Protocolli'):

- la struttura organizzativa, volta a garantire una chiara ed organica attribuzione dei compiti - prevedendo, per quanto possibile, una segregazione delle funzioni

- o, in alternativa, dei controlli compensativi - nonché a controllare la correttezza dei comportamenti;
- la struttura organizzativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro, che si integra con quella generale e costituisce una specificazione della stessa con riferimento al settore in questione;
  - le certificazioni rilasciate alla società, che garantiscono l'applicazione di procedure idonee a garantire il corretto svolgimento delle attività sociali;
  - il sistema di procure e deleghe, assegnate in modo coerente con le responsabilità individuate al fine di assicurare una chiara e trasparente rappresentazione del processo aziendale di formazione ed attuazione delle decisioni;
  - le procedure manuali ed informatiche, tese a garantire un'adeguata trasparenza e conoscibilità dei processi decisionali, nonché a disciplinare le modalità operative volte ad assumere ed attuare decisioni nell'ambito delle Aree a Rischio Reato, ivi incluse quelle relative alla corretta gestione delle risorse finanziarie;
  - il sistema di controllo di gestione, processo finalizzato a presidiare l'efficienza e l'efficacia dell'attività imprenditoriale, fornendo al *management* il maggior numero di informazioni necessarie, tra l'altro, a garantire il controllo della gestione nel suo aspetto economico, patrimoniale e finanziario;
  - il Codice Etico del Gruppo Renault (Allegato 3 al presente modello), contenente i principi fondamentali della società e del Gruppo Renault e le linee guida relativamente alla condotta da adottare nei rapporti interni ed esterni alla società stessa;
  - il Sistema Disciplinare (Allegato 4 al presente modello), da applicare in caso di violazione del modello (d'ora innanzi, anche "Sistema Sanzionatorio");
  - il Sistema di Segnalazione e i relativi canali di segnalazione interna (per come descritti nella Procedura di Gestione delle Allerte Professionali di Renault come modificata e integrata dall'Addendum per Renault Italia S.p.A. e Sodicam Italia S.p.A.), strutturati in modo da garantire: *i)* la possibilità di effettuare segnalazioni in forma scritta, anche con modalità informatiche, orale, ovvero, su richiesta del segnalante, mediante un incontro diretto; *ii)* la riservatezza, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, ove sia utilizzata la modalità informatica: del

segnalante; del facilitatore, della persona coinvolta e dei soggetti comunque menzionati nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;

- la comunicazione ed il coinvolgimento del personale sul modello, nonché la sua formazione ed addestramento.

A ciò si aggiunga che trovano applicazione all'interno della Società le linee guida/procedure/*policies* emanate dal Gruppo RENAULT, le quali costituiscono parte integrante dell'assetto procedurale in essere.

Per quanto di maggior rilievo sotto il profilo della prevenzione dei reati, devono essere richiamati i documenti emanati nell'ambito del Programma di prevenzione della corruzione e del traffico di influenze attuato dal Gruppo RENAULT, in ottemperanza alla Legge francese n. 2016-1691 del 9 dicembre 2016 relativa alla trasparenza, alla lotta alla corruzione e alla modernizzazione della vita economica (cd. "Loi Sapin II"); in particolare:

- la **Guida del Groupe Renault alla prevenzione della corruzione e del traffico di influenze**, finalizzata a prevenire il rischio di commissione di illeciti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e con i privati, nonché a disciplinare le modalità di gestione di benefit, doni, inviti, sponsorizzazioni, conflitto di interessi e *facilitation payment*, in considerazione della loro potenziale strumentalità rispetto alle fattispecie di corruzione/traffico di influenze;
- **Procedura "Gestione dei conflitti di interessi"**, indirizzata a tutti i Collaboratori del Gruppo Renault per consentire loro di prevenire e gestire qualsiasi conflitto tra i propri interessi e quelli del Gruppo;
- **Procedura di Gestione di Doni e Inviti**, indirizzata ai Collaboratori del Gruppo Renault e avente a oggetto la gestione dell'offerta e dell'accettazione di doni e inviti nel rispetto dei regolamenti in vigore.

## 5. LA SOCIETA' E IL MODELLO DI GOVERNANCE

### 5.1. La RENAULT ITALIA S.p.A.

RENAULT ITALIA S.p.A. è una società di diritto italiano, soggetta all'attività di direzione e coordinamento della RENAULT SAS (di seguito anche solo "**RSAS**"), società di diritto

francese, facente parte del Gruppo Renault con a capo Renault S.A. (di seguito anche solo “RSA”), *holding* di diritto francese. In proposito, appare doveroso precisare che l’attività di direzione e coordinamento della RSAS non si traduce mai in atti gestori o in partecipazione alle decisioni aziendali, limitandosi ad atti di mero indirizzo cui autonomamente la società italiana dà attuazione.

La RENAULT ITALIA S.p.A. ha per oggetto, principalmente, l’attività di commercializzazione di veicoli (nuovi ed usati) ad uso privato, industriale, commerciale di motori anche in parti staccate, nonché dei relativi pezzi di ricambio. La società, inoltre, ha per oggetto:

- la commercializzazione di modelli, prototipi e particolari vari di veicoli in genere, nonché di veicoli trasformati e/o dotati di allestimenti;
- la commercializzazione all’ingrosso di prodotti di abbigliamento, riproduzioni in scala dei prodotti distribuiti dalla società e tutto ciò che possa raffigurare e/o rappresentare e/o promuovere e/o comunque richiamare detti prodotti, marchi e/o denominazioni commerciali di cui la società è titolare.

La società può altresì svolgere attività editoriali, anche a mezzo di reti telematiche, di riviste inerenti al mondo dell’automobile ed in genere del gruppo industriale Renault in Italia e nel mondo.

