ESTRATTO MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

D. LGS. 231/2001

Adottato dal Consiglio di Amministrazione il 25 novembre 2010
Ultimo aggiornamento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 10 luglio 2024

INDICE

1 IL DECRETO LEGISLATIVO 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 9
1.6 I reati commessi all'estero 11
1.7 Le vicende modificative dell'Ente 11
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 GRUPPO ESSELUNGA 14

2.1 Breve storia 14
2.2 Assetto societario 15
2.3 Organizzazione e attività di Esselunga S.p.A. 15
2.4 Il Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi 15
2.5 Il Modello di Esselunga S.p.A. 16
2.6 Approvazione, modifica, attuazione del modello 231 17

3 METODOLOGIA 18

3.1 La costruzione del Modello: le attività propedeutiche alla definizione ed all'aggiornamento del Modello 18
3.2 La struttura del Modello 19
3.3 Le principali componenti del Modello 21

4 ELEMENTI DEL MODELLO 22

4.1 Mappatura aree a Rischio Reato e identificazione dei controlli a presidio – Rinvio 22
4.2 Documentazione delle attività e separazione delle funzioni 22
4.3 Descrizione del sistema di deleghe 23
4.4 Descrizione sistemi informativi 24
4.5 Il Sistema delle Certificazioni della Società 24
4.5.1 Certificazione per la Sicurezza Alimentare 24
4.5.2 Certificazione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro, Ambiente ed Energia 25
4.6 I principi generali di comportamento 26
4.7 La procedura di whistleblowing: ambito di applicazione e canali per le segnalazioni 27
4.8 Il Sistema disciplinare 28
4.8.1 Introduzione 28
4.8.2 Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti e dei dirigenti 28
4.8.3 Sanzioni nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci 28
4.8.4 Sanzioni nei confronti dei Membri dell'Organismo di Vigilanza 29

4.8.5 Sanzioni nei confronti dei lavoratori somministrati 29
4.8.6 Sanzioni nei confronti di fornitori, collaboratori e consulenti esterni 29
4.8.7 Sanzioni nei confronti dei destinatari delle segnalazioni ("Whistleblowing") ai sensi del D.lgs. 24/2023 29
5 COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO 231 30
5.1 Principi generali 30
5.2 Comunicazione del Modello 30
6 FORMAZIONE 31
7 L'ORGANISMO DI VIGILANZA 32
7.1 Caratteri generali e funzioni dell'OdV 32
7.2 Requisiti dell'OdV 32
7.3 Nomina, revoca e durata in carica 33
7.4 Attività e poteri dell'OdV 33
7.5 Flussi informativi da e per l'OdV 34

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)

Parte Speciale O - Reati di abusi di mercato (omissis)

Parte Speciale P – Reati tributari e Delitti di Contrabbando (omissis)

Allegati

Allegato 1. 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 determinate condizioni, che vengono definite quali 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 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 "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 rafforzata, poiché l'Ente è chiamato a 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 ad intercettare 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-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:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture" (di seguito "Reati contro la Pubblica Amministrazione") (Art. 24);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-*bis*);
- Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-*ter*);
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (di seguito "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 strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (Art. 25-*octies*.1);
- 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*);
- Frodi in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-*quaterdecies*);
- Reati tributari (Art. 25-*quinquesdecies*);
- Delitti di contrabbando (Art. 25-*sexiesdecies*);

- Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-*septiesdecies*);
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-*duodevicies*).

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:

1. la sanzione pecuniaria;
2. le sanzioni interdittive;
   a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
   b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
   c) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
   d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
   e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi;
3. la confisca;
4. 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

[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 € 103.291,00 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.

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)[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).

[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.

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 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 Esselunga S.p.A. (qui di seguito indicata anche come la "Società" o, in breve, "Esselunga") e nei successivi aggiornamenti, 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 e periodicamente aggiornate, del *corpus* delle procedure aziendali, nonché delle pronunce giurisprudenziali emanate.
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, mantengono tuttora carattere generale e non assumono valore cogente.
I punti fondamentali di cui si è tenuto conto nella stesura della prima versione del Modello, e che sono preservati ad ogni suo aggiornamento, 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 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) e di una correlata chiara allocazione delle responsabilità a tutti i livelli gerarchici;
- 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 da e verso l'OdV.

