

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

IDS International Drugstore Italia S.r.l.

*Ai sensi dell'art. 6, 3° comma, del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231  
"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche,  
delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica".*

## INDICE

Informazioni sul documento .....	3
Definizioni .....	4
Premessa .....	7
<b>PARTE GENERALE .....</b>	<b>10</b>
<b>1. Il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 .....</b>	<b>10</b>
1.1 <u>Caratteristiche e natura della responsabilità degli enti.....</u>	11
1.2 <u>I reati che determinano la responsabilità amministrativa dell'ente .....</u>	12
1.3 <u>Criteri di imputazione della responsabilità all'ente .....</u>	18
1.4 <u>Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del Modello .....</u>	21
1.5 <u>I reati commessi all'estero.....</u>	22
1.6 <u>Le sanzioni.....</u>	22
1.7 <u>Le vicende modificative dell'ente.....</u>	25
<b>2. Adozione del Modello IDS.....</b>	<b>26</b>
2.1 <u>IDS International Drugstore Italia S.r.l.: la Società.....</u>	26
2.2 <u>Cenni sulla struttura di Auchan Retail Italia .....</u>	26
2.3 <u>Il Modello di IDS.....</u>	27
<b>3. Modello e società Controllante .....</b>	<b>28</b>
<b>4. Finalità del Modello .....</b>	<b>28</b>
<b>5. Codice Etico del Gruppo Auchan.....</b>	<b>29</b>
<b>6. Modifiche e aggiornamento del Modello .....</b>	<b>30</b>
<b>7. Reati rilevanti per IDS .....</b>	<b>30</b>
<b>8. Destinatari del Modello .....</b>	<b>32</b>
<b>9. Organismo di Vigilanza.....</b>	<b>33</b>
9.1 <u>Funzione.....</u>	33
9.2 <u>Nomina, sostituzione e revoca dei membri dell'OdV.....</u>	33
9.3 <u>Requisiti di eleggibilità.....</u>	34
9.4 <u>Revoca, decadenza e recesso .....</u>	35
9.5 <u>Attività e poteri .....</u>	36
9.6 <u>Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza .....</u>	38
<b>10. <i>Whistleblowing</i> – tutela del dipendente e/o del collaboratore che segnala illeciti (art. 6, commi 2-bis, 2-ter e 2-quater del Decreto) .....</b>	<b>40</b>
<b>11. Prestazione di servizi da o verso altre società.....</b>	<b>41</b>
<b>12. Sistema sanzionatorio .....</b>	<b>42</b>
12.1 <u>Principi generali .....</u>	42
12.2 <u>Misure disciplinari .....</u>	44
<b>13. Comunicazione e formazione del personale aziendale .....</b>	<b>45</b>

**ALLEGATI: Codice Etico del Gruppo Auchan**

## Informazioni sul documento

*Approvato dal Consiglio di Amministrazione il 9 dicembre 2015*

*Aggiornato dal Consiglio di Amministrazione il 31 gennaio 2017*

*Aggiornato dal Consiglio di Amministrazione il 21 giugno 2018*

## Definizioni

- **IDS International Drugstore Italia S.r.l. “IDS” o “Società”:** IDS International Drugstore Italia S.r.l. Sede in Rozzano, Strada 8 Palazzo N, iscritta al Registro Imprese Milano e codice fiscale 08329200961;
- **Gruppo Auchan o “Auchan e società consociate” o “Società consociate di Auchan S.p.A.”:** Auchan S.p.A. e le società da quest’ultima controllate o partecipate direttamente o indirettamente, ovvero Sma S.p.A., Comfactor S.p.A., Erregest S.p.A., Chronodrive Italia S.r.l., La Tua Card S.r.l., IDS International Drugstore Italia S.r.l., Punto Lombardia S.p.A., Società Generale Distribuzione S.p.A.;
- **Società Controllante:** Soldanelle S.A.;
- **Auchan Retail Italia o “ARI”:** struttura organizzativa che raggruppa le società del Gruppo Auchan operanti nel settore *retail* alimentare e non alimentare, nonché nei servizi finanziari accessori, costituita dalle diverse Direzioni Auchan Retail Italia, che hanno la responsabilità di operare trasversalmente per le suddette società, sia a livello di coordinamento sia di gestione diretta delle attività;
- **Attività Sensibili:** attività o area della Società nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione dei reati astrattamente applicabili alla stessa;
- **Attività Strumentali:** attività o area della Società nel cui ambito vengono gestiti flussi e/o risorse di tipo finanziario e/o mezzi sostitutivi che possono supportare, combinati con le attività direttamente sensibili, la commissione di uno dei Reati contemplati dal Decreto costituendone, quindi, la modalità di attuazione;
- **Datore di lavoro:** il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore, o comunque il soggetto che, secondo il tipo e l’organizzazione dell’impresa, ha la responsabilità dell’impresa stessa ovvero dell’unità produttiva ai sensi dell’art. 2, comma 1, lett. b), D.Lgs. 81/2008);
- **Decreto o “D.Lgs. 231/2001”:** il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* e successive modifiche ed integrazioni;
- **Loi Sapin II:** *LOI no 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique;* impone programmi di prevenzione della corruzione a: (i) le aziende di diritto francese con almeno 500 dipendenti; (ii) i gruppi societari con holding avente sede in Francia e con 500 dipendenti complessivi e un fatturato consolidato di almeno 100 milioni di euro;