Attualmente, la RENAULT ITALIA S.p.A. possiede il 49% del capitale sociale della SODICAM ITALIA S.p.A., con sede legale in Roma, Via Tiburtina n. 1159, società del Gruppo Renault che si occupa della promozione della vendita dei prodotti chimici complementari indirizzati al mercato automobilistico e delle parti di ricambio ed accessori ai membri della Rete di distribuzione ed assistenza creata dalla RENAULT ITALIA S.p.A. (in appresso anche solo “Rete”).

In relazione alla politica distributiva, occorre evidenziare che il nuovo assetto territoriale prevede la presenza di due Direzioni Regionali, che svolgono la funzione di supporto commerciale - tecnico – operativo - organizzativo tra la Sede Centrale, operante a Roma, e i rispettivi membri della Rete.

**- OMISSIS -**

## **5.2. Il sistema di governance della RENAULT ITALIA S.p.A.**

La RENAULT ITALIA S.p.A. nell’organizzare il proprio sistema di *corporate governance* ha privilegiato il c.d. sistema tradizionale che risulta, pertanto, attualmente così articolato:

## **- Assemblea dei Soci:**

L'Assemblea dei Soci è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla Legge o dallo Statuto.

## **- Consiglio di Amministrazione:**

La società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da un numero di membri non inferiore a 3 e non superiore a 8. Al momento dell'adozione del modello, i consiglieri in carica sono 4: il Presidente e 3 membri effettivi.

Il Consiglio di Amministrazione può delegare parte delle proprie attribuzioni e dei propri poteri al Presidente o al Vice Presidente e, se nominato, al Consigliere Delegato.

## **- Collegio Sindacale:**

Il Collegio Sindacale è composto da 3 membri effettivi e 2 supplenti. Tutti i membri del Collegio durano in carica per 3 esercizi e sono rieleggibili.

Il Collegio Sindacale esercita il controllo contabile e legale dei conti e vigila:

- ✓ sull'osservanza della Legge e dello Statuto;
- ✓ sul rispetto dei principi di corretta amministrazione;
- ✓ sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società, del sistema di controllo interno.

## **- I Comitati interni:**

La società, inoltre, si è dotata di alcuni organismi collegiali cui partecipano più funzioni e competenze. Attraverso la collegialità, infatti, la società intende perseguire l'obiettivo di un significativo aumento della cultura del controllo in seno alla propria organizzazione, rappresentando detti Comitati lo strumento ritenuto idoneo a garantire una ulteriore e maggiormente efficiente applicazione del principio di segregazione delle funzioni e di condivisione delle responsabilità.

In funzione del suddetto principio la società ha previsto un Comitato di Direzione periodico, con funzioni di coordinamento e raccordo del *business* della società e dei Comitati "specifici" in relazione a quelle attività ritenute maggiormente sensibili per il business della società (es. Business Post Vendita; Qualità Prodotto; Marketing, Rischio ecc.).

## - La Società di revisione

La Società ha affidato ad una società di revisione, iscritta all'Albo Speciale, l'incarico di revisione e controllo contabile dei conti della Società.

### **5.3. La struttura organizzativa della RENAULT ITALIA S.p.A.**

La Renault Italia S.p.A. ha messo a punto un dettagliato Organigramma nel quale è schematizzata l'intera propria struttura organizzativa.

Nell'Organigramma, in particolare, sono specificate:

- le aree in cui si suddivide l'attività aziendale;
- le linee di dipendenza gerarchica dei singoli enti aziendali;
- i soggetti che operano nelle singole aree ed il relativo ruolo organizzativo.

L'Organigramma è oggetto di ufficiale comunicazione a tutto il personale della società attraverso la rete *intranet* aziendale.

La società dispone, inoltre, di una apposita chart funzionale nella quale, per ogni Direzione è riportata la *mission* specifica mediante una sintesi delle finalità e delle principali aree di responsabilità delle Direzioni.

Per quanto concerne in maniera specifica le responsabilità relative alla Sicurezza e Salute sul Lavoro, la società si è dotata di una apposita struttura organizzativa che si integra con quella generale e costituisce una specificazione della stessa con riferimento al settore in questione.

La RENAULT ITALIA S.p.A. è articolata in diverse Direzioni operative i cui Direttori costituiscono, insieme al Presidente del Consiglio di Amministrazione, il Comitato di Direzione (CD) (c.d. *Managing Committee*).

- OMISSIS -

## **6. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

In conformità a quanto previsto dalle Linee Guida Confindustria la società si è dotata di una struttura organizzativa conforme a quella prevista dalla normativa prevenzionistica vigente, nell'ottica di eliminare ovvero, laddove ciò non sia possibile, ridurre – e, quindi, gestire - i rischi per i lavoratori connessi allo svolgimento delle rispettive attività lavorative.

La società, in relazione a ciascuna delle proprie sedi, ha provveduto alla redazione del Documento di Valutazione dei Rischi ed alla predisposizione di una appropriata struttura

organizzativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro, identificando in modo chiaro e formale i soggetti responsabili della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. Inoltre, in relazione ai rischi derivanti da possibili interferenze con opere o lavori eseguiti all'interno delle proprie strutture, nonché in relazione ad aree delle suddette strutture locate e/o concesse in comodato a società terze, la società ha predisposto un apposito DUVRI che viene consegnato alle società e/o imprese interessate allo svolgimento dei lavori o all'utilizzo delle aree.

## **7. IL SISTEMA QUALITA'**

La RENAULT ITALIA S.p.A. si è dotata di un sistema di monitoraggio, vigilanza ed aggiornamento relativo alle procedure adottate al proprio interno (il c.d. Sistema di Gestione per la Qualità).

In particolare, il Sistema di Gestione per la Qualità, compreso ed applicato in tutta l'azienda, assicura che:

- ✓ siano definiti i processi aziendali, le loro interrelazioni e le responsabilità operative per la loro conduzione,
- ✓ siano monitorati, misurati ed analizzati i dati e le informazioni relative ai suddetti processi,
- ✓ vengano garantite le necessarie informazioni ed assegnate adeguate risorse umane ed infrastrutturali.

