



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO**

EX D.LGS. N. 231/2001

di Carrozzeria Destro S.r.l.

(Parte B – Parte Generale)

Approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 03/06/2026

Sommario

Termini e definizioni	3
Introduzione.....	5
1. Premessa	5
2. La struttura del Modello	7
CAPITOLO I	
La responsabilità amministrativa da reato dell'ente	8
1.1. La responsabilità amministrativa da reato dell'ente. Cenni introduttivi.....	8
1.2. I soggetti destinatari del d.lgs. 231/2001	8
1.3. L'esonero da responsabilità per l'ente.....	9
1.4. Le fattispecie di reato-presupposto	10
1.5. I reati commessi all'estero.....	11
1.6. La responsabilità da reato nei Gruppi d'impresa.....	11
1.7. Le sanzioni a carico dell'ente.....	13
CAPITOLO II	
Il modello di organizzazione e gestione	15
2.1. Il modello di organizzazione e gestione. Premessa	15
2.2. La metodologia usata nella redazione del Modello	15
2.2.1. Il concetto di rischio accettabile	16
2.3. I destinatari del Modello	17
2.4. L'aggiornamento del Modello	17
2.5. Rapporti tra Modello e Codice Etico	18
2.6. I sistemi di certificazione.....	18
CAPITOLO III	
L'Organismo di Vigilanza.....	20
3.1. Individuazione e composizione dell'Organismo di Vigilanza.....	20
3.2. Requisiti soggettivi dell'Organismo di Vigilanza	20
3.3. Casi di ineleggibilità e decadenza	22
3.4. Funzioni, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	22
3.5. Comunicazioni verso l'Organismo di Vigilanza. I flussi informativi.....	23
3.6. L'attività di <i>reporting</i> dell'O.d.V.	24

CAPITOLO IV

La disciplina sul <i>Whistleblowing</i>	25
4.1. Il <i>Whistleblowing</i> . Premessa.....	25
4.2. Destinatari e funzioni	25
4.3. Canali di segnalazione interna	26
4.4. L'oggetto della segnalazione	28
4.5. Misure di tutela del segnalante	29

CAPITOLO V

Il sistema sanzionatorio	30
5.1. Premessa. La funzione del sistema sanzionatorio	30
5.2. Obblighi dei destinatari del sistema disciplinare.....	30
5.3. Tipologia e criteri di applicazione delle sanzioni.....	31
5.4. Le sanzioni nei confronti dei dipendenti.....	32
5.5. Misure nei confronti dei membri dell'Organo Dirigente, dei membri dell'O.d.V., dei procuratori della società	33
5.6. Misure nei confronti di terze parti coinvolte nei processi sensibili.....	34
5.7. Sanzioni applicabili in caso di violazione dolosa o colposa delle prescrizioni in materia di Whistleblowing	35

CAPITOLO VI

Diffusione del Modello e formazione	36
6.1. Diffusione del Modello	36
6.2. Formazione	36

TERMINI E DEFINIZIONI

Termine	Definizione
Aree Sensibili	Le aree di attività aziendale nel cui ambito risulta profilarsi, in termini più concreti, il rischio di commissione dei reati contemplati dal d. lgs. n. 231/2001.
Audit	Attività volta a determinare tramite indagine l'adeguatezza di un processo o di un'organizzazione a stabilite procedure, istruzioni operative, standard ed altri requisiti funzionali e a verificarne l'applicazione.
Codice Etico	Codice di condotta adottato dalla Società con riferimento allo svolgimento delle sue attività e del proprio business, per definire i principi ispiratori, le leggi e le normative nonché le regole interne, in un quadro di valori etici di correttezza, riservatezza, trasparenza e conformità alle disposizioni applicabili (di origine esterna o interna). Il Codice Etico è parte integrante del Modello.
Collaboratori	I soggetti che agiscono in nome e/o per conto della Società sulla base di apposito mandato, di altro vincolo contrattuale o procura e che svolgono, direttamente o indirettamente, attività connesse o interessanti l'attività aziendale (es. consulenti, professionisti esterni).
Datore di lavoro	Il soggetto titolare del rapporto di lavoro con i lavoratori o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito i lavoratori prestano la propria attività, ha la responsabilità, in virtù di apposita delega, dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.
Decreto	Il d. lgs. n. 231/2001, come successivamente modificato e integrato.
Destinatari	Sono i soggetti ai quali sono indirizzati i principi etici, le istruzioni operative ed il Modello Organizzativo nel suo insieme, ciascuno secondo i livelli di responsabilità a loro attribuiti e nei limiti delle attività dagli stessi svolte particolare, Amministratori (in particolare, dipendenti, Collaboratori, Consulenti, Fornitori, Clienti, <i>Partner</i>)
Dipendenti	Indica i soggetti che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato, di qualsivoglia natura, parziale o a tempo pieno, a termine, o mediante un contratto di lavoro parasubordinato. Sono inclusi, nella definizione, anche i dirigenti, nonché i lavoratori in distacco.

Ente	Società, Associazioni, Consorzi, ecc., rilevanti ai sensi del Decreto.
Fornitori	Coloro che forniscono beni o prestano servizi o eseguono lavori in favore della Società. Rientrano in tale definizione anche i subappaltatori e, più in generale, coloro di cui la Società si avvale per eseguire prestazioni a favore di un Cliente.
Illecito disciplinare	Condotta tenuta dal dipendente in violazione delle norme di comportamento previste dal Modello Organizzativo.
Linee Guida	Le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo secondo il Decreto, approvate da Confindustria, nella versione di volta in volta aggiornata ed in vigore.
Modello (Organizzativo)	Modello di organizzazione e gestione adottato dalla Società ai sensi dell'art. 6 del Decreto.
Organismo di Vigilanza	L'organismo, nominato dalla Società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo ai sensi dell'art. 6 del d. lgs. 231/2001.
Reato Presupposto	Reato rilevante ai sensi del Decreto.
Società	Carrozzeria Destro, con sede legale in Padova, Via Vigonovese n. 38
Soggetti in posizione apicale	Coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione all'interno della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società medesima.
Soggetti in posizione subordinata	Persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale.

INTRODUZIONE

1. Premessa.

Carrozzeria Destro S.r.l. (di seguito, anche, la “Società” o “Carrozzeria Destro”) è stata costituita nel 1959 ed è una delle più grandi carrozzerie in Italia, con una sede a Padova e una a Limena.

Sotto il profilo societario, la Società è controllata al 100% da HDX S.r.l.

Sono organi di governo della Società:

- l'Assemblea dei soci;
- il Consiglio di Amministrazione.

Come disciplinato dallo Statuto, le adunanze del Consiglio di Amministrazione e le sue deliberazioni sono valide, anche senza convocazione formale, quando intervengono tutti i consiglieri in carica ed i Sindaci se nominati. Il Consiglio di Amministrazione delibera validamente con la presenza effettiva della maggioranza assoluta dei presenti. In caso di parità è preponderante il voto del Presidente.

Gli Amministratori sono investiti di tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione. E' comunque riservata all'assemblea dei soci la decisione di compiere quelle operazioni che comportano una sostanziale modificazione dell'oggetto sociale.

La Società ha adottato un sistema di organizzazione interno strutturato secondo i seguenti principi di portata generale:

i. chiara descrizione delle linee di **riporto gerarchico**;

ii. **conoscibilità, trasparenza e pubblicità** dei poteri attribuiti (all'interno della Società e nei confronti dei terzi interessati);

iii. chiara e formale **delimitazione dei ruoli**, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione, dei relativi poteri e responsabilità;

iv. separazione, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che assume la decisione (impulso decisionale), il soggetto che esegue tale decisione e il soggetto cui è affidato il controllo del processo (c.d. “**segregazione delle funzioni**”).

Sul punto si fa rinvio all'organigramma della Società, articolato nelle sue diverse funzioni aziendali, il quale fa parte integrante del presente Modello.

La Società, al fine di ottemperare puntualmente alle disposizioni di legge e, al contempo, di prevenire l'eventuale commissione di reati all'interno della compagine societaria, ha inteso adeguarsi alle previsioni espresse dal d. lgs. n. 231/2001.

In particolare, la Società ha ritenuto opportuno procedere alla predisposizione del presente Modello di organizzazione e gestione (di seguito, anche, il “Modello”), nella convinzione che lo stesso rappresenti, *inter alia*, uno strumento di miglioramento della *corporate governance* societaria, oltre che un'occasione per sensibilizzare il personale aziendale, attraverso il controllo dei processi esistenti, sulla necessità di prevenire e/o impedire la commissione di Reati.

Il Modello è stato redatto integrando le previsioni normative cd. “programmatiche” contenute nel d. lgs. n. 231/2001, con le osservazioni rese dalle più importanti Linee Guida di Categoria (Linee Guida UNI-INAIL, Linee Guida Confindustria)¹.

Il Modello è stato elaborato, altresì, sulla base delle risultanze di un’analisi delle procedure interne nonché delle interviste delle principali funzioni aziendali, allo scopo di comprendere l’operatività aziendale e individuare i rischi ad essa connessi. Tale indagine, nello specifico, ha portato all’individuazione di alcuni Processi Sensibili, con conseguente identificazione di alcuni Reati di possibile commissione nell’interesse o a vantaggio della Società, analiticamente descritti nella Parte C del presente Modello (Parte Speciale).

Nell’ottica di un “miglioramento continuo” la Società si propone, altresì, di svolgere un’attività di monitoraggio costante volta all’implementazione strutturale, all’aggiornamento normativo ed alle verifiche di “conformità”, di “non violazione” e di “non fallibilità” del sistema.

1. La struttura del Modello

Il presente Modello si articola nelle seguenti parti:

- A. Codice Etico;
- B. Parte Generale;
- C. Parte Speciale.

Sono poi allegati del Modello i seguenti documenti:

- 1) Catalogo dei reati-presupposto;
- 2) *Risk Assessment*;
- 3) *Gap analysis*;
- 4) Istruzioni Operative;
- 5) Modulistica.