1.10 IL WHISTLEBLOWING

La Legge n. 179 del 30 novembre 2017 recante le "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità*", con decorrenza dal 29 dicembre 2017, aveva 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 avessero segnalato illeciti di cui erano venuti a conoscenza nell'ambito delle proprie mansioni lavorative.
Nel dettaglio, all'interno dell'art. 6 del Decreto, erano stati inseriti tre nuovi commi, comma 2-*bis*, 2-*ter* e 2-*quater*, che avevano introdotto nuovi requisiti per i modelli di organizzazione, gestione e controllo.
La Legge, come sottolineava anche la Nota Illustrativa di Confindustria sul tema, aveva 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.

Il Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24 recante l'*"Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali"* ha completamente revisionato la disciplina del Whistleblowing rafforzandone, ancor di più, i principi fondanti. Nello specifico, l'obiettivo sotteso al recepimento del D. Lgs. 24/2023 è stato principalmente quello di estenderne sia l'ambito di applicazione soggettivo, in termini di categorie di possibili Segnalanti e/o Denuncianti, che quello oggettivo relativamente all'ambito della segnalazione stessa.
Pertanto, all'art. 6 comma 2-bis del D. Lgs. 231/2001 è richiesto che i modelli organizzativi prevedano canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione ed un conseguente sistema disciplinare.

Al fine di garantire l'efficacia del proprio sistema di gestione delle segnalazioni Whistleblowing, la Società ha aggiornato la procedura interna di riferimento ai sensi del nuovo dettato normativo e adeguato la piattaforma informatica utilizzata per la gestione delle segnalazioni stesse, al fine di soddisfare le misure di riservatezza richieste dalla normativa in oggetto.

2 IL GRUPPO ESSELUNGA

2.1 BREVE STORIA

Nel 1957 viene fondata la società Supermarkets Italiani S.p.A e viene aperto a Milano, in Viale Regina Giovanna, il primo supermercato italiano moderno.

Esselunga S.p.A. viene costituita nel 1980. Al progressivo sviluppo della rete di vendita si affianca quello della rete logistica: nel 1987, presso la sede di Limito di Pioltello, viene inaugurato il primo magazzino merci automatico.

La costante tendenza all'innovazione si esprime anche sul versante dell'offerta commerciale. Sin dagli anni Sessanta, Esselunga inizia la produzione di cibi pronti di gastronomia nei propri stabilimenti.

Ad oggi Esselunga S.p.A., con una rete di oltre 190 negozi nel Nord e Centro Italia è una delle principali catene nel settore della grande distribuzione organizzata. Con i suoi stabilimenti e centri di lavorazione a Limito di Pioltello (MI), Biandrate (NO) e Parma il Gruppo è diventato nel tempo una vera e propria food company impegnata nella realizzazione di prodotti alimentari all'interno dei suoi siti produttivi.
In un'ottica di continua evoluzione del business al supermercato tradizionale prevalentemente alimentare, negli ultimi venti anni si sono affiancati il servizio e – commerce, i Bar Atlantic, le profumerie eb, la parafarmacia, la pasticceria Elisenda e nuove tipologie di negozi come gli urban store laESSE, collocati in punti strategici della città e perfetti per la spesa quotidiana.

La Società è altresì attiva nel settore immobiliare, mediante la ricerca, la progettazione e la realizzazione di nuove iniziative in quanto strumentali all'attività commerciale.

2.2 ASSETTO SOCIETARIO

A partire dal 1° marzo 2021, la società Superit s.r.l. è diventata la controllante diretta di Esselunga.

Le società facenti parte del Gruppo Esselunga[5] sono:

- Atlantic S.r.l., società interamente posseduta da Esselunga S.p.A., che gestisce 123 bar nei principali negozi di Esselunga S.p.A.;
- EsserBella S.p.A., società interamente posseduta da Esselunga S.p.A., che gestisce 48 profumerie nei principali negozi di Esselunga S.p.A.;
- Orofin S.p.A., società interamente posseduta da Esselunga S.p.A., cui fa capo, attraverso società appositamente costituite, una parte di rilievo delle iniziative di sviluppo immobiliare;
- La Villata S.p.A. Immobiliare di Investimento e Sviluppo, società interamente posseduta da Esselunga S.p.A., proprietaria di circa 80 negozi concessi in locazione ad Esselunga.

Esselunga ha concluso nel mese di ottobre 2017 il collocamento della sua prima emissione obbligazionaria, suddivisa in due *tranche*, con scadenza 6 e 10 anni rispettivamente, del valore nominale di 500 milioni di euro ciascuna. Il collocamento è stato rivolto a investitori istituzionali. Le obbligazioni sono state quotate presso la Borsa del Lussemburgo.

In data 25 ottobre 2023 è stata rimborsata la prima trance del prestito obbligazionario di Euro 500 milioni emesso nel 2017.