Il Sistema di Gestione per la Qualità viene annualmente sottoposto a riesame (così come stabilito dal relativo Manuale della Qualità) e, ogni riesame viene registrato e documentato. Inoltre, il Sistema di Gestione per la Qualità è regolarmente sottoposto ad audit interni, tramite i quali la Direzione Generale dell'Ente valuta se il sistema è conforme a quanto pianificato e ai requisiti delle normative di riferimento, attuato in modo efficace e gestito in modo congruente ed aggiornato.

Oggetto delle verifiche sono:

- ✓ le singole procedure o istruzioni, per accertare la conoscenza e l'applicazione di quanto indicato;
- ✓ l'attività di competenza di una specifica area, per controllare la coerenza delle procedure che ricadono sulla stessa;
- ✓ il Sistema di Gestione per la Qualità nel suo complesso, per accertare che questo sia sempre in linea con le prescrizioni delle Normative di riferimento.

Il sistema a cui RENAULT ITALIA S.p.A. ad oggi ricorre per il monitoraggio e l'aggiornamento del Sistema di Gestione per la Qualità, pertanto, garantisce l'effettivo e costante adeguamento delle procedure in esso previste al mutare delle contingenze normative, di mercato ed aziendali.

## **8. SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE**

Così come richiesto dalla buona pratica aziendale e specificato anche nelle Linee Guida Confindustria, in seno all'Ente le deleghe ed i poteri di firma sono assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite.

Il livello di autonomia, il potere di rappresentanza ed i limiti di spesa assegnati ai vari titolari di deleghe (inserite anche all'interno delle procedure relative agli impegni di spesa riconosciuti alle singole funzioni) e procure all'interno della società, risultano sempre individuati.

Essi sono fissati in modo coerente con il livello gerarchico del destinatario della delega o della procura nei limiti di quanto strettamente necessario all'espletamento dei compiti e delle mansioni oggetto di delega/ procura.

I poteri così conferiti vengono periodicamente aggiornati in funzione dei cambiamenti organizzativi che intervengono nella struttura della società.

In caso di nuova nomina, i poteri connessi a specifiche procure nominative non si trasferiscono automaticamente in ragione della posizione rivestita, ma di volta in volta, i poteri delegati sono riassegnati.

Il Consiglio di Amministrazione dell'Ente ha conferito formalmente al Presidente del Consiglio di Amministrazione i più ampi poteri afferenti al coordinamento e la direzione dell'attività di gestione della società, nonché il compimento diretto dei principali e più rilevanti atti sociali.

Le procure nominative sono sempre formalizzate attraverso atti notarili e comunicate al destinatario per la sua piena conoscenza e per l'accettazione e vengono poi registrate presso il competente Ufficio Registro Imprese.

Ciascuna delle suddette procure contiene, quindi, le seguenti indicazioni:

- ✓ soggetto delegante e fonte del suo potere di procura;
- ✓ soggetto delegato, con esplicito riferimento alla funzione ad esso attribuita ed il legame tra le deleghe e le procure conferite e la posizione organizzativa ricoperta dal soggetto delegato;

- ✓ oggetto, costituito dalla elencazione delle tipologie di attività e di atti per i quali la procura viene conferita. Tali attività ed atti sono sempre funzionali e/o strettamente correlati alle competenze e funzioni del soggetto delegato.
- ✓ limiti di valore entro cui il delegato è legittimato ad esercitare il potere conferitogli. Tale limite di valore è determinato in funzione del ruolo e della posizione ricoperta dal delegato nell'ambito dell'organizzazione aziendale.

Per ciò che concerne l'attribuzione dei poteri, in linea con le policy aziendali (i.e *segregation of duties* e *four eyes principles*), uno stesso delegato non può per una stessa operazione:

- ✓ autorizzare un impegno e dare l'autorizzazione al pagamento;
- ✓ impegnare e dare l'autorizzazione al pagamento;
- ✓ impegnare e pagare/incassare;
- ✓ dare l'autorizzazione al pagamento e pagare/incassare.

Inoltre, in accordo con i principi di controllo interno:

- ✓ i Delegati, qualsiasi siano le deleghe di cui dispongono, non possono né autorizzare un impegno, né conferire un buono al pagamento per loro conto, né esercitare un potere qualora abbiano un loro interesse personale, diretto o indiretto, nell'operazione che ne risulti;
- ✓ gli atti di richiesta d'impegno e di impegno per una stessa operazione sono distinti e sono normalmente esercitati da persone diverse e indipendenti;
- ✓ devono sempre esserci almeno due persone nel processo di impegno (dalla preparazione dell'impegno - la domanda iniziale - fino all'impegno stesso). Se il richiedente ed il titolare del potere di autorizzazione di impegno sono la stessa persona, la sua richiesta deve essere formalmente approvata dall'autorità gerarchica di livello superiore o comunque da un altro soggetto delegato, anche nel caso in cui l'importo in questione sia all'interno della soglia di autorizzazione di impegno di questo responsabile.

