

# ESSERBELLA®

---

## **ESTRATTO MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

---

**D. LGS. 231/2001**

---

*Adottato dal Consiglio di Amministrazione il 27 marzo 2012  
Ultimo aggiornamento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data  
06 settembre 2018*

---

**INDICE**

<b>1</b>	<b>IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001</b> .....	<b>5</b>
1.1	La normativa.....	5
1.2	La natura della responsabilità degli enti .....	5
1.3	I criteri di imputazione della responsabilità all’ente e le esenzioni della responsabilità.....	6
1.4	I reati .....	8
1.5	Le sanzioni.....	8
1.6	I reati commessi all’estero.....	10
1.7	Le vicende modificative dell’ente.....	10
1.8	Le caratteristiche del Modello di gestione, organizzazione e controllo .....	11
1.9	Le Linee Guida di Confindustria .....	12
1.10	Il whistleblowing.....	13
<b>2</b>	<b>IL MODELLO 231 IN ESSERBELLA S.P.A.</b> .....	<b>14</b>
2.1	La società EsserBella S.p.A.....	14
2.2	Il Gruppo Esselunga .....	14
2.3	Il Modello di EsserBella S.p.A. ....	15
2.4	Approvazione, modifica, attuazione del Modello 231 .....	16
<b>3</b>	<b>METODOLOGIA</b> .....	<b>17</b>
3.1	La costruzione del Modello: le attività propedeutiche alla definizione ed all’aggiornamento del Modello.....	17
3.2	La struttura del Modello.....	17
3.3	Le principali componenti del Modello di EsserBella .....	19
<b>4</b>	<b>ELEMENTI DEL MODELLO</b> .....	<b>20</b>
4.1	Mappatura aree a Rischio Reato e identificazione dei controlli a presidio – Rinvio.....	20
4.2	Documentazione delle attività e separazione delle funzioni .....	20
4.3	Descrizione del sistema di deleghe .....	20
4.4	Descrizione sistemi informativi .....	21
4.5	La certificazione del sistema di gestione della sicurezza sul lavoro e ambiente.....	21
4.6	Il Codice Etico e di Comportamento.....	22
4.7	I principi generali di comportamento.....	22
4.8	La procedura di whistleblowing: ambito di applicazione e canali per le segnalazioni .....	23
4.9	Il Sistema Disciplinare.....	24
4.9.1	Introduzione .....	24
4.9.2	Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti e dei dirigenti .....	24
4.9.3	Sanzioni nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci.....	24
4.9.4	Sanzioni nei confronti di fornitori, collaboratori e consulenti esterni.....	24
4.9.5	Sanzioni nei confronti dei destinatari delle segnalazioni (“whistleblowing”).....	25

<b>5</b>	<b>COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO.....</b>	<b>25</b>
5.1	Principi generali.....	25
5.2	Comunicazione del Modello.....	26
<b>6</b>	<b>FORMAZIONE.....</b>	<b>26</b>
<b>7</b>	<b>L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....</b>	<b>27</b>
7.1	Caratteri generali e funzioni dell'OdV .....	27
7.2	Requisiti dell'OdV.....	28
7.3	Nomina, revoca e durata in carica .....	28
7.4	Attività e poteri dell'OdV .....	28
7.5	Flussi informativi da e per l'Odv .....	29

## **Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.LGS. 231/2001**

### **Parti Speciali**

Parte Speciale A - Reati contro la Pubblica Amministrazione (omissis)

Parte Speciale B - Reati in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro (omissis)

Parte Speciale C - Delitti contro l'industria e il commercio e in materia di contraffazione (omissis)

Parte Speciale D - Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (omissis)

Parte Speciale E - Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (omissis)

Parte Speciale F - Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (omissis)

Parte Speciale G - Reati societari (omissis)

Parte Speciale H - Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (omissis)

Parte Speciale I - Delitti di criminalità organizzata, reati transnazionali e induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (omissis)

Parte Speciale L - Delitti contro la personalità individuale (omissis)

Parte Speciale M - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (omissis)

Parte Speciale N – Reati ambientali (omissis)

### **Allegati**

Allegato 1. Codice Etico e di Comportamento

Allegato 2. Componenti dell'Organismo di Vigilanza e relativi *curricula* (omissis)

## 1 IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

### 1.1 LA NORMATIVA

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito anche indicato come il “Decreto”), avente ad oggetto la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*, ha introdotto nell’ordinamento italiano la responsabilità degli enti. Si tratta di una peculiare forma di responsabilità amministrativa, in sede penale, delle persone giuridiche per taluni reati commessi, o tentati, da soggetti appartenenti ai vertici aziendali o da soggetti ad essi sottoposti.

Il Decreto ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali in precedenza sottoscritte dall’Italia, come le Convenzioni di Bruxelles del 26 luglio 1995 e del 26 maggio 1997 sulla tutela degli interessi finanziari della Unione Europea e sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Unione Europea che degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Decreto costituisce un intervento di grande novità normativa e culturale con cui, alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato, si aggiunge quella dell’ente a vantaggio o nell’interesse del quale lo stesso reato è stato perpetrato.

Le disposizioni di cui al Decreto si applicano, per espressa previsione dell’art. 1 dello stesso, ai seguenti “soggetti” (qui di seguito gli “Enti”):

- enti forniti di personalità giuridica;
- società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

### 1.2 LA NATURA DELLA RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI

Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa degli Enti ai sensi del Decreto, la Relazione illustrativa al Decreto medesimo ha sottolineato che si tratta di un *“tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell’efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia”*.

La normativa in parola è frutto di una tecnica legislativa che, mutuando i principi propri dell’illecito penale e dell’illecito amministrativo, ha introdotto nel nostro ordinamento un sistema punitivo degli illeciti di impresa che va ad aggiungersi e ad integrarsi con gli apparati sanzionatori esistenti: il Giudice penale competente a giudicare l’autore del fatto è altresì chiamato a giudicare, nello stesso procedimento, della responsabilità amministrativa dell’Ente e ad applicare la sanzione conseguente secondo la disciplina e secondo le tempistiche tipiche del processo penale.

La responsabilità amministrativa dell’Ente è autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato: l’Ente, infatti, non va esente da responsabilità anche qualora l’autore del reato non sia stato identificato o non sia imputabile o qualora il

reato si estingua per causa diversa dall'amnistia (art. 8 del Decreto).

In ogni caso, la responsabilità dell'Ente si aggiunge e non sostituisce quella della persona fisica autrice del reato.

### 1.3 I CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ ALL'ENTE E LE ESENZIONI DELLA RESPONSABILITÀ

Se è commesso uno dei reati-presupposto (illustrati al paragrafo 1.4 che segue), l'Ente è responsabile soltanto se si verificano certe condizioni, che vengono definite criteri di imputazione del reato all'Ente e che si distinguono in criteri oggettivi e criteri soggettivi.

La prima condizione oggettiva è che il reato-presupposto sia stato commesso da un soggetto legato all'Ente da un rapporto qualificato. L'art. 5 del Decreto, infatti, indica quali autori del reato:

- soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o soggetti che esercitano di fatto la gestione ed il controllo dell'Ente (cosiddetti *soggetti in posizione apicale o apicali*);
- soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di soggetti apicali (cosiddetti *soggetti in posizione subordinata o sottoposti*).

La seconda condizione oggettiva è che la condotta illecita sia stata realizzata dai soggetti suindicati “*nell'interesse o a vantaggio della società*” (art. 5, co. 1 del Decreto):

- l’“*interesse*” sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'Ente, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato raggiunto;
- il “*vantaggio*” sussiste quando l'Ente ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal reato un risultato positivo, non necessariamente di natura economica.