- **Destinatari del Modello:** i soggetti individuati al “paragrafo 8” del presente Modello, che sono tenuti al rispetto delle prescrizioni in esso previste;
- **Enti:** soggetti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica con esclusione dello Stato, degli enti pubblici territoriali, altri enti pubblici non economici, nonché enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale;
- **Linee guida Confindustria:** Linee Guida emanate da Confindustria nel 2002 e aggiornate successivamente nel 2004, nel 2008 e nel 2014. Le Linee Guida forniscono alle associazioni e alle imprese indicazioni di tipo metodologico su come costruire un Modello idoneo a prevenire la commissione dei Reati ed a fungere, quindi, da esimente dalla responsabilità e dalle sanzioni previste dal Decreto;
- **Modello:** il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società;
- **Organismo di Vigilanza o “OdV”:** organismo previsto dall’art. 6 del Decreto, l’organismo dotato di autonomi poteri di vigilanza e controllo, a cui è affidata dalla Società la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello, nonché di curarne l’aggiornamento;
- **Comitato Segnalazioni:** organismo interno interfunzionale che accede al sistema di *Whistleblowing*, composto dal Direttore Performance e dal Responsabile Controllo Interno, entrambi membri di tutti gli OdV di Auchan S.p.A. e delle società controllate/consociate;
- **Reati:** i reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa ex D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 come meglio elencati nel paragrafo 1.2;
- **Responsabile Interno:** il soggetto di volta in volta formalmente identificato dai protocolli della Società per presiedere, dare attuazione e gestire le operazioni a rischio che concernono le Attività Sensibili identificate ai sensi del presente Modello;
- **Soggetti Privati:** amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, sindaci, liquidatori di una società terza o coloro che sono sottoposti alla loro direzione o vigilanza ovvero i soggetti che, in base alle vigenti normative, potrebbero essere destinatari di condotte di corruzione tra privati ai sensi dell’art. 2635 c.c.;
- **Soggetti Terzi:** soggetti terzi quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, o fornitori, i clienti, i collaboratori a progetto, gli stagisti, i lavoratori interinali, ecc.;
- **Strumenti di attuazione del Modello:** tutte le disposizioni, i provvedimenti interni, gli atti e le procedure operative aziendali, ecc., quali ad esempio Statuto, deleghe e

poteri, organigrammi, *job description*, procedure, disposizioni organizzative.

## Premessa

Il presente Modello dà attuazione all'art. 6, comma 3 del Decreto.

Il presente documento è composto da una **Parte Generale** e una **Parte Speciale**.

La **Parte Generale** ha ad oggetto la descrizione della disciplina contenuta nel D.Lgs. 231/2001, l'indicazione, nelle parti rilevanti ai fini del Decreto, della normativa specificamente applicabile alla Società, la descrizione dei reati rilevanti per la Società, l'indicazione dei Destinatari del Modello, i principi di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, la definizione di un sistema sanzionatorio dedicato al presidio delle violazioni del Modello, l'indicazione degli obblighi di comunicazione del Modello e di formazione del personale.

La **Parte Speciale** ha ad oggetto l'indicazione delle attività "sensibili" – cioè delle attività che sono state considerate dalla Società a rischio di reato, in esito alle analisi dei rischi condotte – ai sensi del Decreto e della Loi Sapin II, i principi generali di comportamento, gli elementi di prevenzione a presidio delle suddette attività e le misure di controllo essenziali deputate alla prevenzione o alla mitigazione degli illeciti.