In particolare, l’**Allegato 1** contiene una sintetica descrizione delle principali fattispecie di reato previste dal Decreto, con l’indicazione delle sanzioni applicabili, e una rappresentazione indicativa dei più frequenti scenari illeciti astrattamente ricollegabili all’attività che la Società svolge.

L’**Allegato 2** sintetizza gli esiti dell’attività di *risk assessment* (c.d. metodo di analisi “As Is”), che si snoda attraverso le fasi di analisi del Sistema di controllo interno, di mappatura delle attività sensibili, ovvero delle aree astrattamente interessate dalla realizzazione dei reati-presupposto, di definizione del livello di criticità per ciascuna attività sensibile e del relativo rischio potenziale.

L’**Allegato 3** descrive gli esiti dell’attività di *gap analysis*, consistente nell’identificazione dei *gaps*, ovvero delle aree e/o delle attività non sufficientemente presidiate, nella elaborazione del piano di miglioramento, ovvero delle contro-misure necessarie, nella revisione e adozione delle procedure opportune.

L’**Allegato 4** contiene le principali procedure aziendali, suddivise per Processi Sensibili, idonee a prevenire la commissione dei reati-presupposto della responsabilità ex d. lgs. 231/2001.

L’**Allegato 5** contiene le schede di segnalazione all’Organismo di Vigilanza, nonché un riepilogo dei flussi informativi verso lo stesso.

¹ In particolare, si fa riferimento alle “Linee guida per la costituzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo e D.Lgs. n. 231/2001” di Confindustria, approvate in data 7 aprile 2002 ed aggiornate nel giugno 2021.

Costituiscono parte integrante del Modello i seguenti documenti aziendali:

- Statuto;
- Visura (che evidenzia poteri e deleghe);
- Organigramma aziendale;
- Documento di valutazione dei rischi sulla salute e sicurezza dei lavoratori (DVR).

CAPITOLO I

La responsabilità amministrativa da reato dell'ente

1.1. La responsabilità amministrativa da reato dell'ente. Cenni introduttivi

Il d. lgs. n. 231/2001, avente ad oggetto la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*, ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

Si tratta di una particolare forma di responsabilità, nominalmente amministrativa, ma sostanzialmente a carattere afflittivo-penale, a carico di società, associazioni ed enti in genere, per specifici reati commessi nel loro interesse o vantaggio da una persona fisica che ricopra al loro interno una posizione apicale o subordinata.

Il decreto in questione rappresenta un intervento di grande portata normativa in cui, alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato, si aggiunge, al ricorrere dei presupposti di legge ivi richiamati, quella dell'ente.

1.2. I soggetti destinatari del d.lgs. n. 231/2001

Le disposizioni previste dal d. lgs. n. 231/2001 si applicano, ai sensi dell'art. 1, agli enti forniti di personalità giuridica ed alle società e associazioni, anche prive di personalità giuridica (S.p.A., S.r.l., S.a.p.A., S.n.c., S.a.s., associazioni, cooperative, fondazioni, ecc.). Non si applicano, invece, allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici, nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

L'art. 5 del Decreto individua i presupposti per l'imputazione della responsabilità all'ente; in particolare è necessario:

i) che la condotta sia stata realizzata da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (c.d. **soggetti apicali**, indicati al comma 1, lett. a, dell'art. 5) o da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di chi controlla o gestisce l'ente (c.d. **soggetti subordinati**, indicati al comma 1, lett. b. art. 5)²;

ii) che il reato sia stato commesso nell'**interesse o a vantaggio dell'ente**, che non risponde, quindi, se le persone sopra indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Il criterio in esame pone due condizioni fra loro alternative per l'attribuzione di responsabilità, unificate dal comune rilievo del beneficio che l'Ente avrebbe potuto conseguire o ha realmente conseguito. La prima condizione attiene alle finalità che il soggetto autore del reato si proponeva con la sua commissione, ovvero al possibile utile dell'Ente (interesse); la seconda attiene all'effettivo utile conseguito dall'Ente (vantaggio). In altre parole, i criteri per ritenere configurata la responsabilità amministrativa da reato degli Enti sono l'interesse o il vantaggio riferiti alla condotta illecita presupposta. Essi costituiscono criteri distinti, da considerarsi alternativi.

² Il Decreto non richiede che il cd. sottoposto sia legato all'ente da un rapporto di lavoro subordinato: rientrano quindi nella categoria anche quei soggetti estranei all'organizzazione dell'ente, i quali, tuttavia, collaborano con i vertici dello stesso e sono, perciò, in qualche modo sottoposti alla direzione e vigilanza dei cd. soggetti apicali.

Per interesse deve intendersi la proiezione finalistica dell'azione che deve essere valutata *ex ante*. Il vantaggio, invece, costituisce una potenziale utilità anche non patrimoniale, oggettivamente accertabile, che deve essere valutata *ex post*. Poiché le due condizioni sono alternative, il conseguimento di un vantaggio dell'Ente, anche nel caso in cui il soggetto autore del reato non intendeva specificamente agire a profitto dell'Ente stesso, comporta comunque l'attribuzione di responsabilità.

Nei reati colposi, l'interesse o il vantaggio vanno letti, nella prospettiva patrimoniale dell'Ente, come **risparmio di risorse economiche** conseguente alla mancata predisposizione dello strumentario di sicurezza ovvero come incremento economico conseguente all'aumento della produttività non ostacolata dal pedissequo rispetto della normativa prevenzionale.

L'Ente non è, invece, responsabile se l'illecito è stato commesso da un soggetto apicale o da un soggetto sottoposto nell'interesse esclusivo proprio o di un terzo. Se, quindi, il soggetto autore del Reato Presupposto ha avuto finalità diverse dal profitto dell'Ente, viene meno il collegamento tra il Reato e l'Ente medesimo e, quindi, la "rimproverabilità" di quest'ultimo. Tuttavia, se l'autore del Reato Presupposto ha agito anche solo in parte nell'interesse dell'Ente, quest'ultimo rimane, comunque, responsabile per il Reato.

Il Decreto prevede, poi, che la responsabilità dell'ente sussista anche quando l'autore del reato non sia identificato (art. 8, d.lgs. n. 231/2001). Allo stesso modo, la responsabilità dell'ente sussiste anche quando la persona fisica che ha commesso il reato sia stata individuata, ma non sia punibile perché non imputabile (es.: per vizio di mente) o perché il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia.

1.3. L'esonero da responsabilità per l'ente

Affinché sussista la responsabilità dell'ente ai sensi del Decreto, è necessario che il reato sia allo stesso ricollegabile sul piano oggettivo e che derivi da una "colpa di organizzazione", intesa come carenza organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato.

In tal senso, all'ente è richiesta l'adozione di modelli comportamentali specificamente calibrati sul proprio livello di rischio-reato, volti ad impedire, attraverso la previsione di specifiche regole di condotta, la commissione dei Reati. Requisito indispensabile affinché dall'adozione del Modello derivi l'esenzione da responsabilità per l'ente è che esso venga anche efficacemente attuato.

Così, il d. lgs. n. 231/2001 prevede, agli artt. 6 e 7, delle forme di esonero della responsabilità amministrativa da reato dell'ente.

Ai sensi dell'art. 6, comma 1, se il **reato è stato commesso da soggetti apicali**, l'ente non risponde se prova che:

- i) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, **un modello di organizzazione e di gestione** idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- ii) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, di curarne l'aggiornamento, è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (c.d. **organismo di vigilanza**);

- iii) il reato è stato commesso con **elusione fraudolenta** delle misure previste dal modello;
- iv) non vi è stata **omessa o insufficiente vigilanza** da parte dell'organismo di vigilanza.

Ai sensi dell'art. 7, nel caso di **reato commesso da soggetto subordinato**, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. In ogni caso, la loro inosservanza è esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

1.4. Le fattispecie di reato-presupposto

La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche presuppone la commissione di un determinato reato-presupposto espressamente previsto dal legislatore, anche nella forma del tentativo (artt. 26 d.lgs. 231/2001 e 56 c.p.).

Infatti, solo i reati specificamente individuati nel d.lgs. 231/2001 possono comportare la responsabilità dell'ente: in ossequio al principio di legalità, l'ente non può essere punito per un fatto costituente reato che, al momento in cui è stato commesso, non era previsto dalla legge tra quelli per cui è configurabile la responsabilità dell'ente (art. 2, d.lgs. 231/2001).

Le fattispecie di reato-presupposto che, attualmente, possono determinare la responsabilità penale dell'ente sono previste dai seguenti articoli del Decreto (si veda, in particolare, l'**Allegato 1**):

- art. 24: Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un Ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un Ente pubblico
- art. 24 *bis*: Delitti informatici e trattamento illecito dei dati
- art. 24 *ter*: Delitti di criminalità organizzata
- art. 25: Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione
- art. 25 *bis*: Falsità in monete in carte di pubblico credito, in valori di bollo, in strumenti o segni di riconoscimento
- art. 25 *bis* 1: Delitti contro l'industria ed il commercio
- art. 25 *ter*: Reati societari
- art. 25 *quater*: Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
- art. 25 *quater* 1: Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
- art. 25 *quinqies*: Delitti contro la personalità individuale
- art. 25 *sexies*: Abusi di mercato e altre fattispecie in materia di abusi di mercato
- art. 25 *septies*: Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro
- art. 25 *octies*: Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio
- art. 25 *octies*.1: Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti
- art. 25 *novies*: Delitti in materia di violazioni nel diritto d'autore
- art. 25 *decies*: Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
- art. 25 *undecies*: Reati ambientali
- art. 25 *duodecies*: Impiego di cittadini di paesi terzi in cui il soggiorno è irregolare
- art. 25 *terdecies*: Reati di 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 *quingiesdecies*: Reati tributari
- art. 25 *sexiesdecies*: Contrabbando e reati in materia di accise
- art. 25 *septiesdecies*: Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale
- art. 25 *octiesdecies*: Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici

1.5. I reati commessi all'estero

La responsabilità prevista dal Decreto si configura, nei casi e alle condizioni previsti dagli artt. 7, 8, 9 e 10 c.p., anche in relazione ai Reati commessi all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente che abbia la sede principale nel territorio dello Stato, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il Reato³.

Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'Ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'Ente stesso.

1.6. La responsabilità da reato nei Gruppi d'impresa

Il Decreto non affronta espressamente gli aspetti connessi alla responsabilità dell'ente appartenente ad un Gruppo di imprese.

Nel nostro ordinamento, pur mancando una disciplina generale del gruppo, esistono alcuni indici normativi, quali il controllo e il collegamento (art. 2359 c.c.), nonché la direzione e coordinamento (art. 2497 c.c.) di società, che confermano la rilevanza del fenomeno delle imprese organizzate in forma di gruppo.

Tuttavia, il gruppo risulta privo di autonoma capacità giuridica e costituisce un raggruppamento di enti dotati di singole e distinte soggettività giuridiche. Non essendo a sua volta un ente, il gruppo non può considerarsi diretto centro di imputazione della responsabilità da reato e non è inquadrabile tra i soggetti indicati dall'art. 1 del Decreto.

Lo schermo della distinta personalità giuridica delle società che lo compongono rimane un dato insuperabile. Pertanto, non si può ricavare, dalla disciplina del Decreto, una responsabilità diretta del gruppo. Al contrario, gli enti che lo compongono possono rispondere in dipendenza dei reati commessi nello svolgimento dell'attività di impresa. È dunque più corretto interrogarsi sulla responsabilità da reato nel gruppo⁴.

Come affermato dalla giurisprudenza di legittimità (Cass. Pen., Sez. VI, sentenza n. 2658/2014), non è possibile desumere la responsabilità delle società controllate dalla mera esistenza del rapporto di controllo o di collegamento all'interno di un gruppo di società. Il giudice deve esplicitamente

³ In particolare, ai sensi dell'art. 7 ("Reati commessi all'estero"), "È punito secondo la legge italiana il cittadino o lo straniero che commette in territorio estero taluno dei seguenti reati:

1) delitti contro la personalità dello Stato italiano;
 2) delitti di contraffazione del sigillo dello Stato e di uso di tale sigillo contraffatto;
 3) delitti di falsità in monete aventi corso legale nel territorio dello Stato, o in valori di bollo o in carte di pubblico credito italiano;
 4) delitti commessi da pubblici ufficiali a servizio dello Stato, abusando dei poteri o violando i doveri inerenti alle loro funzioni;
 5) ogni altro reato per il quale speciali disposizioni di legge o convenzioni internazionali stabiliscono l'applicabilità della legge penale italiana".

⁴ Si vedano le "Linee guida per la costituzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo e D.lgs. n. 231/2001" di Confindustria, approvate in data 7.04.2002 ed aggiornate nel giugno 2021.

individuare e motivare la sussistenza dei criteri di imputazione della responsabilità da reato anche in capo alle controllate.

Inoltre, la Suprema Corte (Cass. Pen., Sez. II, sentenza n. 52316/2016) ha chiarito che l'interesse o il vantaggio dell'ente alla commissione del reato devono essere riscontrati in concreto. Di conseguenza, non è possibile ritenere che l'appartenenza della società ad un gruppo implichi di per sé che le scelte compiute, ad esempio, dalla controllata, perseguano un interesse che trascende quello proprio, essendo piuttosto imputabile all'intero raggruppamento o alla sua controllante o capogruppo. Affinché anche un'altra società del gruppo sia ritenuta responsabile del reato, occorre quindi che l'illecito commesso nella controllata abbia recato alla controllante o a un'altra società del gruppo una specifica e concreta utilità, effettiva o potenziale e non necessariamente di carattere patrimoniale.

La *holding*/controllante potrà essere ritenuta responsabile per il reato commesso nell'attività della controllata qualora:

- i) sia stato commesso un reato presupposto nell'interesse o vantaggio immediato e diretto, oltre che della controllata, anche della controllante;
- ii) persone fisiche collegate in via funzionale alla controllante abbiano partecipato alla commissione del reato presupposto recando un contributo causalmente rilevante in termini di concorso (Cass. Pen., Sez. II, sentenza n. 52316/2016), provato in maniera concreta e specifica. Ad esempio, possono rilevare: **a)** direttive penalmente illegittime, se i lineamenti essenziali dei comportamenti delittuosi realizzati dai compartecipi siano desumibili in maniera sufficientemente precisa dal programma fissato dai vertici; **b)** coincidenza tra i membri dell'organo di gestione della *holding* e quelli della controllata ovvero più ampiamente tra gli apicali: aumenta il rischio di propagazione della responsabilità all'interno del gruppo, perché le società potrebbero essere considerate soggetti distinti solo sul piano formale⁵.

La giurisprudenza di legittimità, con specifico riferimento ai reati colposi d'evento commessi nell'ambito dell'attività di una società facente parte di un gruppo di imprese, in relazione all'evento che costituisce concretizzazione del rischio connesso all'attività esercitata direttamente da una società controllata, ha affermato che è configurabile la responsabilità dell'amministratore di diritto della società capogruppo, per l'esercizio colposo dei poteri di direzione e coordinamento, ove tali poteri, sulla base del reale assetto dei rapporti correnti tra la società capogruppo e le controllate, per il loro concreto contenuto, siano in grado di incidere sulla gestione del rischio affidata sul piano operativo alle società controllate (Cass. Pen., Sez. IV, sentenza n. 32899/2021).

1.7. Le sanzioni a carico dell'Ente

Le sanzioni previste a carico dell'Ente per la commissione, nel suo interesse o vantaggio, di uno dei Reati vengono di seguito evidenziate⁶.

⁵ Al fine di bilanciare, da un lato, l'autonomia delle singole società e, dall'altro, l'esigenza di promuovere una politica di gruppo anche nella lotta alla criminalità di impresa, è opportuno che ogni società del gruppo si doti di un proprio Modello e di un proprio Organismo di Vigilanza. Tuttavia, nell'esercizio dei poteri di direzione e coordinamento e agendo nel rispetto dei principi di corretta gestione societaria e imprenditoriale del gruppo, la controllante può sollecitare l'adozione ed efficace attuazione da parte di tutte le società del gruppo di propri modelli organizzativi. Non dovrà ovviamente ingerirsi nella attività di elaborazione o revisione dei modelli, né diramare indicazioni in termini precettivi e vincolanti, limitandosi piuttosto a inviti o indicazioni di massima. In tal senso si vedano le Linee guida Confindustria di Confindustria del giugno 2021.

⁶ Ai sensi degli artt. 9-11 del D.P.R. 14 novembre 2002, n. 313 (già articolo 80 del Decreto), è stata prevista l'istituzione, presso il casellario giudiziale centrale, dell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative irrogate agli Enti. Tale

Sanzione	Caratteristiche
Pecuniaria	- L'Ente risponde con il proprio patrimonio
Interdittiva	- Interdizione dall'esercizio dell'attività - Sospensione o revoca da autorizzazioni, licenze o concessioni risultate funzionali alla commissione del Reato - Divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere la prestazione di un pubblico servizio - Esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi e/o la revoca di quelli eventualmente concessi - Divieto di pubblicizzare beni o servizi
Confisca	- È disposta, con la sentenza di condanna, sul prezzo o profitto del reato o su somme di denaro o su altri beni o utilità di valore equivalente, tranne per la parte che può essere restituita al danneggiato; sono fatti salvi i diritti dei terzi in buona fede
Pubblicazione della sentenza	- Può essere disposta in caso di applicazione di una sanzione interdittiva - È accessoria e consiste nella pubblicazione, in uno o più giornali individuati dal giudice, e nell'affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale della sentenza o di un estratto di essa

Le **sanzioni pecuniarie**, applicabili a tutti gli illeciti, sono determinate attraverso un sistema basato su "quote", in numero non inferiore a cento e non superiore a mille, e di importo variabile (da un minimo di 258,00 euro ad un massimo di 1.549,00 euro).

Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il Giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente, nonché dell'attività svolta per eliminare od attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (art. 11 del Decreto).

La sanzione pecuniaria è ridotta della metà e non può comunque essere superiore a lire duecento milioni (euro 103.291,00 euro) se (art. 12 del Decreto):

- a)** l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- b)** il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità;

anagrafe raccoglie i provvedimenti sanzionatori divenuti irrevocabili ove rimangono per cinque anni dall'applicazione della sanzione pecuniaria o per dieci anni dall'applicazione della sanzione interdittiva, se negli stessi periodi non sia stato commesso un ulteriore illecito amministrativo.

La sanzione è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

c) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;

d) è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Nel caso in cui concorrono entrambe le condizioni previste alle lettere c) e d), la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi.

Le **sanzioni interdittive** sono applicate, nelle ipotesi tassativamente indicate dal Decreto, solo se ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

i) l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il Reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

ii) in caso di reiterazione degli illeciti.

La tipologia e la durata delle sanzioni interdittive sono stabilite dal Giudice tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente e dell'attività svolta da quest'ultimo per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Il Giudice può disporre, in luogo dell'applicazione della sanzione interdittiva, la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario giudiziale per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate all'ente anche in via cautelare quando sussistono gravi indizi in ordine all'esistenza della responsabilità della stessa nella commissione del reato e vi siano fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa natura di quello per cui si procede (art. 45 del Decreto). Anche in tale ipotesi, in luogo della misura cautelare interdittiva, il Giudice può nominare un commissario giudiziale.

CAPITOLO II

Il Modello di organizzazione e gestione

2.1. Il modello di organizzazione e gestione. Premessa

Il modello di organizzazione e gestione deve rispondere, ai sensi dell'art. 6, comma 2, del Decreto, alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

L'art. 7, comma 3, dispone, in particolare, che il modello deve prevedere “*misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio*”. Più precisamente, il modello deve consistere in un complesso di assetti organizzativi, protocolli, procedure e istruzioni operative, che devono armonizzarsi con la macrostruttura ed i sistemi operativi già esistenti in azienda e con il sistema dei controlli interni.