Per espressa volontà del Legislatore, l'Ente non risponde nell'ipotesi in cui i soggetti apicali o i soggetti in posizione subordinata hanno agito “*nell'interesse esclusivo proprio o di terzi*” (art. 5, co. 2 del Decreto).

Il criterio dell’“*interesse o vantaggio*”, coerente con la direzione della volontà propria dei delitti dolosi, è di per sé non compatibile con la struttura colposa dei reati presupposto previsti dall'art. 25-*septies* del Decreto (omicidio e lesioni colpose).

In tali ultime fattispecie, la componente colposa (che implica la mancanza della volontà) esclude che si possa configurare il reato presupposto nell'interesse dell'ente (ciò che presupporrebbe una direzione della volontà). Nel silenzio del Legislatore, la tesi interpretativa maggiormente accreditata ritiene plausibile come criterio di ascrizione dei ricordati reati colposi la circostanza che l'inosservanza della normativa antiinfortunistica costituisca un obiettivo vantaggio per l'ente (quanto meno sotto il profilo dei minori costi derivanti dalla citata inosservanza). Sicché – come si cercherà di mostrare ulteriormente nella parte speciale del Modello dedicata all'art. 25-*septies* – il criterio di ascrizione in discorso è in questi casi limitato all'oggettiva circostanza che la

condotta inosservante rechi un vantaggio all'ente.

Per quanto concerne i criteri soggettivi di imputazione del reato all'Ente, essi stabiliscono le condizioni in base alle quali il reato è "rimproverabile" all'Ente: affinché il reato non possa essere ad esso imputato sotto il profilo soggettivo, l'Ente deve dimostrare di avere fatto tutto quanto in suo potere per organizzarsi, gestirsi e controllare che nell'esercizio dell'attività di impresa non possa essere commesso uno dei reati-presupposto tra quelli elencati nel Decreto.

Per questa ragione, il Decreto prevede che la responsabilità dell'Ente può essere esclusa qualora, prima della commissione del fatto:

- siano predisposti ed attuati Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire la commissione dei reati;
- sia istituito un organo di controllo (Organismo di Vigilanza), con poteri di autonoma iniziativa con il compito di vigilare sul funzionamento dei modelli di organizzazione.

Nell'ipotesi di reati commessi dai soggetti in posizione apicale, il Legislatore ha previsto una presunzione di colpa per l'Ente, in considerazione del fatto che i soggetti apicali esprimono, rappresentano e concretizzano la politica gestionale dell'Ente stesso: la responsabilità dell'Ente è esclusa soltanto qualora quest'ultimo dimostri che il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente il modello di organizzazione, gestione e controllo (qui di seguito il "Modello") esistente e che non vi sia stato omesso o insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza (qui di seguito anche "OdV"), appositamente incaricato di vigilare sul corretto funzionamento e sull'effettiva osservanza del Modello stesso (art. 6 del Decreto).<sup>1</sup> In queste ipotesi, dunque, il Decreto richiede una prova di estraneità al reato più forte, poiché l'Ente deve anche provare una sorta di frode interna al Modello da parte dei soggetti apicali.

Nel caso di reato realizzato dal sottoposto, invece, si avrà la responsabilità dell'Ente soltanto qualora la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza: in questa ipotesi l'esclusione della responsabilità dell'Ente è subordinata, in sostanza, alla adozione di protocolli comportamentali adeguati, per il tipo di organizzazione e di attività svolta, a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio (art. 7, co. 1 del Decreto).<sup>2</sup> Si tratta, in questo caso, di una vera e propria "colpa di organizzazione", poiché l'Ente ha indirettamente acconsentito alla commissione del reato, non presidiando adeguatamente le attività e i soggetti a rischio di commissione di un reato-presupposto.

<sup>1</sup> Ai sensi dell'art. 6, co.1, D.Lgs. 231/2001, "Se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell'art 5, comma 1, lettera a) [i soggetti apicali], l'ente non risponde se prova che: a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi; b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo; c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione; d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b)".

<sup>2</sup> Ai sensi dell'art. 7, co.1, D.Lgs. 231/2001, "Nel caso previsto dall'art. 5, comma 1, lettera b) [i soggetti in posizione subordinata], l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza".

## 1.4 I REATI

In ossequio al “*principio di legalità*” di cui all’art. 2 c.p., il Legislatore ha enucleato un *numerus clausus* di reati per i quali l’Ente può essere chiamato a rispondere (cosiddetti *reati-presupposto*). Le fattispecie di reato dalle quali può scaturire la responsabilità dell’Ente, tassativamente elencate dal Decreto, alla data di approvazione del Modello, sono le seguenti:

- Reati contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione (Art. 24);
- Reati in materia di finanziamenti pubblici (Art. 24);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-*bis*);
- Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-*ter*);
- Reati contro la Pubblica Amministrazione (Art. 25);
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-*bis*);
- Delitti contro l’industria e il commercio (Art. 25-*bis.1*);
- Reati societari (Art. 25-*ter*);
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-*quater*);
- Delitti contro la persona (Art. 25-*quater.1*);
- Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-*quinquies*);
- Abusi di mercato (Art. 25-*sexies*);
- Reati transnazionali (L. 146 del 16 Marzo 2006);
- Delitti in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (Art. 25-*septies*);
- Delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-*octies*);
- Delitti in materia di violazione del diritto d’autore (Art. 25-*novies*);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria (Art. 25-*decies*);
- Reati ambientali (Art. 25-*undecies*);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies*).

## 1.5 LE SANZIONI

L’art. 9 del Decreto individua, al comma 1, le sanzioni che possono essere comminate all’Ente. Precisamente, tali sanzioni sono:

- la sanzione pecuniaria;
- le sanzioni interdittive;
  - l’interdizione dall’esercizio della attività;
  - la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell’illecito;
  - il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;



- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- la confisca;
- la pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni pecuniarie sono applicabili in qualunque caso di responsabilità amministrativa dell'Ente dipendente da reato e si attuano in base ad un sistema di "quote" – non inferiori a cento e non superiori a mille – di importo minimo pari a Euro 258,00 e massimo pari a Euro 1.549,00 (art. 10 del Decreto). Nella commisurazione della sanzione pecuniaria, il Giudice determina il numero delle quote tenendo conto: (i) della gravità del fatto, (ii) del grado della responsabilità dell'Ente, (iii) dell'attività svolta dall'Ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti e (iv) delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente (art. 11 del Decreto).<sup>3</sup>

Le sanzioni interdittive, invece, si aggiungono alle sanzioni pecuniarie e si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste ed esclusivamente qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni: (i) l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; (ii) in caso di reiterazione degli illeciti (art. 13 del Decreto).

La confisca consiste nell'acquisizione, da parte dello Stato, del prezzo o del profitto del reato o di un valore ad essi equivalente (art. 19 del Decreto).

Quando non è possibile eseguire la confisca sui beni costituenti direttamente prezzo o profitto del reato, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato. In via cautelare, può essere disposto il sequestro delle cose che, costituendo prezzo o profitto del reato o loro equivalente monetario, sono suscettibili di confisca (art. 53 del Decreto)<sup>4</sup>.

<sup>3</sup> Ai sensi dell'art. 12 del D.Lgs. 231/2001, la sanzione pecuniaria da applicare all'Ente può essere ridotta al ricorrere di particolari condizioni: in particolare, la sanzione pecuniaria è ridotta alla metà e non può comunque essere superiore a € 103.291,00 se (i) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi o l'Ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; (ii) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità. Inoltre, la sanzione è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione dell'apertura del dibattimento di primo grado (i) 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; (ii) l'Ente ha adottato e reso operativo un Modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Se ricorrono entrambe le condizioni da ultimo menzionate, la sanzione è ridotta dalla metà a due terzi.