Costituiscono, inoltre, parte integrante del Modello:

1. il **Sistema Organizzativo**: la struttura organizzativa della Società è orientata a garantire, da un lato, la separazione di compiti, ruoli e responsabilità tra le funzioni operative e quelle di controllo, dall'altro, la massima efficienza possibile. Come previsto al seguente "paragrafo 6", in caso di significativi mutamenti della struttura organizzativa della Società, il Modello viene tempestivamente modificato o integrato con delibera del Consiglio di Amministrazione;
2. il **Sistema di Procure e Deleghe**: il Consiglio di Amministrazione della Società è l'organo preposto a conferire ed approvare formalmente le deleghe e i poteri di firma, assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite e prevedendo una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese. Il livello di autonomia, il potere di rappresentanza ed i limiti di spesa assegnati ai vari titolari di deleghe e procure all'interno della Società risultano individuati e fissati in coerenza con il livello gerarchico del destinatario della delega o della procura. Le procure della Società sono formalizzate attraverso delibere del Consiglio di Amministrazione e atti notarili e comunicate al relativo destinatario. Le procure vengono poi depositate presso il Registro Imprese competente. Il sistema delle deleghe e dei poteri di firma è regolarmente e periodicamente monitorato nel suo complesso e, ove del caso, aggiornato in ragione delle eventuali modifiche

intervenute nella struttura aziendale, in modo da risultare il più possibile coerente con l'organizzazione della Società;

3. le **Procedure manuali e informatiche**: nell'ambito del proprio sistema organizzativo, la Società è dotata di un complesso di procedure, sia manuali che informatiche, volte a regolamentare lo svolgimento delle attività aziendali, nel rispetto dei principi del Modello, del Codice Etico del Gruppo Auchan e di quanto indicato dalle Linee Guida. Le procedure manuali e informatiche attuate all'interno della Società stabiliscono i principi e le regole da seguire nello svolgimento delle operazioni relative ai singoli processi aziendali e prevedono specifici controlli preventivi che devono essere effettuati al fine di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza della Società nell'espletamento della propria attività. Nella predisposizione delle proprie procedure, sia manuali che informatiche, la Società assicura il rispetto dei seguenti principi: (i) favorire il coinvolgimento di più soggetti, onde addivenire ad una adeguata separazione dei compiti mediante la contrapposizione delle funzioni; (ii) adottare le misure volte a garantire che ogni operazione, transazione, azione sia verificabile, documentata, coerente e congrua; (iii) prescrivere l'adozione di misure volte a documentare i controlli espletati rispetto alle operazioni e/o le azioni effettuate;
4. il **Sistema di Controllo di Gestione**: la Società si avvale di procedure di controllo di gestione che sono alla base del processo decisionale volto ad anticipare, e quindi a ridurre, i rischi di carattere gestionale/organizzativo. Tali procedure, tra l'altro, permettono di avere una chiara indicazione dell'andamento aziendale complessivo;
5. il **Risk Control & Self Assessment** finalizzato all'individuazione delle attività sensibili, qui integralmente richiamato e agli atti della Società;
6. il **Codice Etico del Gruppo Auchan**: insieme di valori, principi e linee di comportamento che ispirano l'intera operatività della Società;
7. il **Sistema di Vigilanza sulla salute e sicurezza sul lavoro e sulle tematiche ambientali**: la salute e la sicurezza dei lavoratori, la creazione ed il mantenimento di un ambiente di lavoro salubre e la tutela dell'ambiente sono obiettivi primari della Società, come descritto nel **Codice Etico del Gruppo Auchan**. Per la verifica sistematica del raggiungimento di tali obiettivi, la Società ha predisposto un



adeguato sistema di controllo fondato sulla prevenzione e sul monitoraggio ai sensi del D.Lgs. 81/2008 e nel rispetto della specifica normativa in materia ambientale. Si veda, per maggiori dettagli, la Parte Speciale del Modello, Sezioni H) ed N);

8. **Responsabile Controllo Interno:** Il Responsabile Controllo Interno collabora con tutte le Direzioni Aziendali di ARI al fine di assicurare che Auchan Retail Italia disponga di un Controllo Interno efficace e che garantisca:

- l'applicazione delle politiche e delle linee guida definite da ARI;
- la conformità alle leggi e ai regolamenti (in particolare: D.Lgs. 231/2001 e Loi Sapin II);
- l'efficienza dei processi interni;
- l'affidabilità delle informazioni finanziarie e gestionali.

Al ruolo è quindi attribuito un compito di vigilanza sulle attività di ARI garantendo un supporto al più ampio raggiungimento degli obiettivi aziendali;

9. nonché tutte le **disposizioni**, i **provvedimenti interni**, gli **atti** e le **procedure operative** (es. organigrammi, *job description*) che di questo documento costituiscono attuazione.

Tali atti e documenti sono reperibili, secondo le modalità previste per la loro diffusione, all'interno dell'azienda e sulla intranet aziendale.

Affinché i Destinatari del presente Modello possano meglio comprenderne i contenuti e le finalità, si ritiene utile illustrare brevemente la disciplina contenuta nel Decreto.