Inoltre, ai sensi dell'art. 7, comma 4, si richiede una **verifica periodica** e l'**eventuale modifica** del modello, in caso di significative violazioni delle prescrizioni ovvero di mutamenti nell'organizzazione o nell'attività aziendale.

2.2. La metodologia usata nella redazione del Modello

Affinché il modello possa rappresentare un effettivo ed efficace strumento di prevenzione, attraverso l'adozione di un generale, completo ed idoneo sistema di controlli interni, è necessario che sia preceduto da una serie di attività, che si articolano nelle seguenti fasi:

- i) conduzione di **interviste con i responsabili di processo** sulle modalità di gestione operativa degli stessi, dirette ad evidenziare anche il sistema dei controlli esistenti e la documentazione di riferimento;
- ii) identificazione delle **attività sensibili**, cioè di quelle attività o fasi di processo che prevedono una significativa esposizione (in astratto) al rischio di commissione dei reati-presupposto;
- iii) all'esito della valutazione di cui sopra, definizione del **livello di criticità** per ciascuna attività sensibile e del relativo rischio potenziale, che si determina partendo dalla gravità delle sanzioni astrattamente applicabili per il reato collegato a ciascuna attività (c.d. attività di **risk assesment**);

- iv) sulla base dei risultati ottenuti, formalizzazione della **gap analysis** della società e valutazione delle aree e/o delle attività non sufficientemente presidiate;
- v) a seguito dell'individuazione del livello di criticità per ciascuna attività sensibile, individuazione delle azioni e delle **contromisure per la gestione del rischio così definito**, in modo da ricondurlo ad un livello di rischio accettabile (v. *infra* par. 2.2.1.).
- vi) definizione del **sistema dei flussi informativi**, evidenziando in particolare l'oggetto del flusso informativo, il soggetto responsabile e la frequenza di campionamento.

Con specifico riferimento a Carrozzeria Destro S.r.l., la predisposizione del Modello ha richiesto una serie di attività volte alla costruzione di un sistema di prevenzione e di gestione dei rischi in linea con le disposizioni del Decreto, tenuto conto della specifica attività svolta dalla Società.

L'analisi del contesto aziendale è stata attuata attraverso una serie di interviste con i "soggetti chiave" (*key people*), operanti nelle aree potenzialmente esposte al rischio di commissione dei Reati (Amministratori e Responsabili delle diverse Aree Aziendali), nonché tramite l'esame della principale documentazione aziendale (Statuto, organigramma, DVR, procedure interne, ecc.) ed un sopralluogo nei locali in cui si svolge l'attività.

L'analisi svolta è stata funzionale all'identificazione dei processi aziendali esposti ai rischi di Reato, con conseguente individuazione delle relative aree di attività aziendale e alla verifica dell'efficacia dei controlli già esistenti.

2.2.1. Il concetto di rischio accettabile

Un concetto nodale nella costruzione di un sistema di controllo preventivo è quello di **rischio accettabile**. Infatti, come si è detto, ai fini dell'idoneità ed efficacia del Modello, è fondamentale individuare delle misure di prevenzione per la gestione del rischio, in modo da ricondurlo ad un livello di accettabilità. In altri termini, il fine ultimo di un sistema di gestione del rischio è quello di ridurre il rischio di commissione dei Reati, essendo impossibile la completa eliminazione del rischio medesimo.

Riguardo al sistema di controllo preventivo da costruire in relazione al rischio di commissione delle fattispecie di reato contemplate dal Decreto, la soglia concettuale di accettabilità, nei casi di reati dolosi, è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non **fraudolentemente** (in linea con quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. c), secondo cui "*le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione*").

La soglia concettuale di accettabilità, agli effetti esimenti del Decreto, va diversamente modulata in relazione ai reati di **omicidio colposo e di lesioni personali colpose** commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, nonché ai reati ambientali punibili per colpa.

L'elusione fraudolenta dei modelli organizzativi, infatti, appare incompatibile con l'elemento soggettivo dei reati colposi, in cui manca la volontà dell'evento lesivo della integrità fisica dei lavoratori o dell'ambiente. In queste ipotesi la soglia di rischio accettabile è rappresentata dalla realizzazione di una condotta in violazione del modello organizzativo di prevenzione (e, nel caso dei reati in materia di salute e sicurezza, dei sottostanti adempimenti obbligatori prescritti dalle

norme prevenzionistiche), nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal Decreto da parte dell'Organismo di Vigilanza⁷.

2.3. I destinatari del Modello

Le regole contenute nel presente Modello si applicano a:

- **soggetti in posizione apicale**, ovvero soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione all'interno della Società, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società medesima (ad es. amministratori, dirigenti);
- **soggetti in posizione subordinata**, ovvero soggetti che nell'ambito dell'organizzazione aziendale sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale (es. dipendenti);
- **collaboratori**, ovvero soggetti esterni che agiscono in nome e/o per conto della Società sulla base di apposito mandato, di altro vincolo contrattuale o procura e che svolgono, direttamente o indirettamente, attività connesse o interessanti l'attività aziendale (es. consulenti, professionisti esterni);
- **interlocutori**, quali le controparti contrattuali della Società, ad esclusione dei collaboratori, che siano indifferentemente persone fisiche o giuridiche, quali fornitori, clienti e, in generale, tutti i soggetti verso o da parte dei quali la Società eroghi o riceva una qualunque prestazione, nonché *partner* commerciali od operativi della Società.

I Destinatari del Modello dovranno conformarsi alle regole di condotta – sia generali che specifiche – previste nel Modello e nel Codice Etico, anche in adempimento ai doveri di lealtà, correttezza e diligenza che derivano dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione avrà il dovere di tenere una condotta diligente nell'individuazione di violazioni o eventuali carenze del Modello o del Codice Etico, nonché di vigilare sul rispetto degli stessi da parte dei soggetti sottoposti.

2.4. L'aggiornamento del Modello

L'art. 6, lett. a), del Decreto sancisce che il Modello è un “atto di emanazione dell'organo dirigente” ed è pertanto, rimessa alla competenza dello stesso l'attività di modifica o aggiornamento del Modello che si dovesse rendere necessaria in conseguenza di modifiche normative, della struttura organizzativa ovvero di violazioni significative del Modello.

L'effettiva attualità del Modello sarà, comunque, oggetto di verifica almeno annualmente da parte del C.d.A., anche tenuto conto di quanto rilevato e segnalato dall'Organismo di Vigilanza nello svolgimento della propria attività.

2.5. Rapporti tra il Modello ed il Codice Etico

Carrozzeria Destro ha sempre attribuito particolare attenzione all'obiettivo dell'impegno sociale, nella convinzione che la competitività fra le imprese si deve indissolubilmente alla sensibilità etica, al coinvolgimento sociale e al rispetto dell'ambiente.

⁷ Si vedano le “Linee guida per la costituzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo e D.lgs. n. 231/2001” di Confindustria, approvate in data 7.04.2002 ed aggiornate nel giugno 2021.

A conferma dell'importanza attribuita ai profili etici e al fine di sottolineare la rilevanza di comportamenti improntati a rigore e integrità che costituiscono alcuni dei principali valori posti alla base del modello culturale aziendale, la Società ha adottato un proprio Codice Etico.

Tale documento costituisce uno strumento di cultura aziendale teso ad evitare comportamenti ambigui o scorretti mediante l'individuazione chiara delle principali regole da rispettare e con l'avvertenza che comportamenti difforni potranno essere sanzionati; in particolare, è ribadito il principio che la Società chiede ai propri dipendenti, ai collaboratori e ai consulenti esterni un comportamento improntato secondo principi di rigorosa onestà.

L'orientamento all'etica rappresenta, infatti, in un contesto economico caratterizzato da una forte e sempre maggiore competitività, uno strumento di grande utilità per affrontare le sfide attuali e future e per offrire un contributo concreto al conseguimento degli obiettivi aziendali, trasformando in vantaggio competitivo e in migliori relazioni aziendali la conoscenza e l'apprezzamento da parte del mercato del modo di operare della Società.

Il Codice Etico, pur essendo uno strumento differente per natura, funzione e contenuti dal presente Modello, contiene i principi di comportamento e i valori etici basilari cui si ispira la Società nel perseguimento dei propri obiettivi, e tali principi devono essere rispettati da tutti coloro che interagiscono con la stessa.

Da questo punto di vista, il Codice Etico va considerato quale fondamento essenziale del Modello, poiché le disposizioni contenute nel secondo presuppongono il rispetto di quanto previsto nel primo, formando insieme un *corpus* sistematico di norme interne finalizzato alla diffusione di una cultura dell'etica e della trasparenza aziendale.

Il Codice Etico, che qui si intende integralmente richiamato, costituisce la Parte A del Modello.

2.6. I sistemi di certificazione

Se una norma che espressamente stabilisce la presunzione di conformità del modello (art. 30, comma 5, del Decreto) non può valere di per sé a esimere l'ente da responsabilità in caso di concretizzazione del rischio-reato, perché residua un margine di discrezionalità dell'Autorità Giudiziale nel valutare l'effettiva attuazione del modello, a maggior ragione la sola adozione di un sistema di gestione certificato, per di più non assistito da presunzione di conformità, non può mettere l'impresa al riparo da responsabilità da reato⁸.

I sistemi di certificazione, infatti, mirano a migliorare l'immagine e la visibilità delle imprese che li adottano e, dunque, hanno una funzione diversa dai modelli di organizzazione e gestione previsti dal d. lgs. 231/2001, i quali, invece, servono a prevenire i reati nell'ambito dell'attività dell'ente o comunque a metterlo al riparo da responsabilità per i casi in cui, nonostante l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli, tali reati si siano comunque verificati.