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

(omissis)

2.4 IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E DI GESTIONE DEI RISCHI

Il Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi (SCIGR) di Esselunga S.p.A. è costituito dall'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative finalizzate ad una effettiva ed efficace identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi, al fine di contribuire al Successo Sostenibile della società. In un'ottica di rafforzamento del proprio Sistema di Controllo Interno, la Società ha avviato nel corso del 2024 il progetto di Enterprise Risk & Crisis Management, finalizzato all'implementazione di un sistema strutturato di

[5] Nel corso del 2022 anche la controllata Fidaty S.p.A è stata fusa per incorporazione in Esselunga S.p.A

identificazione, valutazione e gestione dei rischi lungo tutta la catena del valore allo scopo di proteggere il valore di impresa.
Tale progetto vede il coinvolgimento attivo di tutto il management dell'azienda ed è strutturato secondo 4 fasi principali:

- mapping: mappatura e classificazione delle principali minacce a cui l'azienda è esposta, attraverso il contributo del management;
- rating: valutazione condivisa con il Top Management dei principali rischi e dei possibili impatti che la loro manifestazione può avere sulle performance di impresa, sulla continuity e sulla generazione di valore di lungo periodo;
- risks mitigation: definizione di apposite strategie di mitigazione per ciascun rischio prioritario;
- risks governance: attribuzione di responsabilità per la gestione di tali rischi.

2.5 IL MODELLO DI ESSELUNGA S.P.A.

Al fine di garantire condizioni di legalità, correttezza e trasparenza nello svolgimento della propria attività, Esselunga 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 ed il continuo aggiornamento del Modello, Esselunga S.p.A. 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 Esselunga 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 da Esselunga 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.

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;
- lavoratori parasubordinati.

La Società inoltre assicura il rispetto delle norme di legge, del Codice Etico e di Comportamento, del Modello e delle procedure aziendali, per le parti di volta in volta applicabili, da parte di terzi (appaltatori, consulenti, fornitori, cooperative di lavoro 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 motivo per il quale lo stesso è sistematicamente sottoposto ad aggiornamento.

2.6 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 Esselunga S.p.A. in data 25 novembre 2010.
Contestualmente all'adozione del Modello, il Consiglio di Amministrazione ha istituito l'Organismo di Vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione ha deliberato in data 11 ottobre 2011 l'approvazione di nuove Parti Speciali (Delitti contro l'industria e il commercio e in materia di contraffazione, Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo, Delitti in materia di violazione del diritto d'autore, Delitti informatici e trattamento illecito dei dati, Reati Societari, Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita) e la modifica alle Parti ed agli Allegati esistenti.

Successivamente, in data 19 marzo 2013 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di approvare nuovi aggiornamenti al Modello nella Parte Generale con i relativi Allegati 1 (Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231), 2 (Elenco dei reati previsti dal Decreto Legislativo n. 231/2001) e 3 (Codice Etico e di Comportamento) ed a tutte le Parti Speciali esistenti. Il Consiglio di Amministrazione, nel corso della stessa riunione, ha altresì deliberato di adottare quattro nuove Parti Speciali relative ai Reati transnazionali, ai Delitti di criminalità organizzata, al Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare e ai Reati ambientali.

Nel novembre 2015, il Consiglio di Amministrazione ha approvato ulteriori aggiornamenti che hanno riguardato la Parte Generale e le Parti Speciali relative ai 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. Sono state aggiornate anche le altre parti del Modello per tenere conto della definizione e della

formalizzazione di nuovi controlli per effetto dell'adozione di nuove procedure aziendali.

Nel dicembre 2017, il Consiglio di Amministrazione ha approvato aggiornamenti nella Parte Generale e nelle Parti Speciali relative ai Delitti contro la personalità individuale (per l'introduzione dei reati di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro) e ai Delitti di criminalità organizzata e i Reati transnazionali e di Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria che, per una maggiore omogeneità, si è ritenuto di trattare insieme. È stata, inoltre, rivalutata l'applicabilità dei Reati di abusi di mercato a seguito del collocamento del prestito obbligazionario. Sono stati eliminati 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 tali documenti possono risultare superati a fronte dei frequenti aggiornamenti normativi che integrano le fattispecie di reato comprese nel novero dei reati presupposto del Decreto. È stato aggiornato anche il Codice Etico e di Comportamento.

In data 11 settembre 2018, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di approvare aggiornamenti al Modello, nella Parte Generale, a seguito delle novità introdotte dalla normativa in tema di Whistleblowing che hanno comportato l'integrazione nel Modello di un sistema di gestione delle segnalazioni degli illeciti. I cambiamenti organizzativi, avvenuti a livello di governance e relativi al business aziendale, hanno comportato, inoltre, una revisione delle aree a rischio e dei presidi di controllo esistenti e la definizione e formalizzazione di nuovi controlli laddove necessario.