<sup>4</sup> Come evidenziato dalla giurisprudenza (Cass., VI sez. pen., sent. n. 34505 del 2012), per ordinare il sequestro preventivo il giudice deve valutare la concreta fondatezza dell'accusa e ravvisare gravi indizi di responsabilità dell'ente. Inoltre, il principio di tassatività degli illeciti e delle sanzioni previsti dal Decreto impedisce il sequestro cautelare di somme costituenti il profitto di illeciti penali estranei al catalogo dei reati-presupposto. Ciò vale anche quando la pubblica accusa qualifichi tali illeciti come delitti-scopo dell'associazione per delinquere, che invece costituisce reato-presupposto della responsabilità dell'ente ai sensi dell'articolo 24-ter del Decreto (così Cass., VI sez. pen., sent. n. 3635 del 2014). In tale ultima pronuncia, poi, il principio di irretroattività è stato invocato per chiarire che non può essere sequestrato né confiscato il profitto derivante da condotte anteriori all'entrata in vigore della norma che include un determinato reato

In tema di sequestro preventivo, occorre evidenziare l'inserimento del comma 1-*bis* nell'articolo 53 del Decreto, aggiunto in sede di conversione del Decreto Legge n. 101 del 2013 (ai sensi della legge n. 125/2013). La disposizione prevede che, in caso di sequestro finalizzato alla confisca per equivalente ex articolo 19, comma 2, del Decreto, il custode giudiziario consente agli organi societari di impiegare società, aziende, titoli, quote azionarie o somme liquide oggetto di sequestro per garantire la continuità e lo sviluppo aziendale.

La gestione di tali beni, dunque, di regola rimane in capo agli organi sociali, mentre solo in caso di violazione della destinazione ai fini di sviluppo e continuità aziendale è prevista la devoluzione di poteri gestori in capo a un amministratore giudiziario. Quest'ultimo, di conseguenza, esercita un potere di sola vigilanza sull'attività degli organi societari, fungendo da raccordo tra l'autorità giudiziaria e l'impresa.

Infine, la pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'Ente viene applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione può essere disposta per una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel Comune ove l'Ente ha la sede principale (art. 18 del Decreto).

Qualora i reati sanzionati sulla base del Decreto vengano commessi nella forma del tentativo, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà. E' inoltre esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 del Decreto).

## 1.6 I REATI COMMESSI ALL'ESTERO

Gli Enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché lo Stato del luogo dove è stato commesso il reato non decida di procedere nei loro confronti (art. 4, co. 1 del Decreto).

## 1.7 LE VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE

Il Decreto contiene la disciplina del regime di responsabilità dell'Ente in caso di vicende modificative, ovvero in caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione d'azienda.

In caso di *trasformazione* dell'Ente, resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo Ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'Ente originario per fatti commessi anteriormente alla trasformazione (art. 28 del Decreto).

In caso di *fusione*, l'Ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli Enti partecipanti alla fusione (art. 29 del

---

nell'elenco di quelli determinanti la responsabilità dell'ente: conta il momento di realizzazione della condotta incriminata, non quello di percezione del profitto.

Decreto).

In caso di *scissione parziale*, resta ferma la responsabilità dell'Ente scisso per i reati commessi anteriormente alla scissione. Tuttavia, gli Enti beneficiari della scissione, parziale o totale, sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'Ente scisso per reati anteriori alla scissione, nel limite del valore effettivo del patrimonio trasferito al singolo Ente. In ogni caso, le sanzioni interdittive si applicano agli Enti a cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato (art. 30 del Decreto).

Infine, in caso di *cessione* o di *conferimento dell'azienda* nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'Ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'Ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, o di cui il cessionario era comunque a conoscenza (art. 33 del Decreto).

## **1.8 LE CARATTERISTICHE DEL MODELLO DI GESTIONE, ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO**

Il Decreto non disciplina analiticamente la natura e le caratteristiche del Modello, ma si limita a dettare alcuni principi di carattere generale. E' importante sottolineare che la mera adozione del Modello da parte dell'Ente non è condizione sufficiente ad escludere la responsabilità dell'Ente stesso.

Ai sensi dell'art. 6, co. 1, lett. a) del Decreto, il Modello opera quale causa di non punibilità solo se:

- è *efficace*, vale a dire ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi;
- è *effettivamente attuato*, ovvero se il suo contenuto trova applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno.

Per quanto concerne l'efficacia del Modello, l'art. 6, co. 2, del Decreto prevede che esso debba avere il seguente contenuto minimo:

- individuazione delle attività dell'Ente nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente, in relazione ai reati da prevenire;
- individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello (qui di seguito il "Sistema Disciplinare").

Con riferimento all'efficace attuazione del Modello, il Decreto prevede la necessità di

una verifica periodica e di un aggiornamento del Modello, qualora emergano significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute ovvero qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Ente (art. 7 del Decreto).

In sintesi, il Modello deve prevedere misure idonee, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente le situazioni di rischio.

## 1.9 LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

L'art. 6, co. 3 del Decreto statuisce che *“I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”*.

Nella redazione del Modello adottato da EsserBella S.p.A., già Olimpia Beauté S.p.A., (qui di seguito indicata anche come la “Società” o, in breve, “EsserBella”), pertanto, si è tenuto conto della normativa vigente in materia, delle *“Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001”* (di seguito anche le “Linee Guida”, di cui al paragrafo seguente) elaborate da Confindustria nell'ultima versione approvata a marzo 2014, del *corpus* delle procedure aziendali, nonché delle pronunce giurisprudenziali che sono state emanate in questi anni.

Eventuali divergenze rispetto a punti specifici delle Linee Guida di Confindustria rispondono all'esigenza di adeguare le misure organizzative e gestionali all'attività concretamente svolta dalla Società ed al contesto nel quale essa opera. Ciò può, infatti, richiedere qualche scostamento dalle indicazioni contenute nelle Linee Guida delle associazioni di categoria che, per loro natura, hanno carattere generale e non assumono valore cogente.

I punti fondamentali di cui si è tenuto conto nella stesura del presente Modello, possono essere così brevemente riassunti:

- attività di individuazione delle aree a rischio, volta a evidenziare le funzioni aziendali nell'ambito delle quali sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo identificate da Confindustria sono:
  - Codice Etico e di Comportamento;
  - sistema organizzativo;
  - procedure manuali ed informatiche;
  - poteri autorizzativi e di firma;
  - sistemi di controllo integrato;
  - comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo sopra descritte devono essere ispirate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e di Comportamento e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione dei requisiti dell’OdV, riassumibili in:
  - autonomia e indipendenza;
  - professionalità;
  - continuità di azione;
- obblighi di informazione dell’OdV.

### 1.10 IL WHISTLEBLOWING

La Legge n. 179 del 30 novembre 2017 “*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità*”, con decorrenza dal 29 dicembre 2017, ha previsto l’integrazione dell’art. 6 del Decreto Legislativo 231/2001 al fine di armonizzare le disposizioni previste per il settore pubblico e privato e di prevedere una puntuale tutela per tutti quei dipendenti e/o collaboratori di società che abbiano segnalato illeciti di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito delle proprie mansioni lavorative.

Nel dettaglio, all’interno dell’art. 6 del Decreto, sono stati inseriti tre nuovi commi, comma *2-bis*, *2-ter* e *2-quater*, che hanno introdotto nuovi requisiti per i modelli di organizzazione, gestione e controllo. Il comma *2-bis* stabilisce che i modelli debbano prevedere:

- uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell’art. 5, comma 1, lettera a) e b) di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto ovvero di violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell’identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione;
- nel sistema disciplinare sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché chi effettua con dolo o colpa segnalazioni che si rivelano infondate.