In ogni caso, implementare un sistema certificato di misure organizzative e preventive è segno di un'inclinazione dell'ente alla cultura del rispetto delle regole, che sicuramente può costituire la base per la costruzione di modelli tesi alla prevenzione di reati-presupposto. Tuttavia, l'adozione di un sistema certificato di gestione aziendale non mette l'ente al riparo da una valutazione di inidoneità del Modello ai fini della responsabilità da reato. Di conseguenza, le organizzazioni che abbiano già

⁸ In tal senso le “Linee guida per la costituzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo e d.lgs. n. 231/2001” di Confindustria, approvate in data 7.04.2002 ed aggiornate nel giugno 2021.

attivato processi di autovalutazione interna, anche certificati, dovranno focalizzarne l'applicazione su tutte le tipologie di rischio.

In questo senso, per migliorare l'efficienza dei modelli organizzativi richiesti dal decreto 231, sarà importante valorizzare la sinergia con la documentazione (articolata di solito in manuali interni, procedure, istruzioni operative e registrazioni) dei sistemi aziendali in materia antinfortunistica (UNI-INAIL o OHSAS 18001 o ISO 45001), ambientale (EMAS o ISO14001), di sicurezza informatica (ISO 27001), di qualità (ad esempio ISO 9001, nonché le altre norme volontarie distinte per tipologia di prodotti e/o servizi offerti) e anticorruzione (ISO 37001).

CAPITOLO III

L'Organismo di Vigilanza

3.1. Individuazione e composizione dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6 del Decreto prevede che, al fine di escludere la responsabilità amministrativa da reato dell'ente, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, venga affidato ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo ("Organismo di Vigilanza" o "O.d.V.").

Il Decreto non fornisce indicazioni circa la composizione di tale organismo, il quale può, pertanto, avere una composizione sia monocratica che collegiale, purché sia assicurata l'effettività dei controlli in relazione alla dimensione ed alla complessità organizzativa della Società.

Così, nelle **imprese di piccole dimensioni**:

- i compiti dell'O.d.V. possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente (art. 6, comma 4, del Decreto), preferibilmente supportato da un consulente esterno (Linee Guida Confindustria 2021);
- l'O.d.V. può avere una composizione monocratica (Linee Guida Confindustria 2021).

Nelle **società di capitali**:

- il Collegio Sindacale, il Consiglio di Sorveglianza e il Comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni di O.d.V. (art. 6, comma 4 *bis*, del Decreto)⁹;
- è preferibile un O.d.V. collegiale a composizione mista, con soggetti interni e soggetti esterni all'ente (Linee Guida Confindustria 2021);
- se l'O.d.V. è costituito solo da soggetti esterni, è opportuno che venga garantito un adeguato coordinamento con il sistema di controllo interno (Linee Guida Confindustria 2021).

3.2. Requisiti soggettivi dell'Organismo di Vigilanza

Secondo le disposizioni del Decreto (artt. 6 e 7), i componenti dell'O.d.V. devono soddisfare, all'atto della nomina e per tutta la durata dell'incarico, pena la decadenza, i seguenti requisiti:

- i. autonomia ed indipendenza;
- ii. professionalità;
- iii. continuità d'azione.

⁹ Nel caso in cui il ruolo di O.d.V. venga attribuito al Collegio Sindacale, le Linee Guida di Confindustria, nella versione aggiornata al giugno 2021, suggeriscono di: **i)** circondare i membri dell'organo di controllo di rafforzate garanzie di autonomia e indipendenza, in modo da rendere questa soluzione organizzativa davvero efficace in un'ottica esimente da responsabilità; **ii)** fare in modo che i componenti dell'O.d.V. siano realmente presenti in ambito societario, a diretto contatto con le aree sensibili al rischio reato, così da ricevere riscontri sull'efficacia del modello organizzativo; **iii)** fare in modo che la decisione dell'organo amministrativo di attribuire i compiti dell'O.d.V. al Collegio Sindacale preveda una durata dell'incarico pari a quella stabilita nella delibera assembleare di nomina del Collegio, in modo tale da allineare i rispettivi termini di scadenza.

Autonomia ed indipendenza

L'autonomia sussiste nel momento in cui all'O.d.V. viene garantita l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza o condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente e, in particolare, dell'organo dirigente. Nel sistema disegnato dal Decreto, infatti, quest'ultimo è uno dei soggetti controllati dall'Organismo di vigilanza.

Il requisito dell'autonomia deve essere affiancato da quello dell'indipendenza, affinché i componenti dell'Organismo di Vigilanza non siano condizionati a livello economico e personale o versino in situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale.

Tali requisiti sembrano assicurati riconoscendo all'O.d.V. una posizione autonoma e imparziale, prevedendo il “riporto” al massimo vertice operativo aziendale (ad es. al Consiglio di Amministrazione o agli Amministratori), nonché la dotazione di un budget annuale a supporto delle attività di verifica tecniche necessarie per lo svolgimento dei compiti ad esso affidati dal legislatore. Per assicurare la necessaria autonomia di iniziativa e l'indipendenza è poi indispensabile che all'Organismo di Vigilanza non siano attribuiti compiti operativi.

Diversamente, infatti, potrebbe esserne minata l'obiettività di giudizio come organo all'atto delle verifiche sui comportamenti e sul Modello.

Pertanto, se l'Organismo di Vigilanza ha composizione collegiale mista, poiché vi partecipano anche soggetti interni all'ente – preferibilmente privi di ruoli operativi – da questi ultimi non potrà pretendersi una assoluta indipendenza. Dunque, il grado di indipendenza dell'Organismo dovrà essere valutato nella sua globalità¹⁰.

Professionalità

L'O.d.V. deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

A tal fine, i componenti dell'Organismo di Vigilanza devono possedere le conoscenze e l'esperienza necessarie per assicurare collegialmente un controllo operativo ed una supervisione efficaci, nei limiti stabiliti dal Modello, relativamente a tutte le procedure aziendali sottoposte a vigilanza, potendo, se del caso, avvalersi, per particolari problematiche, della collaborazione di esperti, ai quali sarà conferita dalla Società apposito incarico di consulenza.

Continuità d'azione

L'O.d.V. deve svolgere in modo continuativo le attività necessarie per la verifica sul rispetto del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine.

3.3. Casi di ineleggibilità e di decadenza

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza del componente dell'Organismo di Vigilanza:

- a) i conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società, che ne compromettano l'indipendenza;
- b) l'interdizione, l'inabilitazione, il fallimento, la condanna ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;

¹⁰ Si vedano le “Linee guida per la costituzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo e D.Lgs. n. 231/2001” di Confindustria, approvate in data 7.04.2002 ed aggiornate nel giugno 2021.

c) la condanna o l'applicazione della pena ai sensi degli artt. 444 e ss. c.p.p., salvi gli effetti della riabilitazione, in relazione ad uno dei Reati previsti dal Decreto o a reati della stessa indole;

d) l'essere stato sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;

e) fatta salva diversa determinazione del C.d.A., il rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza;

f) l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con gli amministratori;

g) intrattenere, direttamente o indirettamente, con esclusione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, relazioni economiche e/o rapporti contrattuali e/o professionali di rilevanza tale da condizionare l'autonomia di giudizio con la Società e/o con i rispettivi amministratori o soci.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, il componente dell'O.d.V. è tenuto ad informare immediatamente il C.d.A.

3.4. Funzioni, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

La funzione dell'Organismo di Vigilanza consiste, in generale, nel:

- i) vigilare sull'**effettiva applicazione** del Modello in relazione alle diverse tipologie di reati presi in considerazione dallo stesso;
- ii) verificare l'**efficacia** e l'**adeguatezza** del Modello, ossia la sua idoneità a prevenire la commissione dei reati in questione;
- iii) individuare e proporre al C.d.A. **aggiornamenti e modifiche** del Modello stesso in relazione alla mutata normativa o alle mutate necessità o condizioni aziendali;

Nell'ambito della funzione sopra descritta, spettano all'O.d.V. i seguenti compiti:

- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio Reato e l'adeguatezza delle procedure interne al fine di consentire il loro adeguamento ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale;
- effettuare periodicamente, sulla base del piano di attività dell'O.d.V. previamente stabilito, verifiche ed ispezioni mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle Aree a Rischio Reato;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso O.d.V.;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello portate all'attenzione dell'O.d.V. da specifiche segnalazioni, o emerse nel corso dell'attività di vigilanza dello stesso;
- verificare che gli elementi previsti nel Modello per le diverse tipologie di reati (procedure e relativi controlli, sistema delle deleghe, etc.) vengano effettivamente adottati ed implementati e siano rispondenti alle esigenze di osservanza del Decreto, provvedendo, in caso contrario, a proporre azioni correttive ed aggiornamenti degli stessi.

3.5. Comunicazioni verso l'Organismo di Vigilanza. I flussi informativi.

L'Organismo di Vigilanza esercita la propria funzione di controllo anche mediante l'analisi di sistematici flussi informativi periodici trasmessi dalle diverse Aree aziendali.

In particolare, periodicamente, ovvero a richiesta espressa dell'O.d.V., i responsabili delle singole Aree Aziendali coinvolti nei processi sensibili:

- verificano il rispetto ed il livello di attuazione del Modello;
- segnalano le eventuali criticità riscontrate, ovvero gli eventuali scostamenti rispetto alle indicazioni dettate dal Modello, dal Codice Etico o, più in generale, dalla normativa vigente;
- danno evidenza delle eventuali azioni correttive che dovrebbero essere intraprese o in corso di attuazione.

Più in generale, tutti i destinatari del Modello hanno il dovere di segnalare all'O.d.V. la commissione o presunta commissione di Reati, condotte e/o prassi non in linea con le norme comportamentali previste dal Modello, dal Codice Etico e dalle ulteriori procedure aziendali che ne sono attuazione.