## PARTE GENERALE

### **1. Il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231**

Il D.Lgs. 231/2001 introduce e disciplina la **responsabilità amministrativa da reato** degli enti. Il Decreto, che dà attuazione alla normativa di origine comunitaria<sup>1</sup> sulla lotta contro la corruzione, costituisce una assoluta novità per il nostro ordinamento, che non conosceva, fino al 2001, forme di responsabilità penale o amministrativa per i soggetti collettivi, i quali potevano al massimo essere chiamati a pagare, in via solidale, multe, ammende e sanzioni amministrative inflitte ai propri rappresentanti legali, amministratori o dipendenti.

L'istituzione di una responsabilità amministrativa degli enti, nasce dalla considerazione empirica che frequentemente le condotte illecite commesse all'interno delle organizzazioni, costituiscono espressione non tanto della devianza del singolo, quanto di quella del centro di interessi economici nell'ambito del quale il singolo abbia agito, essendo sovente conseguenza di decisioni di vertice del medesimo. Si ritiene, pertanto, che tali comportamenti criminosi possano essere efficacemente prevenuti soltanto sanzionando anche l'ente, quale reale beneficiario del reato.

L'ambito di operatività del Decreto è piuttosto vasto e colpisce tutti gli enti forniti di personalità giuridica, le società, le associazioni anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici, gli enti privati concessionari di un pubblico servizio. Sono, invece, esclusi lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli enti pubblici non economici, gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (per esempio i partiti politici e i sindacati).

La norma non fa riferimento agli enti non aventi sede in Italia. Tuttavia, a tal proposito, un'ordinanza del GIP del Tribunale di Milano (ord. 13 giugno 2007; v. anche GIP Milano, ord. 27 aprile 2004, e Tribunale di Milano, ord. 28 ottobre 2004) ha sancito, in base al principio di territorialità, la sussistenza della giurisdizione del giudice italiano in relazione a reati commessi da enti esteri in Italia.

La **Loi Sapin II** ha introdotto l'obbligo di adottare dei *compliance program* - assimilabili ai Modelli Organizzativi di cui al D. Lgs. 231/2001 - per le aziende francesi e alle loro controllate anche se aventi sede fuori dalla Francia.

---

<sup>1</sup> Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee; Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione; Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Il presente Modello rispetta le “*Recommandations destinées à aider les personnes morales de droit public et de droit privé à prévenir et à détecter les faits de corruption, de trafic d’influence, de concussion, de prise illégale d’intérêt, de détournement de fonds publics et de favoritisme*” (Raccomandazioni per assistere le persone giuridiche di diritto pubblico e di diritto privato a prevenire e individuare atti di corruzione, di traffico di influenze, estorsione, interferenza illecita, appropriazione indebita di fondi pubblici e favoritismo”) rese pubbliche dall’Agenzia Francese Anticorruzione (*Agence Française Anticorruption – AFA*).

Inoltre, si considera parte integrante del Modello, il “Codice di etica commerciale”.

### 1.1 Caratteristiche e natura della responsabilità degli enti

La nuova responsabilità attribuita agli enti si fonda sul seguente modello punitivo: il legislatore individua alcune tipologie di reati, i cui autori sono sempre persone fisiche, che possono essere commessi nell’interesse o a vantaggio dell’ente; individua poi un particolare legame tra autore del reato ed ente, tale per cui si possa desumere che l’autore del reato abbia agito nell’ambito delle attività svolte per l’ente; fa derivare dal legame tra persona fisica-ente e dal legame tra reato-interesse dell’ente una responsabilità diretta di quest’ultimo; sceglie un particolare sistema punitivo per l’ente, che prescinda da quello comunque applicabile alla persona fisica.

La responsabilità dell’ente sorge quindi se:

- è commesso un reato a cui il Decreto collega la responsabilità dell’ente;
- il reato è stato commesso da un soggetto che ha un particolare legame con l’ente;
- esiste un interesse o un vantaggio per l’ente nella commissione del reato.

La **natura** di questa nuova forma di responsabilità dell’ente è di genere misto. Essa può definirsi come una responsabilità che coniuga i tratti essenziali del **sistema penale** con quelli del **sistema amministrativo**. L’ente risponde di un illecito amministrativo ed è punito con una sanzione amministrativa, ma il meccanismo di irrogazione delle sanzioni è basato sul processo penale, l’Autorità competente a contestare l’illecito è il Pubblico Ministero e l’Autorità competente ad irrogare le sanzioni è il Giudice penale.

La responsabilità amministrativa dell’ente è autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato e sussiste, quindi, anche se l’autore del reato non è stato identificato o se il reato si sia estinto per una causa diversa dall’amnistia.

La responsabilità dell’ente, in ogni caso, si aggiunge e non sostituisce quella della persona fisica

autrice del reato.