Il comma *2-ter* prevede che l’adozione di misure discriminatorie nei confronti di coloro che effettuano la segnalazione può essere denunciata all’Ispettorato del Lavoro per i provvedimenti di propria competenza. Il comma *2-quater*, infine, prevede che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio o il mutamento di mansioni sono da considerarsi nulli ed è onere del Datore di Lavoro provare che queste misure siano state adottate per ragioni differenti da quanto previsto dalla segnalazione.

La legge, come sottolinea anche la Nota Illustrativa di Confindustria sul tema, ha come obiettivo quello di favorire l'emersione dei fenomeni corruttivi e di rafforzare l'azione di prevenzione e contrasto di questi ultimi, nonché quello di tutelare gli autori delle segnalazioni con una maggiore intensità.

Per garantire l'efficacia del sistema di whistleblowing, la Società ha adottato una specifica procedura per la gestione delle segnalazioni da parte dei propri dipendenti, amministratori e membri degli organi sociali nonché terze parti, i quali sono stati resi informati dell'esistenza di appositi canali di comunicazione che permettono di presentare le segnalazioni, fondate su elementi di fatto precisi e concordati, garantendo anche con modalità informatiche la riservatezza dell'identità del segnalante.

## 2 IL MODELLO 231 IN ESSERBELLA S.P.A

### 2.1 LA SOCIETÀ ESSERBELLA S.P.A.

La società EsserBella S.p.A., già Olimpia Beauté S.p.A., opera nel settore della vendita di articoli di profumeria e cosmesi e accessori.

La Società conta ad oggi oltre 35 profumerie situate all'interno di alcune gallerie adiacenti ai negozi Esselunga in Lombardia, Piemonte, Emilia Romagna e Toscana.

(omissis)

Nello svolgimento delle sue attività, EsserBella si avvale, sulla base di quanto stabilito nell'accordo infragruppo, dei servizi prestati da alcune direzioni di Esselunga S.p.A.

(omissis)

### 2.2 IL GRUPPO ESSELUNGA

EsserBella è interamente posseduta da Orofin S.p.A., società controllata da Esselunga S.p.A., che opera prevalentemente nel settore alimentare della Grande Distribuzione Organizzata, attraverso una rete di vendita composta da oltre 150 negozi localizzati nelle regioni Lombardia, Liguria, Veneto, Piemonte, Emilia Romagna, Toscana e Lazio.

EsserBella fa dunque parte del Gruppo Esselunga<sup>5</sup>. L'intero capitale di Esselunga è posseduto da Supermarkets Italiani S.p.A., società fondata 1957, che ha progressivamente dismesso l'attività operativa a favore delle sue controllate e che ad oggi svolge l'attività di mera *holding* di partecipazioni.

Le società appartenenti al predetto Gruppo Esselunga S.p.A. sono le seguenti:

- Atlantic S.r.l., società interamente posseduta da Esselunga S.p.A., che gestisce oltre 80 bar in alcune gallerie commerciali adiacenti ai negozi Esselunga S.p.A.;

---

<sup>5</sup> Si denomina nel presente Modello "Gruppo Esselunga" il gruppo societario facente capo da un punto di vista giuridico alla *holding* Supermarkets Italiani S.p.A., ma la cui attività caratterizzante, ovvero la grande distribuzione, viene esercitata dalla società Esselunga S.p.A.

- Fidaty S.p.A., società interamente posseduta da Esselunga S.p.A, che emette e gestisce la carta di pagamento denominata “Fidaty Oro” che consente ai titolari di effettuare i propri acquisti esclusivamente presso i negozi Esselunga, i bar Atlantic e le profumerie EsserBella;
- Villata Partecipazioni S.p.A., società posseduta al 67,50% da Esselunga S.p.A. che detiene l'intero capitale di La Villata S.p.A. Immobiliare di Investimento e Sviluppo;
- La Villata S.p.A. Immobiliare di Investimento e Sviluppo, società che ha per oggetto la costruzione, l'acquisto, lo sviluppo, la vendita e la locazione a terzi d'immobili prevalentemente destinati ad uso commerciale. Esegue inoltre le opere di manutenzione edili relative agli immobili commerciali gestiti da Esselunga;
- Orofin S.p.A., società interamente posseduta da Esselunga S.p.A., cui fa capo una parte di rilievo delle iniziative di sviluppo immobiliare;
- una serie di altre società costituite allo scopo di promuovere le iniziative di sviluppo immobiliare strumentali allo sviluppo della rete vendita di Esselunga.

### 2.3 IL MODELLO DI ESSERBELLA S.P.A.

Al fine di garantire condizioni di legalità, correttezza e trasparenza nello svolgimento della propria attività, EsserBella ha ritenuto di adottare ed attuare un Modello ai sensi del Decreto.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello - al di là delle prescrizioni del Decreto che individuano nello stesso un elemento facoltativo e non obbligatorio - possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto stesso.

In particolare, attraverso l'adozione del Modello, EsserBella si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- rendere consapevoli i dipendenti, gli apicali e tutti coloro che operano in nome e per conto di EsserBella nelle aree di attività a rischio-reato di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili, in sede penale, all'azienda;
- ribadire che comportamenti contrari alle norme di legge ed ai principi etici adottati da EsserBella con il proprio Codice Etico e di Comportamento sono fortemente condannati dalla Società;
- consentire alla Società di vigilare sulle attività a rischio al fine di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Il Modello, dunque, è indirizzato a tutto il personale della Società, che è tenuto a conoscere e rispettare le disposizioni in esso contenute.

In particolare, i destinatari del Modello sono:

- Amministratori e Sindaci;
- personale in posizione apicale operante in nome e per conto della Società;
- dirigenti e manager;
- tutti i dipendenti della Società.

I Destinatari del Modello sono peraltro tenuti al rispetto delle regole e dei principi contenuti, oltre che nel Modello stesso, nel Codice Etico e di Comportamento, nei protocolli (disposizioni, regolamenti aziendali, norme di comportamento, attribuzione di poteri e sistema di deleghe, etc.) e nelle procedure della Società, nonché di quelle emesse da Esselunga S.p.A., in quanto compatibili e per le parti applicabili in ragione dell'attività svolta da EsserBella.

Il rispetto del Modello e di tutti gli altri documenti di cui sono parte integrante e sostanziale sopra indicati è altresì garantito mediante l'inserimento nel contratto di servizi che la Società ha stipulato con Esselunga S.p.A. di specifiche clausole che garantiscono l'impegno della stessa Esselunga S.p.A. ad agire nel rispetto del proprio Modello, del Codice Etico e di Comportamento, dei protocolli e delle procedure emesse da Esselunga S.p.A., in quanto compatibili e per le parti applicabili in ragione dell'attività svolta da EsserBella.

La Società inoltre assicura il rispetto delle norme di legge, del Codice Etico e di Comportamento, del Modello e dei protocolli, per le parti di volta in volta applicabili, da parte di terzi (fornitori, consulenti, etc.) tramite specifiche clausole contrattuali che ne impongono il rispetto e prevedono la facoltà per la Società di risolvere il relativo contratto in caso di violazione (clausole risolutive espresse).

Il Modello adottato consiste in un complesso di regole, strumenti e condotte, funzionale a dotare la Società di un efficace sistema organizzativo e di gestione ragionevolmente idoneo ad individuare e prevenire le condotte penalmente rilevanti previste dal Decreto.

Il buon funzionamento del Modello dipende da quanto esso risulti aderente alla realtà aziendale in cui è destinato ad operare.

## **2.4 APPROVAZIONE, MODIFICA, ATTUAZIONE DEL MODELLO 231**

Il Modello è stato adottato – in conformità al disposto dell'art. 6, co. 1, lett. a) del Decreto - dal Consiglio di Amministrazione in data 27 marzo 2012.