In data 26 marzo 2021, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato l'approvazione della nuova Parte Speciale relativa ai Reati Tributari e Delitti di Contrabbando. Sono state aggiornate anche le altre parti del Modello per tenere conto della definizione e della formalizzazione di nuovi controlli per effetto dell'adozione di nuove procedure aziendali, nonché di variazioni nella struttura del Gruppo.

In data 10 luglio 2024, il Consiglio di Amministrazione ha approvato un aggiornamento del Modello a seguito degli interventi normativi del Legislatore nell'intervallo temporale intercorso dalla precedente revisione e per effetto della razionalizzazione del processo di gestione delle terze parti relativo agli acquisti di natura non commerciale.

Il presente Modello sostituisce quello adottato in data 26 marzo 2021.

3 METODOLOGIA

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

Sin dalla sua prima adozione, Esselunga ha costruito il proprio Modello sulla scorta delle indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria effettuando la mappatura delle aree a rischio ai sensi del Decreto, l'identificazione e la valutazione dei rischi relativi alle

fattispecie di reato oggetto della normativa e del relativo sistema di controllo interno e la stesura del Modello.

(omissis)

La società aggiorna sistematicamente le attività di *risk assessment* attraverso incontri con i responsabili aziendali e analisi della documentazione aziendale:

- individuando eventuali nuove aree a rischio reato;
- identificando eventuali punti di miglioramento del Sistema di Controllo Interno;
- adottando tempestivamente nuovi controlli a presidio delle stesse;
- rafforzando i flussi informativi interni al fine di assicurare un puntuale "agire informato" da parte di tutte le risorse coinvolte.

Si precisa che la presente versione del Modello è stata altresì aggiornata alla luce del potenziamento dei principi comportamentali e dei presidi di controllo inseriti rispettivamente nelle Parti Speciali H, L e P, per effetto della razionalizzazione del processo di gestione delle terze parti per gli acquisti di natura non commerciale.

Nello specifico, nel corso del 2023, la Società ha intrapreso il percorso di potenziamento del proprio modello di gestione dei fornitori non commerciali. Le rinnovate attività di verifica, propedeutiche alla qualifica e alla contrattualizzazione dei fornitori non commerciali, nonché al successivo monitoraggio, hanno avuto lo scopo di razionalizzare le attività di controllo già in essere, propedeutiche alla valutazione dei fornitori (requisiti tecnici e di compliance), attraverso l'utilizzo di un approccio *risk based*, che consenta di oggettivizzare l'intero processo di valutazione e differenziare le attività di monitoraggio, a seconda della rischiosità attribuita ai diversi fornitori analizzati.

3.2 LA STRUTTURA DEL MODELLO

Il presente Modello è costituito da una Parte Generale, da alcune Parti Speciali ed un Allegato.

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 il seguente Allegato:

- Allegato 1: 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;
- Parte Speciale O: Reati di abusi di mercato;
- Parte Speciale P: Reati tributari e Delitti di contrabbando.

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;
- le direzioni e/o gli uffici aziendali 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.

Sulla base dei risultati del *risk assessment*, allo stato attuale, i reati richiamati all' art. 25-*quater* – Delitti con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico - sono stati valutati, seppur astrattamente applicabili alla Società, come non rilevanti per la stessa. Per le suddette tipologie di reato, non è stato ritenuto necessario redigere parti speciali specifiche.

I reati del Decreto richiamati agli articoli che seguono alla presente data di aggiornamento del Modello, continuano ad essere non applicabili alla realtà aziendale di Esselunga S.p.A.:

- 25-*quater.1* "Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili";
- 25-*quaterdecies* "Frodi in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati";

- 25-*ter*, comma 1, lettera s-ter), False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare".

Tali valutazioni sono state assunte tenendo conto della struttura di Esselunga S.p.A. alla presente data di aggiornamento del Modello, delle attività attualmente svolte dalla Società stessa nonché della 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

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

In particolare, ai fini del presente Modello, si richiamano espressamente ed integralmente tutti gli strumenti già operanti in Esselunga, ivi incluse tutte le policy, procedure e norme di comportamento, adottate. Tali strumenti costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Modello.