## **1.2 I reati che determinano la responsabilità amministrativa dell'ente**

L'ente può essere chiamato a rispondere per un numero chiuso di reati, previsti dal D.Lgs. 231/2001 e dalla Loi Sapin II, ovvero soltanto per i reati indicati dal Legislatore (cd. "**reati presupposto**") e non è sanzionabile per qualsiasi altra tipologia di reato commesso durante lo svolgimento delle proprie attività.

Il limite alla applicabilità del Decreto e della Loi Sapin II ai soli reati presupposto è logico e comprensibile: non avrebbe senso punire l'ente per la commissione di reati che non hanno alcun legame con la sua attività e che derivano unicamente dalle scelte o dagli interessi della persona fisica che li commette. Si tratta di categorie di reati molto diverse tra loro. Alcuni sono tipici ed esclusivi dell'attività di impresa; altri, invece, normalmente esulano dall'attività di impresa vera e propria, e attengono alle attività tipiche delle organizzazioni criminali.

Il **D.Lgs. 231/2001** nella sua stesura originaria prevedeva, tra i reati dalla cui commissione è fatta derivare la responsabilità amministrativa degli enti, esclusivamente quelli nei confronti della Pubblica Amministrazione e quelli contro il patrimonio commessi a danno dello Stato o di altro ente pubblico (**artt. 24 e 25** del Decreto).

Successivamente, sono stati inseriti i seguenti **ulteriori reati** nel novero di quelli previsti dal Decreto:

- Decreto Legge 25 settembre 2001, n. 350, convertito con modificazioni in Legge 23 novembre 2001, n. 409, ha introdotto i **reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo (art. 25-bis** del Decreto);
- Decreto Legislativo 11 aprile 2002, n. 61 ha introdotto i **reati societari (art. 25-ter** del Decreto);
- Legge 14 gennaio 2003, n. 7 ha introdotto i **reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater** del Decreto);
- Legge 11 agosto 2003, n. 228 ha introdotto i **delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies** del Decreto);
- Legge 18 aprile 2005, n. 62 ha introdotto i **reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (art. 25-sexies** del Decreto);
- Legge 9 gennaio 2006, n. 7 ha introdotto i **delitti in tema di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1** del Decreto);

- Legge 16 marzo 2006, n. 146, art. 10 ha introdotto i **reati transnazionali**;
- Legge 3 agosto 2007, n. 123 ha introdotto i **reati in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del Decreto)**;
- Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231 ha introdotto i **reati di ricettazione, di riciclaggio e di impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies del Decreto)**;
- Legge 18 marzo 2008, n. 48 ha introdotto i **delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis del Decreto)**;
- Legge 15 luglio 2009, n. 94 ha introdotto i **delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto)**;
- Legge 23 luglio 2009, n. 99 ha introdotto i **delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 del Decreto)** e i delitti in materia di **violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del Decreto)**;
- Legge 3 agosto 2009, n. 116 ha introdotto il **reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, art. 25-novies**. L'articolo è stato successivamente rinumerato dal Decreto Legislativo 7 luglio 2011, n. 121 (**art. 25-decies del Decreto**);
- Decreto Legislativo 7 luglio 2011, n. 121 ha introdotto i **reati ambientali (art. 25-undecies del Decreto)**;
- Decreto Legislativo 16 luglio 2012, n. 109 ha introdotto il **reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del Decreto)**;
- Legge 20 novembre 2017, n. 167 ha introdotto il **reato di istigazione e incitamento al razzismo e alla xenofobia (art. 25-terdecies del Decreto)**.

Inoltre, nel corso degli anni, sono intervenute le **seguenti modifiche**:

- Legge 18 aprile 2005, n. 62 ha modificato l'art. 2637 c.c., richiamato dall'**art. 25-ter** del Decreto;
- Legge 28 dicembre 2005, n. 262: (i) ha aggiunto il delitto di "Omessa comunicazione del conflitto d'interessi" previsto dall'articolo 2629-bis c.c. (lettera r dell'**art. 25-ter**, comma 1, del Decreto); (ii) ha modificato l'art. 2638 c.c., richiamato dall'**art. 25-ter** del Decreto; (iii) ha modificato gli artt. 2621, 2622 c.c., richiamati dall'**art. 25-ter** del Decreto; (iv) ha abrogato l'art. 2623 c.c., richiamato dall'**art. 25-ter** del Decreto;