Nel corso della stessa riunione, il Consiglio di Amministrazione ha anche approvato il Codice Etico e di Comportamento già adottato da Esselunga S.p.A.

Contestualmente all'approvazione del Modello, il Consiglio di Amministrazione ha costituito l'Organismo di Vigilanza deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello in conformità a quanto previsto dal Decreto.

Il Consiglio di Amministrazione in data 14 marzo 2013 ha deliberato l'aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo includendo la Parte Speciale relativa all'Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare. Nel corso dello stesso anno, il 30 ottobre 2013 è stata deliberata l'inclusione nel Modello della



Parte Speciale relativa ai Reati Ambientali.

Nel marzo 2016, il Consiglio di Amministrazione ha approvato aggiornamenti della Parte Generale (inclusi gli Allegati 1-Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e 2 - Elenco dei reati previsti dal Decreto Legislativo n. 231/2001) e nelle Parti Speciali relative ai Reati Societari, Reati Ambientali e ai Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita prevedendo l'introduzione del reato di autoriciclaggio.

In data 06 settembre 2018 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di approvare aggiornamenti al Modello nella Parte Generale e nelle Parti Speciali al fine di recepire le recenti modifiche normative (es. whistleblowing e intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro) che hanno comportato l'integrazione nel Modello di un sistema di gestione delle segnalazioni degli illeciti e l'ampliamento delle fattispecie dei reati presupposto nonché i cambiamenti organizzativi intervenuti nella Società. Sono stati eliminati, infine, gli Allegati 1 – Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e 2 – Elenco dei reati previsti dal Decreto Legislativo n. 231/2001 rispetto alla precedente versione del Modello in quanto si ritiene che tali documenti possano risultare superati a fronte dei frequenti aggiornamenti normativi che integrano le fattispecie di reato comprese nel novero dei reati presupposto del Decreto. Per il testo aggiornato del Decreto si suggerisce, pertanto, di fare riferimento alle fonti normative ufficiali (es. sito della Gazzetta Ufficiale). Il Consiglio di Amministrazione ha approvato l'aggiornamento del Codice Etico e di Comportamento.

Il presente Modello sostituisce quello approvato in data 21 marzo 2016.

### 3 METODOLOGIA

#### 3.1 LA COSTRUZIONE DEL MODELLO: LE ATTIVITÀ PROPEDEUTICHE ALLA DEFINIZIONE ED ALL'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

(omissis)

#### 3.2 LA STRUTTURA DEL MODELLO

Il presente Modello è costituito da una Parte Generale e da alcune Parti Speciali ed Allegati.

La Parte Generale illustra i contenuti del Decreto, la funzione del Modello, i compiti dell'OdV, le sanzioni applicabili in caso di violazioni e, in generale, i principi, le logiche e la struttura del Modello stesso.

La Parte Generale comprende i seguenti Allegati:

- Allegato 1: Codice Etico e di Comportamento;
- Allegato 2: Componenti dell'Organismo di Vigilanza e relativi *curricula*.

Le Parti Speciali sono dedicate alle specifiche tipologie di reato qui di seguito elencate:

- Parte Speciale A: Reati contro la Pubblica Amministrazione;
- Parte Speciale B: Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- Parte Speciale C: Delitti contro l'industria e il commercio e in materia di contraffazione;
- Parte Speciale D: Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo;
- Parte Speciale E: Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- Parte Speciale F: Delitti informatici e trattamento illecito dei dati;
- Parte Speciale G: Reati societari;
- Parte Speciale H: Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- Parte Speciale I: Delitti di criminalità organizzata, reati transnazionali e induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- Parte Speciale L: Delitti contro la personalità individuale;
- Parte Speciale M: Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- Parte Speciale N: Reati ambientali.

Obiettivo di ciascuna Parte Speciale è quello di richiamare l'obbligo per i destinatari individuati di adottare regole di condotta finalizzate a prevenire la commissione dei reati contemplati dal Decreto ed individuati come astrattamente rilevanti sulla base della struttura organizzativa e delle attività aziendali svolte.

In particolare, per ciascuna Parte Speciale, sono indicati:

- le aree a Rischio Reato e le relative attività sensibili;
- i soggetti che operano all'interno di ciascuna delle aree a Rischio Reato;
- i reati che possono essere astrattamente commessi;
- i principali controlli in essere sulle singole aree a Rischio Reato;
- i principi di comportamento da rispettare al fine di ridurre il rischio di commissione dei reati.

Inoltre, poiché nello svolgimento delle sue attività EsserBella si avvale, sulla base di quanto stabilito nell'accordo infragruppo, dei servizi prestati da alcune direzioni di Esselunga S.p.A., nelle Parti Speciali sono state indicate le attività sensibili gestite in *outsourcing* ed è stato effettuato un rinvio ai controlli a presidio posti in essere da Esselunga S.p.A.

Sulla base dei risultati del *risk assessment*, allo stato attuale, il reato richiamato all'art. 25-*quater* del Decreto – Delitti con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico – è stato valutato, seppur astrattamente applicabile alla Società, come non rilevante per la stessa e ciò in quanto non appaiono configurabili l'interesse o il vantaggio della Società stessa. Per la suddetta tipologia di reato, non è stato ritenuto necessario redigere parti speciali specifiche.

Le seguenti tipologie di reato sono invece state considerate non applicabili alla realtà aziendale di EsserBella:

- art. 25-*sexies* del Decreto – Reati di abusi di mercato;
- art. 25-*quater*.1 del Decreto – Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili.

Tali valutazioni sono state assunte tenendo conto dell'attuale struttura di EsserBella, delle attività attualmente svolte dalla Società stessa nonché dalla tipologia di reati indicati.

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

### **3.3 LE PRINCIPALI COMPONENTI DEL MODELLO DI ESSERBELLA**

Il Modello è integrato dalle disposizioni e dai principi contenuti nel Codice Etico e di Comportamento e dall'insieme dei processi, procedure e sistemi anche di Gruppo.

In particolare, ai fini del presente Modello, si richiamano espressamente ed integralmente tutti gli strumenti già operanti sia in EsserBella, sia in Esselunga S.p.A., ivi incluse le procedure aziendali adottate (in quanto compatibili e per le parti applicabili se emesse da Esselunga S.p.A.). Tali strumenti costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Modello.

Nel dettaglio, formano parte integrante e sostanziale del presente Modello i seguenti documenti:

- Codice Etico e di Comportamento contenente l'insieme dei diritti, doveri e responsabilità della Società nei confronti dei Destinatari;
- struttura organizzativa volta a garantire una chiara ed organica attribuzione dei compiti - prevedendo, per quanto possibile, una segregazione delle funzioni o, in alternativa, dei controlli compensativi - nonché a controllare la correttezza dei comportamenti;
- procedure aziendali (sia emesse dalla Società, sia emesse da Esselunga S.p.A., nel qual caso in quanto compatibili e per le parti applicabili) e controlli interni tesi a garantire un'adeguata trasparenza e conoscibilità dei processi decisionali nonché a disciplinare le modalità operative volte ad assumere ed attuare decisioni nell'ambito delle "aree a Rischio Reato";
- sistema di deleghe e poteri decisionali coerenti con le responsabilità assegnate, al fine di assicurare una chiara e trasparente rappresentazione del processo aziendale di formazione ed attuazione delle decisioni;
- Sistema Disciplinare e relativo meccanismo sanzionatorio da applicare in caso di violazione del Modello.

Ne consegue che con il termine Modello deve intendersi non solo il presente documento, ma altresì tutti gli ulteriori documenti che verranno successivamente adottati secondo quanto previsto nello stesso e che perseguiranno le finalità ivi indicate.