In particolare, al fine di agevolare le attività di vigilanza che gli competono, l'O.d.V. deve ottenere tempestivamente le c.d. **Informazioni Generali** ritenute utili a tale scopo, tra le quali, a titolo esemplificativo, ancorché non esaustivo:

- le criticità, anomalie o atipicità riscontrate dalle funzioni aziendali nell'attuazione del Modello;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini nei confronti di Carrozzeria Destro S.r.l., Amministratori, Dipendenti, Consulenti della Società;
- le comunicazioni interne ed esterne riguardanti qualsiasi fattispecie che possa essere messa in collegamento con ipotesi di reato di cui al Decreto (es. provvedimenti disciplinari avviati/attuati nei confronti di dipendenti);
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario;
- le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al Decreto;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari instaurati con riferimento a violazioni del Modello e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- le notizie relative a cambiamenti dell'assetto organizzativo;
- gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e delle procure (ivi incluso il sistema di poteri e deleghe in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro);

Tali Informazioni Generali devono essere fornite all'O.d.V. a cura dei responsabili delle funzioni aziendali secondo la propria area di competenza, in coordinamento con l'Amministratore Delegato.

Le Informazioni Generali possono essere inviate, in forma scritta, utilizzando una casella e-mail appositamente attivata, sia direttamente quanto tramite il Responsabile della propria Area di appartenenza. I soggetti esterni inoltrano le informazioni direttamente all'O.d.V.

Con riferimento alle c.d. **Informazioni Sensibili**, ciascuna struttura aziendale, cui sia attribuito un determinato ruolo in una fase di un processo sensibile, deve segnalare all'O.d.V. eventuali propri

comportamenti significativamente difforni da quelli descritti nel Modello e le motivazioni che hanno reso necessario ed opportuno tale scostamento. Deroghe ai protocolli e alle procedure previsti nel Modello sono ammesse in caso di emergenza, di impossibilità temporanea di attuazione delle stesse, pericolo o sicurezza.

Il verificarsi di eventi straordinari nell'ambito del Processi Sensibili (a titolo esemplificativo, verifiche ispettive, ricezione di atti giudiziari o contestazioni, richieste di risarcimento danni, denunce penali, violazioni di sicurezza IT ecc.) devono essere portati a conoscenza dell'O.d.V. dai responsabili tramite la compilazione e la trasmissione all'O.d.V. medesimo della scheda di cui all'Allegato 5 ("Modulistica") o con altro documento di reportistica analogo ed idoneo allo scopo.

3.6. L'attività di *reporting* dell'O.d.V.

L'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente all'organo direttivo in ordine al rispetto e all'attuazione del Modello ed alle eventuali criticità riscontrate.

Nello specifico, l'O.d.V. deve informarlo in ordine all'attività svolta con cadenza periodica e, in ogni caso, ogni qualvolta se ne ravvisi la necessità. In particolare, l'O.d.V. deve predisporre con cadenza semestrale un rapporto scritto avente ad oggetto:

- a)** l'attività dallo stesso svolta (indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, l'eventuale necessità di adeguamento del Modello o delle procedure);
- b)** le eventuali criticità emerse in termini di efficacia del Modello, nonché lo stato di realizzazione degli opportuni interventi correttivi/migliorativi sul Modello stesso.

L'O.d.V. potrà, inoltre, comunicare i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle diverse funzioni aziendali qualora dalle verifiche svolte scaturiscano carenze, comportamenti o azioni non in linea con il Modello. In tal caso, sarà necessario che l'Organismo di Vigilanza ottenga dai responsabili dei processi medesimi un piano delle azioni da intraprendere, con relativa tempistica, al fine di impedire il ripetersi di tali circostanze.

Ogni verbale, corrispondenza, informazione, segnalazione o report previsti nel Modello sono conservati dall'O.d.V. anche nel rispetto della vigente normativa in materia di protezione dei dati personali (d. lgs. 196/2003 e Reg. UE 2016/679).

CAPITOLO IV

La disciplina sul *Whistleblowing*

4.1. Il *Whistleblowing*. Premessa

In attuazione della Direttiva (UE) n. 2019/1937, è stato emanato il d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 riguardante *“la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”*.

Si tratta di una disciplina che persegue, come fine ultimo, il contrasto e la prevenzione dei fenomeni illeciti nelle organizzazioni pubbliche e private, incentivando l’emersione di condotte pregiudizievoli, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell’ambito del suo contesto lavorativo, in danno dell’ente di appartenenza e, di riflesso, per l’interesse pubblico collettivo.

In particolare, la tutela del segnalante deve ora essere garantita, oltre che dagli **enti pubblici** indicati nel decreto (es. enti pubblici economici, enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico, società *in house*, concessionari di pubblico servizio), anche dai seguenti **soggetti privati**:

- i) dalle aziende dotate del **modello di organizzazione e gestione** di cui al d. lgs. n. 231/2001 e relativamente agli illeciti a tal fine rilevanti (c.d. reati-presupposto), come già previsto dalla L. n. 179/2017;
- ii) da tutti i soggetti non rientranti nel settore pubblico che abbiano impiegato, nell’ultimo anno, la media di **almeno 50** lavoratori subordinati (con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato), ovvero da quelli che rientrino nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione Europea di cui alle parti I.B e II dell’allegato al d. lgs. 24/2023 (cioè, connessi a servizi, prodotti e mercati finanziari), anche se nell’ultimo anno non abbiano raggiunto la media di almeno 50 lavoratori subordinati.

In particolare, il decreto in commento ha introdotto l’obbligo, per tali soggetti, di attivare **canali di segnalazione interna** che garantiscano la riservatezza dell’identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione. La gestione del canale di segnalazione è affidata a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato, ovvero è affidata ad un canale esterno, anch’esso autonomo e specificamente formato.

4.2. Destinatari e funzioni

Autori della segnalazione possono essere tutti i soggetti che, venuti a conoscenza di comportamenti, atti od omissioni illeciti, intendano segnalarli tramite i canali di segnalazione implementati dalla Società, in conformità alla normativa vigente.

Nello specifico, i segnalanti possono essere:

- a) soci-azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche se esercitate in via di mero fatto, presso la Società;
- b) lavoratori subordinati e autonomi che svolgono la propria attività o parte di questa presso la Società;
- c) volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- d) liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la Società;

- e) fornitori, clienti, partner commerciali e finanziari, e, più in generale, chiunque sia in relazioni d'interessi con la Società e non sia tenuto ad astenersi dalla segnalazione sulla base di previsioni di legge (di seguito i "Terzi").

La tutela predisposta per il segnalante è estesa, ai sensi dell'art. 3, co. 4, d.lgs. 24/2023, anche a coloro che effettuano segnalazioni/divulgazioni pubbliche:

- a) quando il rapporto è in corso;
- b) quando il rapporto giuridico con la Società non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- c) durante il periodo di prova;
- d) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Le misure di protezione si applicano anche:

- al facilitatore, ossia la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve rimanere riservata;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone;
- enti presso i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano.

4.3. Canali di segnalazione interna

Carrozzeria Destro S.r.l. ha attivato appositi canali interni di segnalazione, che garantiscono la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Il soggetto preposto alla gestione del canale di segnalazione interna, nonché destinatario della ricezione e incaricato dell'esame delle segnalazioni, è un soggetto dotato dei requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità, formato per la gestione del canale interno di segnalazione.

In Carrozzeria Destro S.r.l. il ruolo di Gestore del canale è stato affidato all'Organismo di Vigilanza (OdV).

In conformità a quanto previsto dal d. lgs. 24/2023, Carrozzeria Destro ha adottato propri canali di segnalazione interna, che consentono l'invio di segnalazioni in forma scritta e in forma orale. In particolare, sarà possibile inviare una segnalazione:

a. in forma scritta – tramite posta: il segnalante può inviare la segnalazione tramite raccomandata con ricevuta di ritorno, all'attenzione del Gestore del Canale di Segnalazione, all'indirizzo **Avv. Arturo Sullo - Studio Legale Patavino - Via Niccolò Tommaseo, n. 67 - 35131 – Padova**.

La segnalazione andrà inserita in due buste chiuse, includendo, nella prima, i dati identificativi del segnalante, unitamente a un documento di identità; nella seconda, l'oggetto della segnalazione; entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura: “*Segnalazione Whistleblowing – riservata al Gestore del Canale Whistleblowing*”¹¹;

b. in forma orale - incontro diretto con il Gestore: il segnalante può richiedere un incontro diretto con il Gestore del canale, che dovrà essere fissato entro un termine ragionevole (entro 10/15 giorni) dalla richiesta.

c. in forma orale – mediante telefonata: il segnalante può contattare il Gestore del Canale al numero di telefono **351 7746271** per effettuare la segnalazione oralmente.

Inoltre, Carrozzeria Destro, in adempimento di quanto statuito dall'art. 5, comma 1, lett. e) del D.lgs. 24/2023, si impegna ad affiggere sulle bacheche aziendali apposite informative contenente informazioni chiare in ordine:

a) ai canali interni di segnalazione, alle procedure da seguire e ai presupposti per effettuare una segnalazione interna; nonché

b) al canale, alle procedure, ai presupposti per effettuare eventuali segnalazioni esterne mediante gli strumenti messi a disposizione dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

La descritta informativa sarà inoltre messa a disposizione all'interno di una sezione dedicata nel sito internet della Società, al fine di rendere accessibili le informazioni di cui ai punti a) e b) anche ai soggetti che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, intrattengono un rapporto giuridico con la Società medesima (es. clienti, fornitori, consulenti etc.).

Il Gestore svolge direttamente tutte le attività finalizzate all'accertamento dei fatti oggetto della segnalazione. Può anche avvalersi del supporto e della collaborazione di strutture e funzioni aziendali quando, per la natura e la complessità delle verifiche, risulti necessario un loro coinvolgimento, come anche di consulenti esterni.