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

- 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;
- i "documenti normativi"[6] e le "comunicazioni aziendali"[7], come definiti all'interno della procedura sulla "Gestione dei documenti aziendali";
- i controlli interni tesi a garantire un'adeguata trasparenza e conoscibilità dei processi decisionali e finanziari, 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;
- Sistema di Whistleblowing *ex* D.lgs. 24/2023 al fine di favorire la collaborazione, sia interna che esterna, per la segnalazione delle ipotesi di reato contemplate dalla normativa di riferimento al ricorrere dei presupposti ivi indicati. Tutto ciò

[6] Ad esempio: le policy, le procedure aziendali, le istruzioni operative, i manuali operativi, le ricette.
[7] Ad esempio disposizioni, regolamenti e circolari.

tutelando, al contempo, la figura del Segnalante e/o Denunciante da possibili ritorsioni connesse a quanto segnalato.

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 perseguono le finalità di mitigazione del rischio e contestuale prevenzione della commissione dei reati ivi indicati.

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.

Sono state individuate le aree che, in ragione della natura e delle caratteristiche delle attività effettivamente svolte, possono risultare interessate dal compimento di uno dei reati contemplati dalla norma. L'analisi dei rischi potenziali ha riguardato anche le possibili modalità attuative dei reati nelle diverse aree aziendali al fine di condurre ad una rappresentazione completa di come le fattispecie di reato possano attuarsi rispetto al contesto in cui la Società opera.

Tra le aree di attività a rischio sono considerate anche quelle che, oltre ad avere un rilievo diretto come attività che potrebbero integrare condotte di reato, potrebbero avere un rilievo indiretto per la commissione dei reati presupposto, risultando strumentali alla commissione degli stessi. In particolare, si intendono strumentali quelle attività nelle quali possono realizzarsi le condizioni di fatto che rendono possibile l'eventuale commissione di reati presupposto nell'ambito delle aree direttamente preposte al compimento delle attività specificamente richiamate dalla fattispecie di reato.

Con riferimento a tutte le aree a rischio reato, nonché a quelle strumentali, sono altresì presi in esame gli eventuali rapporti indiretti, ossia quelli che la Società intrattiene, o potrebbe intrattenere, tramite soggetti terzi. La mappatura delle aree a Rischio Reato effettuata, unitamente alla sintesi del sistema di controllo interno in uso presso la Società, 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 ed una contestuale e puntuale allocazione delle responsabilità a tutti i livelli;
- adottare le misure volte a garantire che ogni operazione, transazione, azione sia verificabile, documentata, coerente, congrua al fine di consentire la ricostruibilità ex post del singolo processo;
- 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, di igiene e sicurezza degli alimenti ed in materia ambientale.

Per quanto riguarda in particolare la materia della salute e della sicurezza sul lavoro, 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 ai Direttori responsabili delle aree a rischio di commissione di reato, con facoltà di subdelega. Va precisato che i suddetti Direttori, delegati dal Datore di Lavoro, riportano per tutto ciò che concerne la delega ad essi conferita in materia di salute e sicurezza, al Datore di Lavoro.

In materia di igiene e sicurezza degli alimenti, il Consiglio di Amministrazione ha affidato, con facoltà di delega, ad un Consigliere l'incarico di sovrintendere agli adempimenti previsti dalle normative in materia di igiene dei prodotti alimentari, di produzione, lavorazione, conservazione, trasporto e messa in vendita di prodotti alimentari, anche di terzi, nonché al rispetto di tutte le norme riferite o riferibili allo sviluppo, all'acquisto ed al commercio al dettaglio, anche in via telematica, di prodotti alimentari. Tali poteri sono stati delegati, per quanto di competenza, ai responsabili delle aree aziendali rilevanti sotto il profilo dell'igiene alimentare.

Il Consiglio di Amministrazione ha, inoltre, affidato ad uno dei suoi membri l'incarico di sovraintendere 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, ai responsabili delle aree aziendali rilevanti sotto il profilo ambientale.

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

I principali sistemi di gestione delle aree amministrazione, tesoreria, controllo di gestione, marketing, personale, acquisti, vendita, logistica ed e-commerce sono supportati da applicativi informatici di alto livello qualitativo. Essi costituiscono di per sé la "guida" alle modalità di effettuazione di determinate transazioni e assicurano un elevato livello di standardizzazione e di *compliance*, essendo i processi gestiti da tali applicativi validati a monte del rilascio del software.

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 della separazione dei compiti mediante la contrapposizione delle funzioni ed una contestuale e puntuale allocazione delle responsabilità a tutti i livelli;
- la tracciabilità delle operazioni e la documentabilità dei controlli.

4.5 IL SISTEMA DELLE CERTIFICAZIONI DELLA SOCIETÀ

Esselunga ha adottato specifici Sistemi di gestione certificati per presidiare i processi e le attività aziendali che impattano sulla sicurezza alimentare, sulla salute e sicurezza sul lavoro e sull'ambiente.