## **4 ELEMENTI DEL MODELLO**

### **4.1 MAPPATURA AREE A RISCHIO REATO E IDENTIFICAZIONE DEI CONTROLLI A PRESIDIO – RINVIO**

Come già accennato *supra*, la mappatura delle aree a Rischio Reato e la correlata identificazione dei relativi controlli a presidio è stata effettuata per aree di attività e processi aziendali a “rischio”, sulla base dell’esame del contesto aziendale e dello svolgimento di interviste al personale della Società.

La mappatura delle aree a Rischio Reato effettuata, unitamente alla sintesi del sistema di Controllo Interno in uso presso la Società (e, ove ritenuti applicabili, ai controlli posti in essere da Esselunga S.p.A.) è riportata nelle Parti Speciali del Modello suddivise per aree di reato di pertinenza, alle quali pertanto si rinvia.

### **4.2 DOCUMENTAZIONE DELLE ATTIVITÀ E SEPARAZIONE DELLE FUNZIONI**

Nell’ambito del proprio sistema organizzativo, la Società ha perfezionato ed integrato un complesso di procedure, sia manuali che informatiche, volto a regolamentare lo svolgimento delle attività aziendali, prevedendo gli opportuni punti di controllo. Tale complesso è strutturato in modo da garantire quanto più possibile il rispetto del principio della separazione delle funzioni, secondo cui nessuno può gestire interamente un processo dall’inizio alla fine.

In particolare, le procedure adottate dalla Società, costituiscono le regole da seguire nell’ambito dei processi aziendali, definendo anche i controlli da espletare al fine di garantire la correttezza, l’efficacia e l’efficienza delle attività aziendali.

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

- favorire il coinvolgimento di più soggetti, al fine di garantire un’adeguata separazione dei compiti mediante la contrapposizione delle funzioni;
- adottare le misure volte a garantire che ogni operazione, transazione, azione sia verificabile, documentata, coerente, congrua;
- prescrivere l’adozione di misure volte a documentare i controlli espletati rispetto alle operazioni e/o alle azioni effettuate in modo che si possa procedere, in ogni momento, alla ripercorribilità dei controlli stessi.

### **4.3 DESCRIZIONE DEL SISTEMA DI DELEGHE**

La Società è dotata di un sistema di deleghe definito e formalizzato. In particolare, l’attribuzione dei poteri e delle responsabilità è formalizzata in un sistema di deleghe,

ivi comprese le deleghe in materia di salute e sicurezza sul lavoro ed in materia ambientale.

In tale ambito, il Consiglio di Amministrazione ha individuato tra uno dei suoi membri il datore di lavoro ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. n. 81/2008 (qui di seguito “Datore di Lavoro”), il quale, nei limiti stabiliti dalla legge e in considerazione della complessa struttura organizzativa della Società, ha conferito i relativi poteri al Direttore Operativo ed alla rete degli ispettori. Ha inoltre conferito poteri ad alcuni Dirigenti della Capogruppo Esselunga S.p.A.

Il Consiglio di Amministrazione ha, inoltre, affidato ad uno dei suoi membri l’incarico di sovrintendere alle tematiche in materia di tutela dell’ambiente, in particolare alla messa in opera ed alla manutenzione di tutti gli impianti necessari a garantire che tutti gli scarichi ed effluenti di ogni genere rispettino gli standard di accettabilità richiesti dalle normative vigenti, all’osservanza di tutte le norme vigenti contro l’inquinamento, per la tutela della salute e dell’ambiente ecologico, inerenti alla prevenzione di ogni forma di inquinamento e alla tutela ambientale. Tali poteri sono stati delegati, per quanto di competenza, ad alcuni Dirigenti della Capogruppo Esselunga S.p.A.

Tutte le deleghe consentono di individuare in maniera chiara e precisa le attività svolte da ciascun delegato e risultano coerenti con la posizione che tali soggetti ricoprono all’interno della struttura organizzativa.

#### **4.4 DESCRIZIONE SISTEMI INFORMATIVI**

La Società utilizza i medesimi sistemi informativi di Esselunga S.p.A., nella Parte Speciale del presente Modello dedicata ai Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Parte Speciale F) si è pertanto fatto esplicito riferimento anche ai controlli svolti da Esselunga S.p.A. per prevenire la commissione di possibili reati in tale ambito.

In ogni caso, la gestione dei sistemi informativi, utilizzando procedure che sono volte a garantire la sicurezza fisica e logica dei sistemi e dei dati in essi contenuti, è orientata ad assicurare:

- il principio di separazione dei compiti mediante la contrapposizione delle funzioni;
- la tracciabilità delle operazioni e la documentabilità dei controlli.

#### **4.5 LA CERTIFICAZIONE DEL SISTEMA DI GESTIONE DELLA SICUREZZA SUL LAVORO E AMBIENTE**

EsserBella si è dotata di un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro che risponde ai requisiti di cui al British Standard OHSAS 18001:2007.

Nel 2013 EsserBella ha conseguito la certificazione con riferimento a tutte le profumerie dislocate sul territorio nazionale.

Il certificato è stato rilasciato da un ente terzo indipendente di Certificazione.

La Società è pertanto assoggettata alle verifiche di sorveglianza periodica da parte dell'ente certificatore. La Società ha inoltre conseguito la certificazione UNI EN ISO 14001 in ambito ambientale.

#### 4.6 IL CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO

Elemento essenziale del sistema di controllo preventivo ai sensi del Decreto è altresì rappresentato dall'adozione di principi etici e di linee guida di comportamento rilevanti ai fini della prevenzione dei reati.

Il Codice Etico sancisce pertanto una serie di regole di “deontologia aziendale” che la Società riconosce come proprie e delle quali esige l'osservanza da parte sia dei propri organi sociali e dipendenti, sia dei terzi che, a qualunque titolo, intrattengano con essa rapporti.

Tali principi e linee guida trovano la loro collocazione nel Codice Etico e di Comportamento adottato dalla Società, che è pertanto parte integrante del Modello e, in generale, del sistema di prevenzione dei reati adottato dalla Società.

La violazione delle norme comportamentali descritte nel suddetto Codice darà a sua volta luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

#### 4.7 I PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO

Tutte le attività ricomprese nelle aree a Rischio Reato oggetto delle Parti Speciali del Modello devono essere svolte seguendo le leggi vigenti, i valori, le politiche e le procedure di EsserBella, nonché le regole contenute nel presente Modello.

In generale, il sistema di organizzazione, gestione e controllo della Società deve rispettare i principi di attribuzione di responsabilità e di rappresentanza, di separazione di ruoli e compiti e di lealtà, correttezza, trasparenza e tracciabilità degli atti.

Nello svolgimento delle attività di ciascuna Parte Speciale ed, in generale, delle proprie funzioni, i Destinatari del Modello coinvolti nelle attività devono conoscere e rispettare:

- la normativa italiana ed eventualmente straniera applicabile alle attività svolte;
- le disposizioni contenute nel presente Modello;
- il Codice Etico e di Comportamento;
- le procedure e le linee guida di EsserBella nonché tutta la documentazione attinente il sistema di organizzazione, gestione e controllo della Società, inclusi i principi di controllo specifici.

In particolare, i Destinatari devono rispettare principi e norme di comportamento di seguito indicati. È assolutamente vietato:

- mettere in atto comportamenti tali da esporre la Società ad una delle fattispecie di reato previste dal Decreto;
- mettere in atto comportamenti tali da favorire l'attuarsi di fattispecie di reato previste dal Decreto;

- compiere atti non conformi alla deontologia professionale e buona prassi commerciale;
- nei rapporti con società concorrenti e terzi in genere, mettere in atto comportamenti in violazione dei principi di lealtà, correttezza, trasparenza e legalità al fine di promuovere o favorire interessi della Società e/o ottenere indebiti vantaggi.