Il Gestore e tutti i soggetti coinvolti nella gestione della segnalazione che possono venire a conoscenza di dati riservati sono espressamente nominati soggetti autorizzati al trattamento e previamente istruiti ai sensi degli artt. 29 e 32, par. 4, Reg. (UE) n. 2016/679 e dell'art. 2-*quaterdecies* del d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e ss.mm.ii e dell'art. 4, comma 2, d. lgs. 24/2023.

4.4. Segnalazione inviata ad un soggetto non competente a riceverla

Gli unici canali di segnalazione mediante i quali è consentito effettuare e gestire le segnalazioni sono quelli indicati al paragrafo 4.3. Qualora la segnalazione sia effettuata, per errore, con altro mezzo e/o ad un soggetto diverso dal Gestore, essa è considerata “segnalazione *whistleblowing*” soltanto laddove il segnalante dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia o

¹¹ ANAC, *Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne*, p. 37.

tale volontà sia desumibile dal contenuto della segnalazione. La medesima andrà quindi trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto interno competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Diversamente, se il segnalante non dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele, o detta volontà non sia desumibile dalla segnalazione, detta segnalazione è considerata quale segnalazione ordinaria e non come “segnalazione *whistleblowing*”, ovvero non rientrante nell’ambito di applicazione della presente procedura.

4.5. L’oggetto della segnalazione

Il segnalante può effettuare segnalazioni circostanziate inerenti a:

- a)** condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, ossia potenzialmente integranti i c.d. reati presupposto, di cui sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte all’interno della Società, ovvero dei rapporti (di qualsiasi tipo) con la medesima;
- b)** comportamenti e/o pratiche che violino le disposizioni del Modello 231, ove implementato, dei relativi Protocolli, delle Procedure, delle Istruzioni Operative allegate, ovvero del Codice Etico adottato dalla Società;
- c)** illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione Europea o nazionali indicati nell’Allegato al D.lgs. 24/2023, ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell’Unione Europea indicati nell’Allegato alla Direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell’allegato del D.lgs. 24/2023, relativi in ogni caso ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell’ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- d)** atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell’Unione Europea;
- e)** atti od omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell’Unione Europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni delle norme in materia di imposte sulle società;
- f)** atti o comportamenti che, pur non rientrando espressamente nei punti precedenti, potenzialmente possono vanificare l’oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell’Unione Europea regolanti i settori indicati nei punti c, d, e del presente paragrafo.

Non possono essere oggetto di segnalazione le contestazioni, rivendicazioni o richieste estranee agli ambiti sopracitati o legate ad un interesse personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate: sono quindi, escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore.

Sono, inoltre, escluse:

- le segnalazioni di violazioni disciplinate nelle direttive e nei regolamenti dell’Unione europea e nelle disposizioni attuative dell’ordinamento italiano che già garantiscono apposite procedure di segnalazione;

- le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

4.6. Misure di tutela del segnalante

Le misure di tutela riconosciute al segnalante sono le seguenti:

- i) **l'obbligo di riservatezza circa la sua identità:** l'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni;
- ii) **i dati personali** del segnalante, del segnalato e di tutti i soggetti coinvolti nella segnalazione sono trattati in conformità con la normativa vigente sulla protezione dei dati personali di cui al Reg. UE n. 679/2016 (GDPR) e di cui al D.lgs. 196/2003, così come modificato dal D. Lgs. 101/2018;
- iii) **il divieto di atti ritorsivi nei suoi confronti:** ai sensi dell'art. 24 d.lgs. 24/2023, le persone segnalanti non possono subire alcuna ritorsione a causa della segnalazione. Gli atti ritorsivi adottati in violazione di tale divieto sono nulli e i soggetti che siano stati licenziati a causa della segnalazione hanno diritto a essere reintegrati nel posto di lavoro;
- iv) **la limitazione della sua responsabilità per la rivelazione o diffusione di alcune tipologie di informazioni protette:** la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, del segnalante è esclusa nei casi di rilevazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 c.p. o nei casi di violazione del dovere di fedeltà e di lealtà di cui all'art. 2015 c.c., ma anche nel caso di violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore, alla protezione dei dati personali o nel caso di rilevazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta. La responsabilità del segnalante non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni che: non siano collegati alla segnalazione; non siano strettamente necessarie a rivelare la violazione; configurino un'acquisizione di informazioni o l'accesso a documenti in modo illecito.

CAPITOLO V

Il Sistema sanzionatorio

5.1. Premessa. La funzione del sistema sanzionatorio

Tra i requisiti essenziali del modello vi è la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio da applicarsi in caso di violazione: **a)** delle **regole di condotta** previste dal modello; **b)** dei **principi** indicati nel Codice Etico.

Infatti, per potersi avvalere dell'efficacia esimente del modello, l'ente deve assicurarsi che questo sia adottato, ma anche efficacemente attuato. L'efficace attuazione esige, tra l'altro, l'adozione di un "*sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello*", tanto nei confronti dei soggetti in posizione apicale (art. 6, comma 2, lett. e), quanto verso i soggetti sottoposti all'altrui direzione (art. 7, comma 4, lett. b).

L'applicazione delle sanzioni disciplinari:

ii) è disposta anche in caso di violazione di alcune **procedure aziendali** che, pur non integrando ipotesi di reato ai sensi del d. lgs. 231/2001, sono da considerarsi rilevanti per i riflessi tecnico organizzativi, legali, economici o reputazionali della Società;

ii) interessa anche la **violazione dolosa o colposa delle prescrizioni in materia di Whistleblowing**, laddove, ad esempio, vengano compiuti atti di ritorsione o di discriminazione nei confronti del segnalante;

iii) prescinde dall'effettiva commissione di un reato-presupposto, nonché dall'avvio e dall'esito di qualsiasi procedimento, anche penale, avviato innanzi l'autorità giudiziaria. La Società, infatti, ha la facoltà di applicare, all'esito delle opportune valutazioni, le sanzioni disciplinari ritenute più adeguate al caso concreto, non dovendo le stesse, in considerazione della loro autonomia, coincidere con le valutazioni del giudice in sede penale.

È compito della Società verificare il rispetto e l'applicazione del sistema disciplinare, nonché applicare la sanzione, su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, dopo le verifiche dallo stesso svolte.

5.2. Obblighi dei destinatari del sistema disciplinare

I destinatari del sistema disciplinare, che corrispondono ai destinatari del Modello, devono osservare scrupolosamente i seguenti obblighi:

- conformarsi al Modello, al Codice Etico e, in generale, alle previsioni di legge vigenti;
- improntare qualsiasi azione a criteri di trasparenza, rispetto delle procedure, assenza di qualsiasi interesse o condizionamento impropri, anche solo indiretti;
- evitare qualsiasi conflitto di interesse;
- riferire ai propri superiori o, comunque all'O.d.V., qualsiasi situazione, da chiunque posta in essere, di mancato rispetto del Modello, delle procedure o dei controlli previsti.

Inoltre, i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione o di gestione e controllo (anche solo per una unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale) devono osservare scrupolosamente i seguenti ulteriori obblighi:

- acquisire tutte le informazioni normative, professionali, deontologiche necessarie ed opportune per rispondere in modo pienamente consapevole ed efficace alle previsioni sopra richiamate e alla loro finalità sostanziale;
- trasmettere a sottoposti e collaboratori formazione e informazione idonee ad assicurare l'attuazione del Modello e la loro finalità sostanziale.

5.3. Tipologia e criteri di applicazione delle sanzioni

Ad ogni segnalazione di un comportamento rilevante nei termini sopra indicati, ricevuta o attivata dall'Organismo di Vigilanza, verrà promossa, dalle competenti funzioni aziendali, un'azione finalizzata all'accertamento della responsabilità per la violazione stessa.

In particolare, la fase di accertamento consisterà nel verificare la sussistenza della violazione e stabilire la gravità della sanzione eventualmente da applicare. Nel corso della fase di accertamento sarà ascoltato l'autore della violazione, al quale sarà garantito un congruo termine per poter presentare le proprie difese e giustificazioni. In caso di violazione appurata, la funzione competente, qualora la tipologia della sanzione non richieda l'autorizzazione del C.d.A., provvederà ad inviare comunicazione all'autore con l'applicazione della sanzione stessa.

La gravità della violazione è valutata in base ad alcuni elementi quali:

- il livello di responsabilità gerarchica e di autonomia del dipendente;
- l'esistenza di precedenti disciplinari;
- l'elemento soggettivo del comportamento (dolo, colpa lieve, colpa grave);
- la rilevanza degli obblighi violati;
- l'entità del danno derivante alla Società o l'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal Decreto (quali, a titolo esemplificativo, l'avvio di procedimenti penali con conseguenti danni d'immagine alla Società, l'irrogazione di sanzioni ai sensi del Decreto, quali sospensione di autorizzazioni/licenze, ecc.);
- l'eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti che abbiano concorso nel determinare la violazione;
- la presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riferimento alla professionalità, alle precedenti esperienze lavorative, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto e ad eventuali recidive.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate dovrà essere sempre inviato flusso informativo all'O.d.V. (anche qualora la contestazione riguardi un membro dell'O.d.V. stesso e sempre che la contestazione non coinvolga l'Organismo stesso nella sua interezza).

Qualora con un singolo atto vengono commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, verrà applicata la sanzione più grave.

Le sanzioni, per quanto possibile, dovranno essere irrogate nel rispetto del principio della tempestività.

5.4. Le sanzioni nei confronti dei dipendenti

La violazione delle singole disposizioni previste nel presente Modello e nel Codice Etico da parte dei dipendenti della Società costituisce illecito disciplinare ai sensi del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) di categoria nella versione attualmente vigente ed eventuali accordi integrativi in vigore, con l'avvio del procedimento di contestazione disciplinare e l'eventuale irrogazione di una sanzione, nel rispetto dell'art. 7, commi 2 e 3, della l. 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e delle eventuali normative speciali applicabili.

