

OROFIN S.P.A.

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

D. LGS. N. 231/2001

*Adottato dal Consiglio di Amministrazione in data
11 giugno 2019*

INDICE

1	IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001.....	5
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
2	IL MODELLO 231 IN OROFIN S.P.A.	14
2.1	Il ruolo di Orofin S.p.A. all'interno del Gruppo Esselunga.....	14
2.2	Il Gruppo Esselunga.....	14
2.3	Organizzazione e attività di Orofin S.p.A.	14
2.4	Il Modello di Orofin S.p.A.	14
2.5	Approvazione, modifica, attuazione del modello 231.....	15
3	METODOLOGIA.....	16
3.1	La costruzione del Modello: le attività propedeutiche alla definizione ed all'aggiornamento del Modello.....	16
3.2	La struttura del Modello.....	16
3.3	Le principali componenti del Modello.....	18
4	ELEMENTI DEL MODELLO.....	18
4.1	Mappatura aree a Rischio Reato e identificazione dei controlli a presidio – Rinvio.....	18
4.2	Documentazione delle attività e separazione delle funzioni.....	19
4.3	Descrizione del sistema di procure.....	19
4.4	Il Codice Etico e di Comportamento.....	19
4.5	I principi generali di comportamento.....	19
4.6	Le Linee Guida in materia di D. Lgs. n. 231/2001.....	20
4.7	La Procedura di Whistleblowing: ambito di applicazione e canali per le segnalazioni.....	20
4.8	Il Sistema Disciplinare.....	21
4.8.1	Assenza di rapporti di lavoro subordinato.....	21
4.8.2	Sanzioni nei confronti degli Amministratori.....	21
4.8.3	Sanzioni nei confronti di fornitori, collaboratori e consulenti esterni.....	21
4.8.4	Sanzioni nei confronti dei destinatari delle segnalazioni (“whistleblowing”).....	22
5	COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO 231.....	22
5.1	Principi generali.....	22

5.2	Comunicazione del Modello	22
6	FORMAZIONE.....	23
7	L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	23
7.1	Caratteri generali e funzioni dell'OdV	23
7.2	Requisiti dell'OdV	24
7.3	Nomina, revoca e durata in carica.....	24
7.4	Attività e poteri dell'OdV	24
7.5	Flussi informativi da e per l'OdV.....	25

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 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 informatici e trattamento illecito di dati (omissis)

Parte Speciale D - Reati societari (omissis)

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

Parte Speciale F - Delitti di criminalità organizzata, reati transnazionali e induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (omissis)

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

Parte Speciale H - 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 N. 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 oggettivo 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 di organizzazione, gestione e controllo (qui di seguito il “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 esistente e che non vi sia stato omesso o insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza (qui di seguito "OdV"), appositamente incaricato di vigilare sul corretto funzionamento e sull'effettiva osservanza del Modello stesso (art. 6 del Decreto)¹. 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)². 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.

¹ 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)".

² 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-presupposti*). 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 (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*);
- Razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies*);
- Reati in materia di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d’azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies*).

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)³.

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

³ 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 € 103.291,38 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.

monetario, sono suscettibili di confisca (art. 53 del Decreto)⁴.

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. È 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.

⁴ 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 nell'elenco di quelli determinanti la responsabilità dell'ente: conta il momento di realizzazione della condotta incriminata, non quello di percezione del profitto.

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 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. È 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 Orofin S.p.A. (qui di seguito indicata anche come la “Società” o, in breve, “Orofin”), pertanto, si è tenuto conto della normativa vigente in materia, del documento elaborato da Confindustria *“Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001”* (di seguito anche le “Linee Guida di Confindustria”, di cui al paragrafo seguente) 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;
 - sistema organizzativo;
 - procedure manuali ed informatiche;
 - poteri autorizzativi e di firma;

- sistemi di controllo integrato;
- comunicazione agli Amministratori e loro 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 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 n. 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 di 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 membri dei propri organi sociali e Collaboratori (come definiti *infra*), i quali sono stati resi informati dell'esistenza di appositi canali di comunicazione. Le segnalazioni di presunte violazioni, fondate su elementi di fatto precisi e concordati, sono gestite attraverso una casella dedicata di posta elettronica segnalazioni.oroфин@esselunga.it e attraverso quella dell'Organismo di Vigilanza.

2 IL MODELLO 231 IN OROFIN S.P.A.

2.1 IL RUOLO DI OROFIN S.P.A. ALL'INTERNO DEL GRUPPO ESSELUNGA

Orofin S.p.A. è un ente di diritto italiano che gestisce la maggior parte dei progetti di sviluppo immobiliare del Gruppo Esselunga. Orofin è parte del Gruppo Esselunga, al cui vertice vi è la Supermarkets Italiani S.p.A., fondata nel 1957.