Tutte le certificazioni sono rilasciate da un ente terzo indipendente di Certificazione, a seguito delle verifiche di sorveglianza periodica cui la Società è assoggettata.

4.5.1 Certificazione per la Sicurezza Alimentare

Esselunga ha realizzato un *Sistema di Gestione per la Sicurezza Alimentare* che risponde ed integra i requisiti sia della normativa cogente che volontaria definendo così un unico strumento metodologico per la valutazione del rischio alimentare e la definizione delle procedure di gestione e di controllo.
Il sistema di gestione della qualità per la sicurezza alimentare è stato certificato secondo lo schema FSSC 22000 basato su standard internazionali (ISO 22000) ed integrato con specifiche tecniche del settore alimentare (pre-requisiti), così da essere riconosciuto sia

dal *Global Food Safety Initiative* - organismo nato con l'obiettivo di stabilire criteri univoci di sicurezza alimentare-, che dall'*European Cooperation for Accreditation*.

Le certificazioni sono state conseguite per gli stabilimenti di produzione di Limito di Pioltello e di Parma e per i Centri Lavorazione di Limito di Pioltello (Centro Lavorazione Carne) e Biandrate (Centro Lavorazione Pesce) ed infine per i Cedi di Pioltello, Biandrate e Firenze relativamente alle attività di stoccaggio e trasporto.

Nel 2001 Esselunga ha ottenuto dal Ministero delle Politiche Agricole Alimentari e Forestali (MIPAAF), come prima catena della GDO, l'autorizzazione del *Disciplinare di Etichettatura Facoltativa della carne bovina* Aut. Min. IT012ET (secondo il Reg. CE 1760/2000 e successivamente il DM 16/01/2015). Il disciplinare ha lo scopo di consentire l'inserimento nelle etichette della carne bovina, oltre alle informazioni obbligatorie di origine (Paese di nascita, allevamento e macellazione), ulteriori informazioni facoltative quali l'indicazione della razza (es. Razza Piemontese, del sistema di allevamento (es. garanzia di benessere animale in allevamento secondo lo standard del Centro di referenza nazionale del benessere animale) e della categoria del bovino adulto (es. vitellone e scottona), garantendo in tal modo la rintracciabilità lungo tutta la filiera e la trasparenza nelle informazioni.

Esselunga è impegnata da oltre 20 anni nello sviluppo e nella commercializzazione di prodotti Biologici a proprio marchio, Esselunga BIO.
La corretta applicazione del metodo di produzione biologico è accertata da controlli svolti durante la produzione e da analisi di laboratorio ed è possibile ricostruire la storia dei prodotti lungo tutta la filiera.
Oltre ai prodotti Esselunga Biologici realizzati da fornitori terzi, non essendo solo un distributore ma anche una food company, Esselunga ha conseguito il riconoscimento di produzione Biologica per:

- gli stabilimenti di produzione di Limito di Pioltello e di Parma e per i Centri Lavorazione di Limito di Pioltello (Centro Lavorazione Carne) e Biandrate (Centro Lavorazione Pesce),
- alcune strutture dei Cedi di Pioltello, Firenze e per i Cedi di Biandrate e Chiari;
- alcune piattaforme e-commerce.

4.5.2 Certificazione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro, Ambiente ed Energia

Esselunga si è dotata di un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro che risponde alla norma internazionale UNI EN ISO 45001:2023.
Nel 2012 Esselunga ha conseguito la certificazione con riferimento a tutte le sedi e tutte le attività svolte (commercio, produzione, lavorazione, logistica, ecc.).
Esselunga è stata la prima società della Grande Distribuzione certificata in Italia ai fini della norma OHSAS 18001:2007 per tutte le sedi e le attività svolte. Quest'ultima norma è stata sostituita, dal marzo 2018, dall'UNI ISO 45001 "Sistemi di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro" a cui Esselunga si è adeguata tempestivamente nel corso dello stesso anno 2018.

La Società ha inoltre conseguito, nel 2016, la certificazione del Sistema di Gestione Ambientale in conformità alla norma UNI EN ISO 14001:2015. La certificazione è riferita a tutte le sedi e a tutte le attività svolte da Esselunga.

Esselunga ha sviluppato e implementato un Sistema di Gestione dell'Energia, integrato con i Sistemi di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro e Ambiente, in linea con i requisiti delle leggi in vigore e lo standard internazionali UNI CEI EN ISO 50001:2018, di cui ha ottenuto la certificazione a gennaio 2022. La certificazione è stata conseguita per rafforzare la responsabilità della Società nell'utilizzo consapevole delle risorse energetiche.