- Legge 6 febbraio 2006, n. 38 che ha aggiunto il reato di “Pornografia virtuale” previsto dall’art. 600-*quater*.1 c.p. (**art. 25-quinquies** del Decreto);
- Decreto Legislativo 29 dicembre 2006, n. 303, ha modificato l’art. 2629-*bis* c.c., richiamato dall’**art. 25-ter** del Decreto;
- Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231 ha abrogato i commi 5 e 6 dell’**art. 10 della Legge 16 marzo 2006, n. 146**. Ciò ha permesso che i reati di “Riciclaggio” (art. 648-*bis* c.p.) e di “Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita” (art. 648-*ter* c.p.) diventassero rilevanti, ai fini della responsabilità amministrativa, sia nel caso della transnazionalità (come previsto nel testo originario) sia se compiuti in territorio nazionale;
- Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 ha modificato le disposizioni dell’**art. 25-septies** del Decreto;
- Decreto Legislativo 17 luglio 2009, n. 101: (i) ha modificato il reato di cui all’art. 184 del Decreto Legislativo n. 58/1998, richiamato dall’**art. 25-sexies** del Decreto; (ii) ha modificato il reato di cui all’art. 185 del Decreto Legislativo n. 58/1998, richiamato dall’**art. 25-sexies** del Decreto;
- Legge 23 luglio 2009, n. 99 ha modificato l’**art. 25-bis** del Decreto, comma 1, 2 e **rubrica (“Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento”)**;
- Decreto Legislativo 27 gennaio 2010, n. 39 ha abrogato l’art. 2624 c.c., e parzialmente modificato l’art. 2625 c.c., richiamati dall’**art. 25-ter** del Decreto;
- Legge 2 luglio 2010, n. 108 ha parzialmente modificato gli artt. 600, 601 e 602 c.p., richiamati dall’**art. 25-quinques** del Decreto e, per il tramite dell’art. 416 c.p., l’**art. 24-ter** del Decreto;
- Decreto Legislativo 24 marzo 2011, n. 50 ha modificato l’art. 74 del D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309, richiamato dall’**art. 24-ter** del Decreto;
- Legge 1° ottobre 2012, n. 172: (i) ha introdotto il comma 7 dell’art. 416 c.p., richiamato dall’**art. 24-ter** del Decreto (art. 4, comma 1, lett. c); (ii) ha sostituito l’art. 600-*bis* c.p., richiamato dall’**art. 25-quinquies** del Decreto (art. 4, comma 1, lett. g); (iii) ha modificato l’art. 600-*ter* c.p., richiamato dall’**art. 25-quinquies** del Decreto (art. 4, comma 1, lett. h);
- Legge 6 novembre 2012, n. 190: (i) ha modificato la rubrica dell’**art. 25** del Decreto; (ii) ha introdotto, tra i reati rilevanti ai sensi del Decreto (**art. 25**, comma 3), l’art. 319-*quater* c.p. (“Induzione indebita a dare o promettere utilità”); (iii) ha introdotto, tra i reati rilevanti

ai sensi del Decreto (**art. 25-ter**), il comma 3 dell'art. 2635 c.c. ("Corruzione tra privati");

La suddetta Legge ha previsto, inoltre, che ogni condanna, tra gli altri, per i delitti previsti dagli articoli 316-*bis*, 316-*ter* c.p., (richiamati dall'**art. 24** del Decreto) 317, 318, 319, 319-*bis*, 319-*quater*, 320, 321, 322, 322-*bis* c.p. (richiamati dall'**art. 25** del Decreto), 416, 416-*bis* (richiamati dall'**art. 24-ter** del Decreto), 640, n. 1) del secondo comma, 640-*bis* c.p. (richiamati dall'**art. 24** del Decreto), commessi in danno o in vantaggio di un'attività imprenditoriale, o comunque in relazione ad essa, importa l'incapacità di contrattare con la Pubblica Amministrazione;

- Legge 20 dicembre 2012, n. 237 ha modificato l'art. 378 c.p., richiamato dall'**art. 10 della Legge 16 marzo 2006, n. 146**;
- Decreto Legge 28 giugno 2013, n. 76, convertito con modificazioni dalla Legge 9 agosto 2013, n. 99 ha modificato l'art. 55 del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, richiamato dall'**art. 25-septies** del Decreto;
- Decreto Legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito con modificazioni dalla Legge 15 ottobre 2013, n. 119 ha modificato: (i) l'art. 640-*ter* c.p., richiamato dall'**art. 24** del Decreto; (ii) l'art. 648 c.p., richiamato dall'**art. 25-octies** del Decreto;
- Decreto Legislativo 28 dicembre 2013, n. 154 ha parzialmente modificato l'art. 583-*bis* c.p. richiamato dall'**art. 25-quater.1** del Decreto;
- Decreto Legislativo 4 marzo 2014, n. 24 ha parzialmente modificato gli artt. 600 e 601 c.p., richiamati dall'**art. 25-quinques** del Decreto e, per il tramite dell'art. 416 c.p., l'**art. 24-ter** del Decreto;
- Decreto Legislativo 4 marzo 2014, n. 39 ha modificato l'**art. 25-quinquies**, comma 1, lett. c) del Decreto, introducendo tra i reati presupposto l'art. 609-*undecies* c.p. ("Adescamento di minorenni");
- Decreto Legislativo 4 marzo 2014, n. 46 ha modificato gli artt. 137, 256 e 279 del Decreto Legislativo 3 aprile 2006, n. 152, richiamati dall'**art. 25-undecies** del Decreto;
- Legge 17 aprile 2014, n. 62 ha modificato l'art. 416-*ter* c.p., richiamato dall'**art. 24-ter** del Decreto;
- Legge 15 dicembre 2014, n. 186 ha modificato l'art. **25-octies** del Decreto introducendo tra i reati presupposto l'art. 648-*ter.1* c.p. (autoriciclaggio) e rubrica ("Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio");