2.2 IL GRUPPO ESSELUNGA

Esselunga S.p.A., società interamente posseduta da Supermarkets Italiani S.p.A., oltre ad operare nel settore della Grande Distribuzione Organizzata attraverso la rete di negozi, in parte di sua proprietà e in parte concessi in locazione da La Villata S.p.A. Immobiliare di Investimento e Sviluppo e da altre società, è altresì attiva nel settore immobiliare, mediante la ricerca, la progettazione e la realizzazione di nuove iniziative: in tale ambito Orofin S.p.A., società interamente posseduta da Esselunga S.p.A., mediante la realizzazione della attività menzionate al paragrafo precedente, svolge un ruolo chiave.

2.3 ORGANIZZAZIONE E ATTIVITÀ DI OROFIN S.P.A.

(omissis)

2.4 IL MODELLO DI OROFIN S.P.A.

Al fine di garantire condizioni di legalità, correttezza e trasparenza nello svolgimento della propria attività, Orofin S.p.A. 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, Orofin S.p.A. si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- rendere consapevoli tutti coloro che operano in nome e per conto di Orofin S.p.A. 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 Orofin S.p.A. 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.

I diretti destinatari del Modello di Orofin sono, pertanto, gli Amministratori e i Sindaci della Società, nonché eventuali soggetti in veste di Collaboratori (a titolo esemplificativo e non esaustivo: personale dipendente di altre società del Gruppo Esselunga che svolge attività regolamentate dai contratti di *service* in essere; appaltatori; consulenti; fornitori; dottori commercialisti; geometri; imprenditori edili; mediatori immobiliari; etc.) con cui, alla luce del *business* svolto, essa si trova regolarmente a contatto.

In ragione di ciò, la Società assicura il rispetto delle norme di legge, del Codice Etico e di Comportamento, del Modello, per le parti di volta in volta applicabili, da parte dei suddetti soggetti terzi tramite specifiche clausole contrattuali che ne impongono il rispetto e prevedono la facoltà, per la Società, di risolvere il contratto regolante tali rapporti 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.

2.5 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 di Orofin S.p.A. in data 11 giugno 2019.

Contestualmente all'adozione del Modello, il Consiglio di Amministrazione ha adottato il Codice Etico e di Comportamento e istituito l'Organismo di Vigilanza.

Il Modello, inoltre, recepisce le previsioni in materia di *whistleblowing* adottate dal Modello

della controllante Esselunga S.p.A..

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 informatici e trattamento illecito di dati;
- Parte Speciale D: Reati societari;
- Parte Speciale E: Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- Parte Speciale F: Delitti di criminalità organizzata, reati transnazionali e induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria;
- Parte Speciale G: Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- Parte Speciale H: Reati ambientali.

Obiettivo di ciascuna Parte Speciale è quello di richiamare l'obbligo per i destinatari individuati di adottare regole di condotta conformi a quanto previsto dalle procedure aziendali richiamate dal Modello, 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 per essa identificate;

- i reati che possono essere astrattamente commessi;
- i principali controlli in essere sulle singole aree a Rischio Reato;
- le aree a potenziale rischio reato applicabili alle società veicolo;
- i principi di comportamento da rispettare al fine di ridurre il rischio di commissione dei reati.

Inoltre, poiché nello svolgimento delle sue attività Orofin 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, le seguenti macro categorie di reato di cui al D. Lgs. n. 231/2001 non sono state ritenute rilevanti alla Società:

- 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 con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25-*quater*);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quarter*.1)
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinqies*);
- Reati di abuso di mercato (art. 25-*sexies*);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies*);
- Razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies*);
- Reati in materia di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies*).

Tali valutazioni sono state assunte tenendo conto dell'attuale struttura di Orofin S.p.A., delle attività attualmente svolte dalla Società stessa e anche dalle società che svolgono attività immobiliari per conto di Orofin. Pertanto, alcuni reati indicati nelle Parti Speciali non sono da ritenersi direttamente applicabili ad Orofin S.p.A. quanto, piuttosto, alle società attraverso cui opera.

A tal proposito, sono state individuate anche le aree a potenziale rischio reato applicabili alle società veicolo ed esplicitate all'interno di ogni singola Parte Speciale. Per tali aree, i relativi controlli a presidio e principi di comportamento sono indicati all'interno delle Linee Guide che ciascuna società veicolo adotta.

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

Il Modello è integrato dalle disposizioni e dai principi contenuti nel Codice Etico e di Comportamento.

In particolare, ai fini del presente Modello, si richiamano espressamente ed integralmente tutti gli strumenti già adottati e operanti in Orofin, ivi inclusi i contratti di *service* con le altre società del Gruppo Esselunga. 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;
- sistema di procure 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;
- Linee Guida in materia di D. Lgs. n. 231/2001 aventi come destinatarie le società controllate da Orofin S.p.A.

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 apposite interviste.

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

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.

4.3 DESCRIZIONE DEL SISTEMA DI PROCURE

La Società è dotata di un sistema di procure definito e formalizzato. In particolare, l'attribuzione dei poteri e delle responsabilità è stata formalizzata mediante delibere del Consiglio di Amministrazione ed il rilascio di procure notarili, che consentono di individuare in maniera chiara e precisa le attività svolte da ciascun delegato.