## **9. PROCEDURE MANUALI E INFORMATICHE**

Le procedure approntate dalla società ed a livello di Gruppo, sia manuali e sia informatiche, costituiscono le regole da seguire in seno ai processi aziendali interessati. In via generale, le procedure interne e le prassi adottate dalla società sono improntate ai seguenti principi:

- ✓ la formazione e attuazione delle decisioni dell'Ente devono essere improntate alla massima trasparenza e alla condivisione fra più soggetti;
- ✓ le funzioni tecnico-operative-commerciali devono essere tenute separate da quelle contabili e di controllo;
- ✓ le procedure interne, laddove sia possibile, devono essere caratterizzate anche dalla separazione dei ruoli, con particolare riferimento all'esercizio delle funzioni di controllo, che devono rimanere separate dalle funzioni decisionali ed operative;
- ✓ deve essere garantita la tracciabilità dei processi;
- ✓ deve essere attuato il principio di trasparenza consistente sia nella visibilità delle procedure all'interno dell'azienda e nella completezza delle regole che la governano, sia nel dovere di comunicazione ed informazione delle decisioni rilevanti fra le varie funzioni aziendali;
- ✓ i sistemi premianti, basati su *target di performance* obiettivamente raggiungibili, devono essere modellati secondo *standard* preventivamente programmati dalle competenti funzioni.

Quanto, specificatamente, alle procedure informatiche, si evidenzia che i principali sistemi di gestione dell'area amministrativa e di controllo, nonché quelli dell'area di gestione dei ricambi e del flusso di ordinativi/fatturazioni con la RSAS e con la Rete sono supportati da applicativi informatici di alto livello qualitativo. In particolare, i sistemi informatici aziendali garantiscono la tracciabilità dei singoli passaggi e l'identificazione dell'operatore dal quale viene inserito o modificato il dato nel sistema. Essi costituiscono di per sé la "guida" alle modalità di effettuazione di determinate transazioni e assicurano un elevato livello di standardizzazione e di *compliance*, essendo i processi gestiti da tali applicativi validati a monte del rilascio del *software*.

#### - OMISSIS -

In questo contesto, pertanto, la società assicura il rispetto dei seguenti principi:

- ✓ favorire il coinvolgimento di più soggetti, onde addivenire ad una adeguata separazione dei compiti mediante la contrapposizione delle funzioni;
- ✓ adottare le misure volte a garantire che ogni operazione, transazione, azione sia verificabile, documentata, coerente e congrua;
- ✓ prescrivere l'adozione di misure volte a documentare i controlli espletati rispetto alle operazioni e/o alle azioni effettuate.

## 10. CONTROLLO DI GESTIONE

Il sistema di controllo di gestione (di seguito, anche “**Controllo di Gestione**”) della RENAULT ITALIA S.p.A. prevede meccanismi di verifica della gestione delle risorse al fine di garantire l’efficienza e l’economicità delle attività aziendali, mirando ai seguenti obiettivi:

- ✓ definire in maniera chiara, sistematica e conoscibile tutte le risorse a disposizione delle singole unità aziendali nonché l’ambito in cui le stesse possono essere impiegate, attraverso la programmazione e definizione condivisa del *budget*;
- ✓ rilevare gli eventuali scostamenti rispetto a quanto predefinito in sede di *budget*, analizzarne le cause e riferire i risultati delle valutazioni ai livelli gerarchicamente responsabili, al fine di predisporre i più opportuni interventi di adeguamento, attraverso la relativa consuntivazione.

La rilevazione periodica di eventuali scostamenti dei dati correnti rispetto alle previsioni di *budget* assicura la rispondenza dei comportamenti effettivi a quelli programmati ed approvati all’inizio di ogni esercizio.

In linea generale, sulla base degli obiettivi strategici viene realizzato il processo di programmazione del piano di lavoro e del conseguente *budget* in conformità alle previsioni formulate da tutte le Direzioni a seguito di riunioni di coordinamento tra le stesse.

Periodicamente il Controllo di Gestione effettua delle verifiche volte a valutare l’entità degli scostamenti dei dati a consuntivo rispetto a quelli previsti a *budget*.

Ciascun responsabile del *budget* dovrà fornire specifici chiarimenti su eventuali scostamenti rispetto al *budget* programmato.

## 11. ORGANISMO DI VIGILANZA

Con riferimento all’Organismo di Vigilanza (d’ora innanzi anche solo “**OdV**”) il Consiglio di Amministrazione della società ha approvato il documento denominato “Statuto dell’Organismo di Vigilanza della RENAULT ITALIA S.p.A.”, che costituisce parte integrante del modello stesso (**Allegato 5**).

In esso sono disciplinati i seguenti profili:

- ✓ la composizione dell’OdV e le modalità di nomina e la durata dell’incarico;
- ✓ le cause di ineleggibilità e decadenza dell’OdV nonché i presupposti e le modalità di revoca dell’incarico dell’OdV;

- ✓ i compiti ed i poteri dell'OdV e le risorse assegnate all'OdV;
- ✓ i flussi informativi;
- ✓ le norme etiche che regolamentano l'attività dell'OdV;
- ✓ i profili di responsabilità dell'OdV.

## **11.1 La composizione dell'OdV ed i suoi requisiti**

In conformità a quanto previsto dalle Linee Guida Confindustria, la società ha optato per la nomina di un OdV collegiale che dura in carica tre anni.

Lo Statuto prevede apposite cause di ineleggibilità e decadenza e, in conformità a quanto previsto dalle Linee Guida Confindustria, l'OdV della RENAULT ITALIA S.P.A. si caratterizza per rispondere ai seguenti requisiti:

- ✓ **autonomia e indipendenza**: tali requisiti si riferiscono all'OdV in quanto tale e caratterizzano la sua azione. In particolare, è previsto che l'OdV sia privo di compiti operativi, così evitando che sia pregiudicata l'obiettività del suo giudizio;
- ✓ **professionalità**: intesa come insieme di conoscenze specifiche, sia di carattere ispettivo che consulenziale, necessarie allo svolgimento dell'attività assegnata;
- ✓ **continuità di azione**: per garantire questo indispensabile requisito la struttura dell'OdV è dedicata esclusivamente e a tempo pieno all'attività di vigilanza e a tal fine è provvista di un *budget* idoneo nonché di adeguate risorse;
- ✓ **onorabilità ed assenza di conflitti di interessi**: da intendersi nei medesimi termini previsti dalla Legge con riferimento ad amministratori e membri del Collegio Sindacale.