- Legge 22 maggio 2015, n. 68 ha ampliato le fattispecie di reato previste dall'**art. 25-undecies** del Decreto inserendo i seguenti nuovi reati: "Inquinamento ambientale" (art. 452-*bis* c.p.), "Disastro ambientale" (art. 452-*quater* c.p.), "Delitti colposi contro l'ambiente" (art. 452-*quinquies* c.p.), "Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività" (art. 452-*sexies* c.p.), "Circostanze aggravanti" (art. 452-*octies* c.p.);
- Legge 27 maggio 2015, n. 69 ha apportato modifiche all'art. 317 c.p. ("Concussione") - richiamato dall'**art. 25** del Decreto - e ad alcuni articoli del codice civile richiamati dall'**art. 25-ter** del Decreto. Nello specifico, il Legislatore, ha modificato l'art. 2621 c.c. ("False comunicazioni sociali"), ha introdotto il nuovo art. 2621-*bis* c.c. ("Fatti di lieve entità"), ha sostituito l'art. 2622 c.c. ("False comunicazioni sociali delle società quotate");
- D. Lgs. 15 gennaio 2016, n. 7 ha apportato modifiche agli artt. 491-*bis*, 635-*bis*, 635-*ter*, 635-*quater*, 635-*quinquies* c.p. richiamati dall'**art. 24-bis** del Decreto (Delitti informatici e trattamento illecito di dati);
- D. Lgs. 21 giugno 2016, n. 125 ha apportato modifiche agli artt. 453 e 461 c.p. richiamati dall'**art. 25-bis** del Decreto (Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento);
- Legge 29 ottobre 2016, n. 199 ha riscritto in parte l'art. 603-*bis* c.p. (**Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro**) ed introdotto lo stesso all'interno dell'**art. 25-quinquies** del Decreto (Delitti contro la personalità individuale);
- D. Lgs. 15 marzo 2017, n. 38 ha apportato modifiche all'art. 2635 c.c. (**Corruzione tra privati**) ed introdotto nel codice civile l'art. 2635-*bis* c.c. (**Istigazione alla corruzione**) determinando una revisione dell'**art. 25-ter** del Decreto (Reati societari);
- Legge 17 ottobre 2017, n. 161 ha modificato l'**art. 25-duodecies** del Decreto (Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare) introducendo quali nuove fattispecie di reato quanto previsto all'art. 12 comma 3, 3-*bis*, 3-*ter* e comma 5 del D. Lgs. 286/1998 – c.d. Testo Unico sull'immigrazione) in materia di **immigrazioni clandestine**;
- D. Lgs. 1 marzo 2018, n. 21 ha abrogato l'art. 260 del D. Lgs. 152/2006, richiamato dall'**art. 25-undecies** del Decreto (Reati ambientali) ed ha conseguentemente inserito la medesima fattispecie nel nuovo art. 452-*quaterdecies* c.p. (Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti); ha abrogato l'art. 3 della L. 654/1975, il cui comma 3-*bis* è richiamato dall'**art. 25-terdecies** del Decreto (Razzismo e Xenofobia) ed ha conseguentemente inserito la medesima fattispecie nel nuovo art. 604-*bis* c.p.



(Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa); ha modificato, inserendo ulteriori commi, sia l'art. 601 c.p. (Tratta di persone) che l'art. 601-*bis* c.p. (Traffico di organi prelevati da persona vivente), articoli richiamati il primo in maniera diretta dall'**art. 25-*quinquies*** del Decreto (Delitti contro la personalità individuale) ed entrambi richiamati indirettamente dall' **art. 24-*ter*** del Decreto (Delitti di criminalità organizzata).

Alla data di approvazione del presente Modello, i reati presupposto appartengono alle categorie di seguito indicate:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-*bis*);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter*);
- 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*);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*.1);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies*);
- abusi di mercato (art. 25-*sexies*);
- omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies*);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o 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 transnazionali (art. 10, L. 16 marzo 2006, n. 146).