In particolare, la Società mira a garantire i seguenti aspetti:

- separazione delle funzioni;
- limitazione dei poteri attraverso, ad esempio, limiti quantitativi e/o firma congiunta;
- chiara definizione e conoscibilità dei poteri;
- coerenza dei poteri con le responsabilità organizzative assegnate.

4.4 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 e di Comportamento sancisce pertanto una serie di regole di "deontologia aziendale" che la Società riconosce come proprie e delle quali esige l'osservanza da parte dei propri organi sociali e 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.

4.5 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 Orofin, 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 Linee Guida in materia di D. Lgs. n. 231/2001.

In particolare, i Destinatari devono rispettare principi e norme di comportamento ed evitare di:

- 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.

Inoltre, la Società si impegna ad evitare che eventuali sistemi premianti degli Amministratori siano basati su target di performance sostanzialmente irraggiungibili o collegati esclusivamente al successo delle attività di sviluppo immobiliare.

4.6 LE LINEE GUIDA IN MATERIA DI D. LGS. N. 231/2001

Orofin promuove l'adozione del Modello o, comunque, di principi e regole di organizzazione e controllo conformi a quelle da esso disciplinate, anche da parte delle società che svolgono attività immobiliari per conto di Orofin.

(omissis)

4.7 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. n. 231/2001 dalla citata Legge n. 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.

Orofin assicura, inoltre, la puntuale informazione degli Amministratori e dei Sindaci della Società, nonché di eventuali Collaboratori 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 *ex* D. Lgs. n. 231/2001 di Orofin S.p.A. di cui il soggetto 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)

Le segnalazioni possono essere effettuate all'indirizzo di posta elettronica dell'Organismo di Vigilanza odvorofin@esselunga.it, ovvero all'indirizzo di posta elettronica dedicato segnalazioni.oroфин@esselunga.it.

(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)

4.8 IL SISTEMA DISCIPLINARE

4.8.1 Assenza di rapporti di lavoro subordinato

(omissis)

4.8.2 Sanzioni nei confronti degli Amministratori

(omissis)

4.8.3 Sanzioni nei confronti di fornitori, collaboratori e consulenti esterni

La violazione delle regole o dei principi previsti dal Modello, dalle linee guida e dalle

procedure aziendali emesse da Esselunga S.p.A., per le parti applicabili in ragione dell'attività svolta da Orofin S.p.A. e dal Codice Etico e di Comportamento da parte di fornitori, collaboratori e consulenti esterni 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 alle Direzioni delegate alla gestione del rapporto contrattuale per l'effettiva applicazione della sanzione stessa.

4.8.4 Sanzioni nei confronti dei destinatari delle segnalazioni (“whistleblowing”)

(omissis)

5 COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO 231

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.

L'attività di comunicazione e diffusione del Modello è supervisionata dall'OdV ed 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

Per quanto concerne la comunicazione del Modello all'interno della Società, poiché – come già puntualizzato – Orofin S.p.A. non ha dipendenti, allo stato i Destinatari del Modello risultano essere soltanto gli Amministratori della Società. I membri del Consiglio di Amministrazione, peraltro, risultano essere i soggetti responsabili dell'approvazione e della concreta attuazione dei principi e delle regole di comportamento contenute nel Modello e nei suoi allegati.

Per quanto concerne la comunicazione del Modello all'esterno della Società, nei contratti

con fornitori, collaboratori e consulenti esterni sono inserite specifiche clausole contrattuali che prevedono, in caso di violazione delle regole o dei principi previsti dal Modello e dal Codice Etico e di Comportamento – per le parti di volta in volta applicabili – la risoluzione del rapporto contrattuale.

6 FORMAZIONE

L'attività di formazione relativa alla normativa di cui al D. Lgs. n. 231/2001 è stata predisposta tenendo conto che, allo stato, i destinatari sono i soli Consiglieri di Amministrazione.

Con particolare riferimento ai dipendenti di Esselunga S.p.A. che prestano i servizi a favore di Orofin S.p.A. sulla base di accordi infragruppo e dei contratti di *service*, di cui ai precedenti paragrafi, si rileva che la Direzione Risorse Umane e Organizzazione di Esselunga S.p.A. elabora, con la supervisione dell'OdV della stessa Esselunga S.p.A., un piano di formazione e le relative modalità di esecuzione.

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 svolta 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 proprie dimensioni, dell'assenza di dipendenti e della complessità dell'attività sociale, la Società ha affidato le funzioni di OdV al Collegio Sindacale (così

come espressamente consentito dalla Legge n. 183 del 12 novembre 2011, che ha modificato l'art. 6 del D. Lgs. 231/2001). I nominativi dei membri dell'OdV e i relativi *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 al Consiglio di Amministrazione per gli opportuni provvedimenti;
- chiedere informazioni per l'espletamento della propria attività;
- 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.

Deve essere garantita l'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, dei protocolli, 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 Destinatari del Modello 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 possono essere effettuate inviate all'indirizzo di posta elettronica odvorofin@esselunga.it appositamente istituito allo scopo.

L'OdV della Società 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)