## **11.2 I compiti e i poteri dell'Organismo di Vigilanza**

In conformità al disposto di cui all'art. 6, comma 1 del Decreto, all'OdV della RENAULT ITALIA S.p.A. è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello e di curare il suo aggiornamento.

In via generale, pertanto, spettano all'OdV i seguenti compiti:

- 1) di **verifica e vigilanza** sul modello, ovvero:
  - verificare l'adeguatezza del modello, vale a dire la sua idoneità a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti, nonché ad evidenziarne l'eventuale realizzazione;

- verificare l'effettività del modello, ovvero la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal modello stesso;
  - a tali fini, monitorare l'attività aziendale, effettuando verifiche periodiche ed i relativi *follow-up*;
- 2) di aggiornamento del modello, ovvero:
- proporre al Consiglio di Amministrazione, se necessario, l'adeguamento dello stesso, al fine di migliorarne l'adeguatezza e l'efficacia, anche in considerazione di eventuali sopraggiunti interventi normativi e/o di variazioni della struttura organizzativa o dell'attività aziendale e/o di riscontrate significative violazioni del modello;
- 3) di informazione e formazione sul modello, ovvero:
- monitorare le iniziative dirette a favorire la diffusione del modello presso tutti i destinatari;
  - monitorare le iniziative, ivi inclusi i corsi e le comunicazioni, volti a favorire un'adeguata conoscenza del modello da parte di tutti i destinatari;
  - riscontrare con la opportuna tempestività, anche mediante la predisposizione di appositi pareri, le richieste di chiarimento e/o di consulenza provenienti dalle funzioni o risorse aziendali ovvero dagli organi amministrativi e di controllo, qualora connesse e/o collegate al modello;
- 4) di gestione dei flussi informativi verso l'OdV, nonché dell'attività informativa e di *reporting* dall'OdV, ovvero:
- esaminare e valutare tutte le informazioni ricevute e connesse al rispetto del modello, ivi incluso ciò che attiene le eventuali violazioni dello stesso;
  - informare gli organi competenti in merito all'attività svolta, ai relativi risultati ed alle attività programmate;
  - segnalare agli organi competenti, per gli opportuni provvedimenti, le eventuali violazioni del modello ed i soggetti responsabili, proponendo la sanzione ritenuta più opportuna rispetto al caso concreto;
  - in caso di controlli da parte di soggetti istituzionali, ivi inclusa la Pubblica Autorità, fornire il necessario supporto informativo agli organi ispettivi.
- 5) attività di follow-up, ossia verificare l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

Per l'espletamento dei compiti ad esso assegnati, all'OdV sono riconosciuti tutti i più ampi poteri.

L'OdV, anche per il tramite delle risorse di cui dispone, ha facoltà, a titolo esemplificativo:

- di effettuare, anche a sorpresa, tutte le verifiche e le ispezioni ritenute opportune ai fini del corretto espletamento dei propri compiti;
- di disporre, ove occorra, l'audizione delle risorse che possano fornire indicazioni o informazioni utili in merito allo svolgimento dell'attività aziendale o ad eventuali disfunzioni o violazioni del modello;
- di avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni basandosi, per il rapporto con gli stessi, sulle linee guida e le procedure aziendali e facendo loro sottoscrivere adeguate clausole di riservatezza;
- di disporre, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti, delle risorse finanziarie stanziare dal Consiglio di Amministrazione.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza, durante lo svolgimento dei propri compiti, deve:

- disporre il Piano di Monitoraggio che contiene gli obiettivi e le priorità dei controlli, le attività da svolgere, i budget di spesa e di risorse, i tempi stimati. Il Piano di Monitoraggio deve essere portato all'attenzione del Consiglio di Amministrazione;
- informare il Consiglio di Amministrazione di eventuali conflitti e limitazioni riscontrate durante lo svolgimento dei propri compiti;
- operare in conformità alle *policy* e alle procedure aziendali.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a riportare i risultati della propria attività agli Amministratori Delegati e al Consiglio di Amministrazione.

In particolare, l'OdV riferisce in merito alle violazioni del modello riscontrate in vista dell'adozione delle relative sanzioni e, al verificarsi di casi che evidenziano gravi criticità del modello, presenta proposte di modifiche o integrazioni.

L'Organismo di Vigilanza dovrà predisporre, per l'organo dirigente, una relazione informativa, su base almeno annuale, sull'attività di vigilanza svolta e sull'esito di tale attività e sull'attuazione del modello nell'ambito della Società; tale relazione dovrà essere trasmessa al Collegio Sindacale.

Le attività dell'Organismo di Vigilanza sono insindacabili da parte di qualsiasi organismo, struttura e funzione aziendali, fatto salvo, comunque, l'obbligo di vigilanza a carico del Consiglio di Amministrazione sull'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza e del suo intervento, essendo comunque il Consiglio di Amministrazione responsabile del funzionamento e dell'efficacia del modello.

Per lo svolgimento delle funzioni di vigilanza attribuite all'Organismo di Vigilanza, lo stesso dispone di adeguate risorse finanziarie e ha facoltà di avvalersi – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – dell'ausilio delle strutture aziendali interne e, se del caso, del supporto di consulenti esterni in ossequio alle applicabili procedure aziendali.

La disciplina del funzionamento interno dell'Organismo di Vigilanza viene demandata allo stesso organismo, il quale definisce - con apposito regolamento - gli aspetti relativi allo svolgimento delle funzioni di vigilanza, ivi incluse la determinazione delle cadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la verbalizzazione delle riunioni, la disciplina dei flussi informativi e così via.

### **11.3 Il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza**

L'OdV, una volta nominato, predispone un proprio regolamento interno volto a disciplinare gli aspetti e le modalità concreti dell'esercizio della propria azione.