4.6 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 Esselunga, 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 e, 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;
- i "documenti normativi" e le "comunicazioni aziendali", come definiti in precedenza, nonché tutta la documentazione attinente il sistema di organizzazione, gestione e controllo della Società.

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 benefici o vantaggi di qualsiasi natura e sotto qualsiasi forma.

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. 231/01 dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, ha previsto un sistema di gestione delle segnalazioni degli illeciti che permette di tutelare l'identità del segnalante, oltre che del soggetto segnalato e dei soggetti terzi che potrebbero subire delle ritorsioni in ragione del rapporto con il segnalante, ed il relativo diritto alla riservatezza.

Esselunga assicura, inoltre, la puntuale informazione di tutto il personale dipendente, dei soggetti che collaborano con la stessa e di dipendenti/collaboratori esterni di società/fornitori di beni o servizi o che realizzano opere a proprio favore con riferimento alla conoscenza, comprensione e diffusione degli obiettivi e dello spirito con cui la segnalazione deve essere effettuata.

Esselunga ha pubblicato sul My Portal e sul proprio sito istituzionale la procedura per la "Gestione delle segnalazioni delle violazioni", nonché le ulteriori informazioni (quale ad es. il manuale utente) relativamente alle modalità ed ai presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché le segnalazioni esterne.

La Società ha istituito una pluralità di canali dedicati alla segnalazione degli illeciti, quali:

- piattaforma informatica dedicata;
- posta ordinaria (Esselunga SpA - Ufficio Internal Audit - via Giambologna, 1 - 20096 Pioltello, Milano (Italia)
- incontro richiesto dal Segnalante attraverso la casella di posta elettronica dedicata (segnalazioni@esselunga.it).

Le segnalazioni inserite nella piattaforma informatica sono analizzate dal Responsabile Whistleblowing, con la sola eccezione di eventuali segnalazioni che abbiano ad oggetto il Responsabile stesso.

Le segnalazioni sono processate in modalità anonima, i flussi di comunicazione adottati per la gestione delle segnalazioni stesse e le misure di sicurezza tecnico -organizzative applicate sono tali da consentire il rispetto del principio di riservatezza, anche ricorrendo a strumenti di crittografia, laddove possibile.

Esselunga tutela la persona segnalata ingiustamente per mezzo di segnalazioni illecite, ossia avanzate a danno dell'immagine e della reputazione di un soggetto, attraverso l'applicazione di sanzioni disciplinari in carico al Segnalante in malafede, qualora questi sia un dipendente.

È previsto inoltre che laddove venissero accertati comportamenti di violazione dei doveri di riservatezza o atti ritorsivi nei confronti dei segnalati, l'applicazione di sanzioni disciplinari nei confronti dei responsabili, come più avanti riportato.

La procedura adottata dalla Società e pubblicata sul sito istituzionale alla quale si rimanda, disciplina dettagliatamente i compiti e le attività di verifica effettuate al ricevimento della segnalazione, volte a verificare la fondatezza della stessa.

4.8 IL SISTEMA DISCIPLINARE

4.8.1 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, dai documenti normativi e dalle comunicazioni aziendali come sopra definiti, 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 D.lgs. 24/2023.

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.

4.8.2 Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti e dei dirigenti

(omissis)

4.8.3 Sanzioni nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci

(omissis)

4.8.4 Sanzioni nei confronti dei Membri dell'Organismo di Vigilanza

(omissis)

4.8.5 Sanzioni nei confronti dei lavoratori somministrati

In caso di violazione del Modello, delle Procedure aziendali e del Codice Etico e di Comportamento da parte di lavoratori somministrati, la Direzione Risorse Umane e Organizzazione segnalerà l'accertamento dell'avvenuta violazione del Modello all'OdV (omissis)

4.8.6 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 e portate a conoscenza dei terzi – 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.

Le Direzioni delegate alla gestione del rapporto contrattuale con il fornitore, collaboratore e consulente esterno segnaleranno per iscritto all'OdV l'accertamento dell'avvenuta violazione del Modello e provvederanno alla effettiva applicazione della sanzione stessa, con il supporto della Direzione Affari Legali e Societari.

Inoltre, in tutti i casi in cui l'OdV riceva una segnalazione, non specificatamente configurabile quale segnalazione ai sensi della disciplina del Whistleblowing di cui al D.lgs. 24/2023, 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 ed al Direttore Affari Legali e Societari, per l'effettiva applicazione della sanzione stessa, previa comunicazione e condivisione preventiva con la Direzione Risorse Umane e Organizzazione e, nei casi più gravi, con il Presidente Esecutivo.