#### 4.8 LA PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING: AMBITO DI APPLICAZIONE E CANALI PER LE SEGNALAZIONI

La Società, in linea con le integrazioni apportate all'art. 6 del D. Lgs. 231/01 dalla Legge 179/2017, ha previsto un sistema di gestione delle segnalazioni degli illeciti che permette di tutelare l'identità del segnalante ed il relativo diritto alla riservatezza.

EsserBella assicura, inoltre, la puntuale informazione di tutto il personale dipendente e dei soggetti che collaborano con la stessa con riferimento alla conoscenza, comprensione e diffusione degli obiettivi e dello spirito con cui la segnalazione deve essere effettuata.

Oggetto della segnalazione possono essere, pertanto:

- condotte illecite che integrano una o più fattispecie di reato da cui può derivare una responsabilità per la Società ai sensi del Decreto;
- violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo di EsserBella di cui il dipendente sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Non rientrano nell'ambito di applicazione del whistleblowing le segnalazioni rivolte a denunciare situazioni di natura esclusivamente personale, fondate su meri sospetti o ipotesi privi di riscontrabilità testimoniale o documentale.

(omissis)

Il segnalante potrà far pervenire la propria segnalazione attraverso un canale dedicato, ovvero un applicativo software accessibile a tutti i dipendenti ed ai membri degli organi sociali che garantisce la riservatezza del segnalante e della segnalazione, così come previsto dalla normativa.

Le segnalazioni inoltre possono essere effettuate anche all'indirizzo di posta elettronica dell'Organismo di Vigilanza [odvesserbella@esserbellaprofumerie.it](mailto:odvesserbella@esserbellaprofumerie.it), come previsto dal paragrafo 7.5 "Flussi informativi da e per l'OdV".

(omissis)

La Società ed i destinatari della segnalazione si impegnano a tutelare i segnalanti da qualsiasi forma di ritorsione o comportamenti discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

La procedura adottata dalla Società disciplina dettagliatamente i compiti e le attività di verifica effettuate da chi riceve la segnalazione e volte a verificarne la fondatezza della stessa.

(omissis)

## **4.9 IL SISTEMA DISCIPLINARE**

### **4.9.1 Introduzione**

Un punto qualificante nella costruzione di un Modello ai sensi dell'art. 6, co. 2, lett. e) del D.Lgs. 231/2001, è costituito dalla previsione di un adeguato sistema disciplinare (qui di seguito il "Sistema Disciplinare"), volto a sanzionare:

- il mancato rispetto delle regole sancite dal Modello stesso e dalle procedure aziendali, nonché dei principi di comportamento contenuti nel Codice Etico e di Comportamento adottato dalla Società;
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi a quanto previsto dalla Legge sul whistleblowing, ex L. n. 179/2017.

Tale Sistema Disciplinare costituisce altresì un presupposto essenziale per la valenza scriminante del Modello, ai sensi dell'art. 7, co. 4, lett. b) del D.Lgs. 231/2001.

Il Sistema Disciplinare istituito ai sensi del D.Lgs. 231/2001 è un sistema interno all'azienda, che integra le norme di legge e i regolamenti vigenti, la cui caratteristica essenziale consiste nell'essere configurato come un sistema di sanzioni autonomo: il Sistema Disciplinare si aggiunge infatti al sistema sanzionatorio penale, nel senso che la sua applicazione prescinde dalla rilevanza penale della condotta posta in essere dal singolo soggetto, nonché dall'esito di un eventuale processo penale.

Il Sistema Disciplinare adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001 è altresì indipendente rispetto agli altri procedimenti per infrazioni delle norme disciplinari generali adottate dalla Società ai sensi dell'art. 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300.

Il presente Sistema Disciplinare deve essere adeguatamente divulgato unitamente al Modello, del quale costituisce una parte integrante e sostanziale. Il Modello si definisce attuato in modo efficace solo se l'apparato disciplinare si attiva per contrastare i comportamenti prodromici al reato.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari non pregiudica in ogni caso il diritto della Società di agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.

### **4.9.2 Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti e dei dirigenti**

(omissis)

### **4.9.3 Sanzioni nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci**

(omissis)

### **4.9.4 Sanzioni nei confronti di fornitori, collaboratori e consulenti esterni**

La violazione delle regole o dei principi previsti dal Modello, dalle procedure aziendali



e dal Codice Etico e di Comportamento – per le parti di volta in volta applicabili – da parte di fornitori, collaboratori e consulenti esterni in generale potrà determinare, secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite negli accordi contrattuali o nelle lettere di incarico, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società. I responsabili della gestione del rapporto contrattuale con il fornitore, collaboratore e consulente esterno segnaleranno all'OdV l'accertamento dell'avvenuta violazione del Modello e provvederanno alla effettiva applicazione della sanzione stessa.

Inoltre, in tutti i casi in cui l'OdV riceva una segnalazione (anche anonima) ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello, l'OdV ha l'obbligo di attivarsi al fine di espletare gli accertamenti ed i controlli rientranti nell'ambito della propria attività e ritenuti opportuni.

Esaurita l'attività di verifica e di controllo, l'OdV valuta sulla base degli elementi raccolti, se si è verificata una violazione del Modello. In caso affermativo, segnala la violazione ai responsabili della gestione del rapporto contrattuale per l'effettiva applicazione della sanzione stessa.

#### ***4.9.5 Sanzioni nei confronti dei destinatari delle segnalazioni (“whistleblowing”)***

(omissis)

## **5 COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO**

### **5.1 PRINCIPI GENERALI**

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

La comunicazione e la formazione sui contenuti e sui principi del Modello sono garantite dalla Direzione Risorse Umane e Organizzazione di Esselunga S.p.A., sulla base del contratto di servizi infragruppo, identificando la migliore modalità di fruizione di tali servizi.

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata dall'OdV, cui è assegnato, tra gli altri, il compito di collaborare con la Direzione Risorse Umane e Organizzazione di Esselunga S.p.A. con riferimento ad iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, per la formazione del personale sui contenuti del Decreto e sugli impatti della normativa sull'attività della Società e sulle norme comportamentali, nonché la sensibilizzazione dei dipendenti all'osservanza dei principi contenuti nel Modello.

L'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari a cui essa si rivolge, è in ogni caso improntata ai principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità, al fine di consentire ai diversi destinatari la conoscenza delle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono

ispirare i loro comportamenti.

## 5.2 COMUNICAZIONE DEL MODELLO

Ai dipendenti è garantita la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello nella versione aggiornata all'interno della *intranet* aziendale e sul portale "My Portal".

La versione vigente del Modello approvata dal Consiglio di Amministrazione è comunicata attraverso posta elettronica ai dipendenti muniti di un indirizzo di posta elettronica aziendale.

A tutti i dipendenti viene comunque data informativa della pubblicazione della versione aggiornata del Modello.

A tutti i nuovi assunti viene data informativa dell'avvenuta adozione del Modello e del Codice Etico e di Comportamento all'atto dell'assunzione.

Un estratto della Parte Generale del Modello ed il Codice Etico e di Comportamento sono inoltre pubblicati sul sito istituzionale del Gruppo Esselunga.

Per quanto concerne fornitori, collaboratori e consulenti esterni in genere, questi sono vincolati al rispetto del Modello, per le parti di volta in volta applicabili, mediante la previsione di apposite clausole contrattuali e, se del caso, mediante il richiamo al Modello, così come pubblicato sul sito istituzionale del Gruppo Esselunga.

## 6 FORMAZIONE

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001, nonché i principi contenuti nel Modello adottato dalla Società, è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano e del fatto che detti soggetti abbiano o meno funzioni di rappresentanza della Società.

La Direzione Risorse Umane e Organizzazione di Esselunga S.p.A. elabora, con la supervisione dell'OdV, un piano di formazione per i dipendenti che operano nelle aree a Rischio Reato e le relative modalità di esecuzione.