Nell'ambito di tale regolamento sono disciplinati, tra gli altri, i seguenti profili:

- ✓ la tipologia delle attività di verifica e di vigilanza svolte dall'OdV;
- ✓ la tipologia delle attività connesse all'aggiornamento del modello;
- ✓ l'attività connessa all'adempimento dei compiti di informazione e formazione dei destinatari del modello;
- ✓ la gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV;
- ✓ il funzionamento e l'organizzazione interna dell'OdV.

### **11.4 I flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

L'OdV, quale organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sulla osservanza del Modello, è destinatario di flussi informativi (d'ora innanzi anche solo "**Flussi informativi**"), periodici o *ad hoc* (al verificarsi dell'evento), indirizzati dai responsabili delle attività sensibili contemplate nel modello all'indirizzo [odv@renault.it](mailto:odv@renault.it) e aventi ad oggetto:

- i. informazioni relative alle attività sensibili di propria competenza, ivi incluse le informazioni relative alla gestione del canale interno di segnalazione trasmesse dal gestore del canale di whistleblowing aziendale, che includono: a. informativa ad evento (da inviarsi tempestivamente) in forma anonimizzata relativamente ad ogni segnalazione di violazione; b. informativa periodica, con cadenza almeno annuale, di sintesi relativamente alle segnalazioni gestite;
- ii. informazioni relative all'attività della Società, incluse, senza che ciò costituisca limitazione: le notizie relative ai cambiamenti organizzativi o delle procedure aziendali vigenti; gli aggiornamenti del sistema dei poteri e delle deleghe; le eventuali comunicazioni che possono indicare una carenza dei controlli interni; le decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici; la reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro, nonché tutti i dati relativi agli infortuni sul lavoro occorsi all'interno della Società; i risultati delle eventuali attività di audit interno mirate al verificare l'effettivo rispetto del modello;
- iii. l'indicazione motivata dell'eventuale proposta di modifiche ai protocolli di prevenzione, in particolare a fronte di modifiche nello svolgimento delle attività identificate dal modello come sensibili;
- iv. i risultati delle eventuali attività di audit interno mirate al verificare l'effettivo rispetto del modello e del Codice Etico;
- v. eventuali suggerimenti/integrazioni al fine di rafforzare il modello adottato ai sensi del Decreto.

I Flussi informativi diretti all'Organismo di Vigilanza hanno lo scopo di agevolarne e migliorarne le attività di pianificazione dei controlli e non impongono allo stesso una verifica sistematica e puntuale di tutti i fenomeni rappresentati.

### ***11.5 Canali di segnalazione interna, tutela del segnalante e degli altri soggetti protetti***

In conformità a quanto previsto dal Decreto Legislativo 24/2023, attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, il sistema di segnalazione implementato dalla Società (cd. Sistema di Gestione delle Allerte Professionali) prevede i seguenti canali di segnalazione interna:

- i. **piattaforma informatica** di segnalazione interna attivata da Renault Italia (in condivisione con Sodicam Italia S.p.A.) accessibile da parte di tutti i segnalanti al link [renault.whistleb.com](http://renault.whistleb.com) ("**Piattaforma Web**" gestita da un fornitore di servizi esterno specializzato), che consente di trasmettere la segnalazione sia in forma scritta che in forma orale (mediante il sistema di messagistica vocale ivi integrato), fornendo le proprie generalità e i propri contatti di recapito ovvero in forma anonima);
- ii. **incontro diretto**, su richiesta del segnalante, inoltrata per il tramite della Piattaforma Web.

I predetti canali:

- consentono di effettuare segnalazioni in forma scritta con modalità informatiche (cfr. i.) ovvero in forma orale (cfr. i. e ii.);
- garantiscono la riservatezza, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, ove sia utilizzata la modalità informatica: del segnalante; della persona coinvolta e dei soggetti comunque menzionati nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Per maggiori dettagli in ordine all'oggetto delle segnalazioni, alle responsabilità e alle modalità di gestione delle stesse, si rinvia al contenuto della **Procedura di Gestione delle Allerte Professionali di Renault come modificata e integrata dall'Addendum per Renault Italia S.p.A. e Sodicam Italia S.p.A.**, e dei documenti dalla stessa richiamati, da intendersi quale parte integrante del Modello.

La Società ha affidato la gestione dei canali di segnalazione interna dinnanzi menzionati al Corrispondente Etica e Compliance di Renault Italia (soggetto interno autonomo e dedicato, specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione), identificato quale Referente per le Segnalazioni.

Nel suo ruolo di gestore dei canali di segnalazione interna aziendali, il Referente per le Segnalazioni garantisce la costante interlocuzione con l'OdV della Società con riferimento ad ogni segnalazione avente rilevanza (diretta o anche soltanto indiretta) ai sensi del D.lgs. 231/2001, mediante flussi informativi da inviarsi all'indirizzo [odv@renault.it](mailto:odv@renault.it). per come in seguito specificato:

- dopo la ricezione della Segnalazione e prima dell'inizio della fase istruttoria, mediante l'inoltro di reportistica in forma anonimizzata, contenente una sintesi della Segnalazione ed eventuale documentazione a supporto;

- all'esito degli approfondimenti svolti con riferimento alle Segnalazioni rilevanti per l'OdV, mediante condivisione dei risultati dell'istruttoria prima della chiusura definitiva della stessa, allo scopo di raccogliere le eventuali ulteriori esigenze di approfondimento che dovranno pervenire alla sua attenzione da parte dell'OdV;
- a chiusura delle attività di investigazione, condividendo con l'OdV tutte le misure adottate all'esito della chiusura dell'istruttoria.