La Società provvederà ad irrogare le sanzioni nei confronti dei dipendenti, ogniquale volta gli stessi commettano violazioni. Le violazioni rilevanti, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, possono essere così riassunte:

- mancato rispetto del Modello;
- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema di gestione delle deleghe;
- omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta ed effettiva applicazione dei principi sanciti dal Modello;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo;
- mancata e/o non veritiera evidenza delle attività svolte relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti.

In particolare, per il CCNL Metalmeccanico Industria si prevedono i seguenti provvedimenti disciplinari:

- **richiamo verbale:** in caso di violazione colposa ed isolata delle procedure interne previste dal Modello e/o dei principi del Codice Etico, purché tale condotta non determini l'applicazione di misure previste dal Decreto;
- **ammonizione scritta:** in caso di violazione ripetuta delle procedure interne previste dal Modello e/o dei principi del Codice Etico, purché tale condotta non determini l'applicazione di misure previste dal Decreto;
- **multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione:** in caso di ripetuta violazione delle procedure interne previste dal Modello e/o dei principi del Codice Etico, nonostante i precedenti rimproveri, purché tale condotta non determini l'applicazione di misure previste dal Decreto;
- **sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni:** in caso di ripetuta violazione delle procedure interne previste dal Modello e/o dei principi del Codice Etico, che arrechi un danno alla Società o la esponga ad una situazione oggettiva di pericolo, purché tale condotta non sia comunque diretta in modo univoco alla commissione del Reato o non determini l'applicazione di misure previste dal Decreto;
- **licenziamento:** nel caso in cui il lavoratore adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un Reato sanzionato dal Decreto, nonché nel caso il dipendente adotti un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, in quanto tale comportamento, per la sua natura e/o gravità, vada a configurare giusta causa o giustificato motivo di licenziamento.

Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Se il provvedimento non verrà comminato entro i 6 giorni successivi alla scadenza del termine per le giustificazioni, queste si riterranno accolte.

Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce, ovvero, di un componente la Rappresentanza sindacale unitaria.

La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

5.5. Misure nei confronti dei membri del Consiglio di Amministrazione, dei membri dell'O.d.V., dei procuratori della società

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, da parte di un Amministratore, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione, affinché provveda ad assumere o promuovere le iniziative più opportune e adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale.

In particolare, in caso di violazione delle disposizioni del Modello ad opera di un Amministratore, il Consiglio di Amministrazione può procedere direttamente, in base all'entità e gravità della violazione commessa, all'irrogazione delle seguenti sanzioni:

- diffida al puntuale rispetto delle previsioni;
- la revoca delle deleghe e conseguente decurtazione degli emolumenti;
- decurtazione degli emolumenti;
- la convocazione dell'Assemblea per l'adozione del provvedimento di revoca di cui all'art. 2383 c.c.

In caso di comprovata violazione del Modello da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza deve informare immediatamente l'Assemblea dei Soci, affinché possa adottare o raccomandare le misure più opportune.

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato anche nel caso in cui gli Amministratori o l'intero Consiglio di Amministrazione abbiano violato le tutele previste dal Decreto Whistleblowing, ovvero nel caso in cui abbiano:

- effettuato con dolo o colpa grave false o infondate segnalazioni;
- ostacolato o tentato di ostacolare una segnalazione;
- violato le misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati nella segnalazione, nonché la riservatezza del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione allegata;
- posto in essere atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante.

L'Organismo di Vigilanza

Qualora si ravvisi violazione del Modello commessa da parte di un componente dell'Organismo di Vigilanza, in particolare in caso di:

- mancata osservanza del Modello;
- condotta negligente nell'individuazione di violazioni o eventuali carenze del Modello, o, più in generale, in caso di negligenza nello svolgimento del proprio incarico,

il C.d.A. procederà all'assunzione degli opportuni provvedimenti, fino alla revoca dell'incarico ed alla conseguente sostituzione dell'Organismo stesso.

Procuratori della Società

In caso di mancata osservanza dei principi di comportamento contenuti nel Modello o di condotta negligente nell'individuazione di violazioni o eventuali carenze del Modello da parte di un Procuratore della Società, l'Organismo di Vigilanza ne dà informazione al C.d.A., il quale dovrà convocare l'Assemblea dei Soci per deliberare in merito all'adozione, in relazione alla gravità della violazione, di uno dei seguenti provvedimenti:

- richiamo formale scritto;
- sospensione temporanea dalla carica e sospensione dell'emolumento;
- revoca dalla carica.

Resta ferma l'applicazione di eventuali sanzioni disciplinari laddove il Procuratore sia altresì Dipendente della Società.

5.6. Misure nei confronti di terze parti coinvolte nei processi sensibili

Ogni violazione posta in essere dalle terze parti intese quali Consulenti, procacciatori d'affari, fornitori, appaltatori e *Partner*, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle rispettive lettere di incarico o negli accordi di collaborazione, distribuzione, appalto, subappalto, consulenza, fornitura, prestazione d'opera e accordi di *partnership*, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni alla Società come nel caso di applicazione da parte dell'Autorità Giudiziaria delle misure sanzionatorie previste dal Decreto.

Le competenti funzioni aziendali curano l'inserimento nella modulistica contrattuale aziendale (o nei contratti specifici) del modello di clausola predisposta dall'azienda.

Ai sensi dell'art. 1456 c.c., Carrozzeria Destro potrà dichiarare la risoluzione del rapporto contrattuale nel caso in cui terze parti abbiano:

- violato i principi contenuti nel Modello o abbiano posto in essere un comportamento diretto alla commissione dell'illecito rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- violato e/o eluso il sistema di controllo adottato dalla Società;
- fornito alla Società e/o ai suoi organi di controllo dichiarazioni non veritiere relativamente alla documentazione attestante l'attività svolta;
- violato norme, regolamenti e/o disposizioni aziendali in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

5.7. Sanzioni applicabili in caso di violazione dolosa o colposa delle prescrizioni in materia di *Whistleblowing*

L'applicazione delle sanzioni disciplinari sopra menzionate viene disposta anche in caso di violazione dolosa o colposa delle prescrizioni in materia di *Whistleblowing*, che, a mero titolo esemplificativo ma non esaustivo, si verifica nei seguenti casi:

- qualsiasi ritorsione in grado di provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto alla persona segnalante (o alla persona che ha presentato la denuncia o che ha effettuato una divulgazione pubblica) e/o agli altri soggetti specificatamente individuati dalla norma;
- mancata adozione di una procedura di Whistleblowing conforme alla normativa vigente;
- mancata istituzione di canali di segnalazione conformi alla normativa in tema di Whistleblowing;
- attuazione di comportamenti volti ad ostacolare e/o impedire le segnalazioni di condotte illecite;
- violazione dell'obbligo di riservatezza.

CAPITOLO VI

Diffusione del Modello e formazione

6.1. Diffusione del Modello

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo di Carrozzeria Destro garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle norme di comportamento ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle attività sensibili.

Al riguardo è fondamentale un'**attività di comunicazione e di formazione** finalizzata a favorire la diffusione di quanto stabilito dal Decreto e dal Modello adottato nelle sue diverse sezioni.

L'adozione del Modello da parte della Società è comunicata ai dipendenti e agli stakeholder. In particolare, copia del Modello e del Codice Etico viene messa a disposizione di **tutti i dipendenti**, i quali sono tenuti a:

- acquisire consapevolezza dei principi e dei contenuti del Modello;
- conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

I neoassunti ricevono, all'atto dell'assunzione, copia del Modello e del Codice Etico. Tali soggetti saranno tenuti a rilasciare alla Società una dichiarazione sottoscritta ove si attesti la ricezione della documentazione informativa e l'impegno ad osservarne le prescrizioni.

Poiché l'effettività del Modello può essere inficiata dall'instaurazione di rapporti di collaborazione con soggetti estranei agli obiettivi ed ai valori in esso previsti, l'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del presente Modello dovrà essere indirizzata anche nei confronti di quei **soggetti terzi** che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società senza vincoli di dipendenza (ad esempio: *partners* commerciali, consulenti, intermediari ed altri collaboratori autonomi).

6.2. Formazione

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, delle loro eventuali funzioni di rappresentanza della Società e del livello di rischio dell'area in cui operano.

In particolare, il livello di formazione e di informazione del personale della Società avrà un maggior grado di approfondimento con riguardo a coloro che operano nelle aree di attività a rischio.

Rientrano nella formazione, oltre a corsi specifici, anche il ricorso a strumenti di divulgazione, quali, a titolo esemplificativo, occasionali e-mail di aggiornamento o note informative interne.

In ogni caso, successivamente alla formale adozione del Modello da parte del Consiglio di Amministrazione, viene tenuto un corso introduttivo generale finalizzato ad illustrare il quadro

normativo di riferimento, i principi di riferimento del Modello, gli obblighi informativi e le regole comportamentali da seguire nelle aree a rischio.

Per i neoassunti operanti nelle aree di attività a rischio saranno previsti specifici momenti di formazione, previo accordo con il relativo responsabile gerarchico.

Nell'ambito delle proprie attribuzioni, l'O.d.V. potrà prevedere specifici controlli volti a verificare la qualità del contenuto dei programmi di formazione e l'effettiva efficacia della formazione erogata.

La mancata partecipazione senza giustificato motivo potrà essere valutata dalla Società quale violazione del Modello Organizzativo.

La Società si impegna a garantire il costante aggiornamento della formazione dei destinatari del Modello in relazione a modifiche significative dello stesso o del quadro normativo di riferimento.

Carrozzeria Destro promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello Organizzativo anche tra i Collaboratori esterni e gli altri soggetti terzi individuati dall'Organismo di Vigilanza. A questi saranno pertanto fornite apposite informative sui principi, le politiche e le procedure che la Società ha adottato sulla base del presente Modello, nonché i testi delle clausole contrattuali che, coerentemente ai principi, alle politiche e ai Protocolli contenuti nel Modello Organizzativo nonché nel Codice Etico, saranno adottati dalla Società.