La partecipazione ai corsi di formazione è obbligatoria e viene verificata attraverso un sistema di monitoraggio della partecipazione. Tale obbligo costituisce una regola fondamentale del presente Modello, alla cui violazione sono connesse le sanzioni previste dal Sistema Disciplinare. In particolare, i corsi di formazione hanno ad oggetto:

- il Decreto ed i reati-presupposto da esso richiamati;
- il Codice Etico e di Comportamento;
- l'OdV;
- il Sistema Disciplinare.

L'attività di formazione viene erogata attraverso corsi da tenersi in aula e corsi distribuiti in modalità *e-learning*. La modalità *e-learning* consente attraverso la veste

grafica e la modalità di interazione una diffusione tempestiva e capillare dei contenuti a tutti i dipendenti.

Il contenuto delle attività di formazione viene aggiornato in relazione all'evoluzione della normativa (es. introduzione di nuove fattispecie di reati presupposto) e del contenuto del Modello (es. adozione di nuove parti speciali).

L'Organismo di Vigilanza verifica, inoltre, periodicamente lo stato di attuazione del piano di formazione.

Coerentemente con i principi ed i valori espressi nel Modello e nel Codice Etico e di Comportamento, EsserBella riconosce l'importanza e la centralità dei temi della sicurezza e della salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro e si impegna a migliorare le prestazioni in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro nell'ambito dello svolgimento delle attività.

In tale ottica vengono intraprese iniziative informative e formative con riferimento alle attività di prevenzione degli infortuni sul lavoro e dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

## 7 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

### 7.1 CARATTERI GENERALI E FUNZIONI DELL'ODV

L'art. 6, comma 1, lett. b), del Decreto individua, tra i requisiti affinché un Ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati ivi elencati, l'istituzione di un OdV che sia *“dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo”* ed al quale sia affidato *“il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento”*.

L'OdV è pertanto un organismo interno alla Società, in posizione di terzietà e di indipendenza rispetto agli altri organi dell'Ente - inclusi gli organi amministrativi e di controllo interno della Società - avente il compito di vigilare sull'efficacia, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello e dei suoi elementi costitutivi all'interno della Società. L'OdV svolge, in sintesi, le seguenti funzioni:

- vigilanza sull'effettività ed osservanza del Modello, che consiste nella ricognizione costante delle attività aziendali affinché il Modello sia rispettato all'interno della Società e nella verifica della coerenza tra comportamenti concreti e Modello adottato;
- valutazione dell'adeguatezza ed efficacia del Modello, che consiste nella verifica che, in relazione alle caratteristiche ed alla tipologia dell'attività d'impresa concretamente svolte dalla Società, il Modello sia effettivamente idoneo a prevenire i reati previsti dal Decreto e dalle leggi collegate;
- analisi circa il mantenimento nel tempo dei suddetti requisiti ed aggiornamento del Modello sia in ragione delle mutate realtà organizzative aziendali, sia di eventuali mutamenti della normativa rilevante. L'aggiornamento viene proposto dall'OdV ed è sottoposto all'approvazione del Consiglio d'Amministrazione.

In considerazione delle dimensioni e dell'attività sociale, la Società ha istituito al proprio interno un OdV collegiale composto da tre membri, i cui nominativi e *curricula vitae* sono riportati nell'Allegato n. 2.

## 7.2 REQUISITI DELL'ODV

(omissis)

## 7.3 NOMINA, REVOCA E DURATA IN CARICA

(omissis)

## 7.4 ATTIVITÀ E POTERI DELL'ODV

Per un efficace svolgimento delle sue funzioni, l'OdV dispone di una serie di poteri e prerogative. All'OdV sono infatti attribuiti i poteri di:

- attivare le procedure di controllo in maniera autonoma;
- vigilare sull'osservanza del Modello da parte dei Destinatari;
- effettuare verifiche ed ispezioni, sistematiche o a sorpresa, su operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree sensibili, ritenute opportune ai fini del corretto espletamento dei propri compiti, anche attraverso strutture di controllo già esistenti nella Società;
- raccogliere ed elaborare le informazioni rilevanti in ordine all'attuazione del Modello;
- condurre indagini interne e svolgere attività ispettiva per accertare le segnalazioni di eventuali violazioni pervenute e documentare le eventuali irregolarità o violazioni del Modello che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni;
- comunicare le violazioni accertate alla Direzione Risorse Umane e Organizzazione di Esselunga S.p.A., al Consiglio di Amministrazione o al Collegio Sindacale, a seconda del caso, per gli opportuni provvedimenti;
- chiedere informazioni e coordinarsi con il personale della Società e di Esselunga per l'espletamento della propria attività, avvalendosi del loro eventuale supporto per i diversi aspetti relativi al Modello;
- avere libero accesso agli archivi e ai documenti della Società, al fine di ottenere ogni informazione, dato o documento ritenuto necessario;
- avvalersi, qualora necessario od opportuno, del supporto di consulenti esterni, dotati di competenze tecniche in ambiti specialistici;
- collaborare con la Direzione Risorse Umane e Organizzazione di Esselunga S.p.A. per l'organizzazione del piano di formazione annuale sui principi di cui al Decreto ed al Modello, per promuovere iniziative volte alla diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi del Modello e per predisporre la documentazione organizzativa necessaria al funzionamento del Modello stesso, incluse relative istruzioni, informative, chiarimenti od aggiornamenti.

Deve essere garantita la insindacabilità delle scelte dell'OdV da parte delle istituzioni dell'ente stesso, pena il venir meno del requisito essenziale dell'autonomia medesima. Ai fini di un corretto ed efficace svolgimento delle sopra menzionate funzioni, l'OdV elabora un regolamento interno avente per oggetto il proprio funzionamento, attività e procedure.

## 7.5 FLUSSI INFORMATIVI DA E PER L'ODV

L'art. 6, comma 2, punto d) del Decreto stabilisce che il Modello deve prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV, aventi in particolar modo ad oggetto le eventuali violazioni del Modello, delle procedure aziendali o del Codice Etico e di Comportamento. Le informazioni fornite all'OdV sono finalizzate a migliorare le attività di controllo dell'OdV medesimo, ma non comportano un obbligo dello stesso di attivarsi qualora discrezionalmente non reputato necessario od opportuno.

Di seguito sono pertanto descritti specifici canali informativi, diretti a costituire un flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV.

I dipendenti ed i dirigenti della Società nonché i responsabili delle Direzioni di Esselunga S.p.A. che svolgono attività per conto di EsserBella sulla base di quanto stabilito nell'accordo infragrupo possono riferire tempestivamente all'OdV qualsiasi notizia di violazione del Modello e di qualsiasi suo elemento costitutivo, anche da parte di soggetti non appartenenti al Gruppo Esselunga, ed ogni altro aspetto potenzialmente rilevante ai fini dell'applicazione del Decreto.

(omissis)

Le segnalazioni all'OdV, oltre che tramite un applicativo software, possono essere inviate all'indirizzo di posta elettronica [odvesserbella@esserbellaprofumerie.it](mailto:odvesserbella@esserbellaprofumerie.it) appositamente istituito allo scopo.

L'OdV della Società, come già più volte sottolineato, agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione, intesa come atto che possa dar adito anche al solo sospetto di essere una forma di discriminazione o penalizzazione direttamente o indirettamente collegata alla segnalazione effettuata.

L'OdV garantirà adeguata riservatezza ai soggetti che riferiscono informazioni o compiono segnalazioni, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società; l'OdV potrà inoltre prevedere l'adozione di misure deterrenti contro informative che risultassero difformi dal vero, sempre che il soggetto che le ha inoltrate fosse consapevole di tale difformità dal vero.

(omissis)