Con esclusivo riferimento alle segnalazioni rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, l'OdV svolge le seguenti attività:

- entro 7 (sette) giorni dalla ricezione delle informazioni in forma anonima trasmette al Referente per le Segnalazioni un parere in ordine alla astratta rilevanza della segnalazione ai fini del Decreto 231/2001, indicando, ove ritenuto opportuno, le proprie raccomandazioni/suggerimenti ai fini delle successive attività di investigazione;
- esamina i risultati dell'istruttoria trasmessi dal Referente per le Segnalazioni, formulando, in tempi ragionevoli, eventuali ulteriori suggerimenti/raccomandazioni di approfondimento;
- ove opportuno, suggerisce le azioni di miglioramento/correttive da intraprendere ai fini del miglioramento dei controlli/presidi previsti nei processi aziendali a correttivo di eventuali gap e, comunque, in ottica di costante miglioramento del Modello 231;
- monitora la chiusura delle attività di investigazione, attraverso l'informativa trasmessa dal Referente per le Segnalazioni in merito alle misure adottate all'esito della chiusura dell'istruttoria.

Il Sistema di segnalazione implementato dalla Società (cd. Sistema di Gestione delle Allerte Professionali) - fatti salvi eventuali obblighi di legge, la tutela dei diritti della Società e delle persone accusate erroneamente o in mala fede - garantisce:

- **la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e dei soggetti allo stesso assimilati<sup>7</sup> e del presunto responsabile delle violazioni e dei soggetti comunque**

---

<sup>7</sup> Nel rispetto di quanto previsto nel D.lgs. 24/2023, le tutele e le misure di protezione riconosciute in favore del segnalante si applicano anche (soggetti protetti):

1. ai facilitatori, definiti come le persone fisiche che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta

**menzionati nella segnalazione, nonché dell'oggetto della segnalazione e dei documenti ad essa correlati**. A tal fine, è richiesto di:

- rivelare l'identità del segnalante solo previo consenso scritto da parte di quest'ultimo o quando la conoscenza della identità del segnalante sia indispensabile per la difesa del segnalato;
- separare i dati identificativi del segnalante dal contenuto della segnalazione, in modo che la segnalazione possa essere processata in modalità anonima e sia possibile la successiva associazione della segnalazione alla identità del segnalante nei soli casi in cui ciò sia strettamente necessario.

- **la tutela del segnalante e dei soggetti allo stesso assimilati contro condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti la segnalazione**. A tal fine, è fatto divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, anche solo minacciati o tentati, nei confronti del segnalante e degli altri soggetti protetti per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Inoltre, l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui sopra può essere denunciata all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), per i provvedimenti di propria competenza.

## 12. SISTEMA DISCIPLINARE

---

riservata. A titolo esemplificativo, il facilitatore potrebbe essere il collega dell'ufficio del segnalante o di un altro ufficio che lo assiste in via riservata nel processo di segnalazione,

2. alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante e a questi legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
3. colleghi di lavoro del segnalante che lavorano nel suo stesso contesto lavorativo e con il quale hanno un rapporto abituale e corrente;
4. enti di proprietà (da intendersi sia come titolarità esclusiva, sia come compartecipazione maggioritaria con terzi) del segnalante o per i quali lo stesso lavora, nonché enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante (es. partnership).

## **12.1 L'elaborazione e l'adozione del Sistema Disciplinare**

A mente degli artt. 6 e 7 del Decreto, il modello deve prevedere uno specifico sistema disciplinare al fine di sanzionare il mancato rispetto delle misure ivi indicate.

La RENAULT ITALIA S.p.A. ha, quindi, adottato un Sistema Disciplinare ai sensi del Decreto e che costituisce uno dei protocolli più rilevanti del modello.

Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6, comma 2 *bis*, lettera d) del Decreto, il Sistema Disciplinare di RENAULT ITALIA S.p.A. prevede (tra l'altro) specifiche sanzioni per le violazioni rilevanti in materia di cd. *whistleblowing*<sup>8</sup> nel rispetto di quanto previsto nel D.lgs. 24/2023.

le misure di tutela predisposte dalla Società in favore dei soggetti che presentino, a tutela dell'integrità dell'Ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto, nonché nei confronti di chi effettua segnalazioni in mala fede, ovvero segnalazioni false e prive di fondamento, con dolo o colpa grave, al solo scopo di danneggiare, o altrimenti arrecare pregiudizio a uno o più dipendenti della Società.

## **12.2 La struttura del Sistema Disciplinare**

Pur rimandando al relativo documento per il dettaglio, il Sistema Disciplinare si articola in quattro sezioni.

Nella prima, sono indicati i soggetti passibili delle sanzioni previste ossia gli Amministratori, i Sindaci ed i Revisori, ove presenti; gli altri soggetti in posizione apicale; i dipendenti ed i terzi Destinatari.

Nella seconda, sono indicate le condotte potenzialmente rilevanti, ossia:

- 1) mancato rispetto del modello, qualora si tratti di violazioni realizzate nell'ambito delle attività "sensibili" di cui alle aree "strumentali" identificate nel Documento di Sintesi del

---

<sup>8</sup> Ed inverso, il Sistema disciplinare sanziona chi, contravvenendo alle disposizioni del Modello e della Procedura di Gestione delle Allerte Professionali come modificata e integrata dall'Addendum per Renault Italia S.p.A. e Sodicam Italia S.p.A.:

- si renda responsabile di qualsivoglia atto di ritorsione o discriminatorio o di ostacolo (anche solo nella forma tentata), diretto o indiretto, nei confronti del segnalante o dei soggetti protetti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione;
- violi gli obblighi di riservatezza previsti nel D.lgs. 24/2023 per come richiamati nella Procedura di Gestione delle Allerte Professionali come modificata e integrata dall'Addendum per Renault Italia S.p.A. e Sodicam Italia S.p.A.;
- si riveli responsabile delle violazioni oggetto di segnalazione, all'esito delle indagini svolte;
- abbia effettuato una segnalazione infondata con dolo o colpa grave.

modello (Parte Speciale), e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 3 e 4;

- 2) mancato rispetto del modello, qualora si tratti di violazioni realizzate nell'ambito delle attività "sensibili" di cui alle Aree A Rischio Reato identificate nel Documento di Sintesi del modello (Parte Speciale), e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 3 e 4;
- 3) mancato rispetto del modello, qualora si tratti di violazione idonea ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati previsti nel Decreto;
- 4) mancato rispetto del modello, qualora si tratti di violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della società ai sensi del Decreto;
- 5) mancato rispetto del modello, qualora si tratti di violazioni rilevanti in materia di cd. *whistleblowing*<sup>9</sup> nel rispetto di quanto previsto nel D.lgs. 24/2023.