4.8.7 Sanzioni nei confronti dei destinatari delle segnalazioni ("Whistleblowing") ai sensi del D.lgs. 24/2023

(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.
La comunicazione e la formazione sui contenuti e sui principi del Modello sono garantite dalla Direzione Risorse Umane e Organizzazione con il supporto della Funzione Internal Audit, 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 e la Funzione Internal Audit 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 direttamente sull'*intranet* aziendale e sul portale "My Portal".
La versione aggiornata del Modello approvata dal Consiglio di Amministrazione è comunicata attraverso posta elettronica a tutti i dipendenti muniti di un indirizzo di posta elettronica aziendale.

A tutti i dipendenti viene 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 internet della Società.

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 internet della Società.

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 elabora con il supporto della Funzione Internal Audit e 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;
- il Sistema delle segnalazioni ai sensi del D.lgs. 24/2023.

L'attività di formazione viene erogata attraverso corsi distribuiti in presenza e/ o 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 con il supporto della Funzione Internal Audit 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, Esselunga 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 di formazione, informazione e addestramento 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 costituitivi 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 dimensioni e della complessità dell'attività sociale, la Società ha istituito al proprio interno un OdV collegiale composto da tre membri, due esterni (tra cui il Presidente) e uno interno.

I nominativi e *curricula vitae* sono riportati nell'**Allegato n. 1**.

L'OdV della Società, al fine di acquisire e condividere informazioni rilevanti circa il sistema di controllo interno aventi potenziale impatto sul Modello 231 della Società, incontra periodicamente i seguenti soggetti:

- Odv delle Società del Gruppo;
- Collegio sindacale;
- Società di revisione.

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 per il tramite del Responsabile Whistleblowing, ove le stesse scaturiscano da una segnalazione ai sensi del D.Lgs. 24/2023, o svolgere direttamente o per il tramite della Funzione Internal Audit, attività ispettiva per accertare le segnalazioni di eventuali violazioni pervenute; documentare le eventuali irregolarità o violazioni del Modello che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi;
- comunicare le violazioni accertate alla Direzione Risorse Umane e Organizzazione, al Consiglio di Amministrazione o al Collegio Sindacale, a seconda del caso, per gli opportuni provvedimenti;
- chiedere informazioni e coordinarsi con i responsabili delle singole Funzioni e Direzioni aziendali per l'espletamento della propria attività, avvalendosi del loro eventuale supporto per i diversi aspetti relativi al Modello;
- avere libero accesso presso tutte le Direzioni, gli archivi ed i 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 e la Funzione Internal Audit per l'organizzazione del piano di formazione 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 ha adottato un regolamento interno avente per oggetto il proprio funzionamento, le attività e le procedure.

7.5 FLUSSI INFORMATIVI DA E PER L'ODV

L'Organismo di Vigilanza, per l'efficace svolgimento delle proprie attribuzioni, deve essere tempestivamente informato dalle Funzioni aziendali degli eventi più rilevanti ai fini di una potenziale violazione ai sensi del D.Lgs. 231/2001.
Sul punto, l'art. 6, comma 2 lett. d) del Decreto dispone che il Modello organizzativo debba «*prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli*»

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.
Le Funzioni/Direzioni aziendali, d'altro canto, hanno l'onere di riferire tempestivamente all'OdV qualsiasi notizia di violazione del Modello e dei suoi elementi costitutivi, anche da parte di soggetti non appartenenti al Gruppo Esselunga, ed ogni altro aspetto potenzialmente rilevante ai fini dell'applicazione del Decreto.

La Società ha adottato, in prima istanza nel 2011, una procedura sui "Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza", che descrive il processo di gestione dei flussi informativi e indica un elenco dettagliato di flussi in capo ai Direttori di Funzione.
La procedura in parola viene aggiornata sistematicamente per tenere conto delle modifiche normative e degli aggiornamenti del Modello stesso.

Ad oggi, i flussi informativi provenienti dalle Direzioni/Funzioni aziendali, periodici e "ad evento", sono veicolati all'OdV mediante l'utilizzo di un sistema informativo, cui accede anche la Funzione Internal Audit per monitorare la completezza e la tempestività nell'invio dei flussi stessi.

È stata inoltre definita una metodologia che ha consentito l'individuazione di *Key Risk Indicator* da attribuire ai singoli Flussi, in relazione alle attività sensibili definite dalla Società nell'ambito delle categorie di reato previste dal Decreto.

Nel corso delle riunioni periodiche, l'OdV valuterà con il supporto della Funzione Internal Audit le azioni da svolgere correlate ai diversi flussi ricevuti.

(omissis)