Nella terza, sono indicate, con riguardo ad ognuna delle condotte rilevanti, le sanzioni astrattamente comminabili per ciascuna categoria di soggetti tenuti al rispetto del modello.

Nella quarta, è disciplinato il procedimento di irrogazione ed applicazione della sanzione con riguardo a ciascuna categoria di soggetti destinatari del Sistema Disciplinare, indicando, per ognuna:

- la fase della contestazione della violazione all'interessato;
- la fase di determinazione e di successiva applicazione della sanzione.

Il Sistema Disciplinare è pubblicato nella rete intranet aziendale. Per i Terzi Destinatari lo stesso è disponibile previa richiesta.

---

<sup>9</sup> Ed invero, il Sistema disciplinare sanziona chi, contravvenendo alle disposizioni del Modello e della Procedura di Gestione delle Allerte Professionali come modificata e integrata dall'Addendum per Renault Italia S.p.A. e Sodicam S.p.A.:

- si renda responsabile di qualsivoglia atto di ritorsione o discriminatorio o di ostacolo (anche solo nella forma tentata), diretto o indiretto, nei confronti del segnalante o dei soggetti protetti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione;
- violi gli obblighi di riservatezza previsti nel D.lgs. 24/2023 per come richiamati nella Procedura di Gestione delle Allerte Professionali come modificata e integrata dall'Addendum per Renault Italia S.p.A. e Sodicam Italia S.p.A.;
- si riveli responsabile delle violazioni oggetto di segnalazione, all'esito delle indagini svolte;
- abbia effettuato una segnalazione infondata con dolo o colpa grave.

## 13. DIFFUSIONE DEL MODELLO AI DESTINATARI E FORMAZIONE DEL PERSONALE

Per garantire la reale efficacia del modello è necessaria un'effettiva e capillare attività di comunicazione dello stesso a tutto il personale della società nonché una attività di specifica formazione in merito al Codice Etico dell'azienda e al funzionamento del modello organizzativo, con particolare attenzione alla corretta applicazione delle procedure.

Pertanto, il modello deve essere comunicato a tutti i destinatari.

A tal fine, il modello, unitamente alla documentazione di riferimento e di attuazione, è liberamente consultabile in uno spazio specifico all'interno dell'intranet aziendale comunicato a tutti i componenti degli organi sociali, a tutto il personale della società, così come a tutti i soggetti che agiscono per la stessa, che vi hanno libero accesso.

Tutti i destinatari devono espressamente dichiarare per iscritto (o mediante modalità di pari valore ai sensi di Legge) di aver preso visione del modello e di impegnarsi al rispetto dei principi ivi contenuti.

L'OdV conserva traccia documentale dell'avvenuta comunicazione, nonché delle attestazioni che il modello è stato comunicato e delle relative dichiarazioni di impegno.

Una sintesi è inserita nella pagina web della società, nonché, resa disponibile su richiesta.

La società promuove la comunicazione ed il coinvolgimento adeguati dei destinatari del modello, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, nelle questioni connesse alla SSL, con particolare riguardo ai seguenti profili:

- ✓ i rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività aziendale;
- ✓ le misure e le attività di prevenzione e protezione adottate;
- ✓ i rischi specifici cui ciascun lavoratore è esposto in relazione all'attività svolta;
- ✓ le procedure che riguardano il pronto soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei lavoratori;
- ✓ la nomina dei soggetti cui sono affidati specifici compiti in materia di SSL.

A tali fini, è anche definito, documentato, implementato, monitorato e periodicamente aggiornato un programma di informazione e coinvolgimento dei destinatari del modello in materia di SSL, con particolare riguardo ai lavoratori neoassunti, per i quali è necessaria una particolare qualificazione.

Il coinvolgimento dei soggetti interessati è assicurato anche mediante la loro consultazione preventiva in occasione di apposite riunioni periodiche.

### **13.1 La formazione sul modello e l'addestramento**

L'OdV ha il compito di monitorare le attività formative e favorire una conoscenza ed una consapevolezza adeguate del modello.

I Piani di formazione approvati ed implementati dalla società (in cui sono disciplinate le modalità di esecuzione, nonché le risorse da impegnare) sono predisposti dalle unità organizzative competenti e preventivamente vagliati dall'OdV.

La partecipazione alle attività formative (ad es., corsi, seminari, questionari, ecc.) è obbligatoria e le stesse, come previsto dalle *best practices*, sono differenziate in base al ruolo ed alla responsabilità dei soggetti coinvolti, e una formazione più intensa e approfondita è prevista per i soggetti c.d. "apicali" alla stregua del Decreto, nonché per quelli operanti nelle "attività sensibili" ai sensi del modello.

### **14. Aggiornamento del modello**

Tra i compiti dell'OdV vi è quello di segnalare al Consiglio di Amministrazione la necessità di aggiornare il modello. L'aggiornamento si impone, ad esempio, in conseguenza di un mutamento degli assetti organizzativi o dei processi operativi, di significative violazioni del modello stesso, di integrazioni legislative.

La comunicazione e la formazione sugli aggiornamenti del modello devono seguire le stesse modalità della approvazione.