L'elenco dei reati presupposto è suscettibile di essere **ulteriormente ampliato in futuro**.

Inoltre, la Loi Sapin II prevede l'applicabilità per i seguenti reati:

- atti di corruzione;
- traffico di influenze;
- estorsione;
- interferenza illecita;
- appropriazione indebita di fondi pubblici;
- favoritismo.

Si osserva, fin da subito, che in ragione delle modalità di commissione di ciascun reato presupposto e delle attività tipiche svolte dalla Società, **non tutti i reati presupposto indicati dal Decreto o dalla Loi Sapin II sono rilevanti per la Società**, bensì soltanto quelli indicati nel successivo "paragrafo 7".

### 1.3 Criteri di imputazione della responsabilità all'ente

Nel caso di commissione di uno dei reati presupposto, l'ente è punibile solamente nel caso in cui si verificano determinate condizioni, definite come criteri di imputazione di reato all'ente. Tali criteri si distinguono in "oggettivi" e "soggettivi".

La **prima condizione oggettiva** è che il reato sia stato **commesso** da parte di un **soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato**. A tal proposito si distingue tra:

- **soggetti in "posizione apicale"**, cioè che rivestono posizioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente, quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore generale o il direttore di un'unità organizzativa autonoma, nonché le persone che gestiscono, anche soltanto di fatto, l'ente. Si tratta delle persone che effettivamente hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto della Società. Sono, inoltre, assimilabili a questa categoria tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione della Società o di sue sedi distaccate;
- **soggetti "subordinati"**, ovvero tutti coloro che sono sottoposti alla direzione ed alla vigilanza dei soggetti apicali. Specificatamente appartengono a questa categoria i lavoratori dipendenti e quei soggetti che, pur non facendo parte del personale, hanno

una mansione da compiere sotto la direzione ed il controllo di soggetti apicali. Viene data particolare rilevanza all'attività svolta in concreto, piuttosto che all'esistenza di un contratto di lavoro subordinato, per evitare che l'ente possa aggirare la normativa delegando all'esterno attività che possono integrare fattispecie di reato.

La *seconda condizione oggettiva* è che il reato deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio della Società; deve essere, perciò, stato commesso in un ambito inerente alle attività specifiche della Società e quest'ultima deve averne ottenuto un beneficio, anche se solo in maniera potenziale. È sufficiente la sussistenza di almeno una delle due condizioni, alternative tra loro:

- l'“**interesse**” sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire la Società, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito;
- il “**vantaggio**” sussiste quando la società ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

Secondo la Corte di Cassazione (Cass. Pen., 20 dicembre 2005, n. 3615), i concetti di interesse e vantaggio non vanno intesi come concetto unitario, ma bensì dissociati, essendo palese la distinzione tra quello che potrebbe essere inteso come un possibile guadagno prefigurato come conseguenza dell'illecito, rispetto ad un vantaggio chiaramente conseguito grazie all'esito del reato. In tal senso si è pronunciato anche il Tribunale di Milano (ord. 20 dicembre 2004), secondo cui è sufficiente la sola finalizzazione della condotta criminosa al perseguimento di una data utilità, a prescindere dal fatto che questa sia effettivamente conseguita.

La responsabilità dell'ente sussiste non soltanto quando esso ha tratto un vantaggio patrimoniale immediato dalla commissione del reato, ma anche nell'ipotesi in cui, pur nell'assenza di tale risultato, il fatto trovi motivazione nell'interesse della Società. Il miglioramento della propria posizione sul mercato o l'occultamento di una situazione di crisi finanziaria sono casi che coinvolgono gli interessi della Società senza apportargli però un immediato vantaggio economico. È importante, inoltre, notare che qualora il reato venga commesso da soggetti qualificati di altra Società appartenente ad un gruppo, il concetto di interesse può essere esteso in senso sfavorevole alla Società capogruppo. Il Tribunale di Milano (ord. 20 dicembre 2004) ha sancito che l'elemento caratterizzante l'interesse di gruppo sta nel fatto che questo non si configura come proprio ed esclusivo di uno dei membri del gruppo, ma come comune a tutti i soggetti che ne fanno parte. Per questo motivo si afferma che l'illecito commesso dalla controllata possa essere addebitato anche alla controllante, purché la persona fisica che ha commesso il reato appartenga anche funzionalmente alla stessa.

Affinché il reato non venga imputato ad esso in maniera *soggettiva*, l'ente deve dimostrare di aver fatto tutto quanto in suo potere per prevenire nell'esercizio dell'attività di impresa la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto. Per questo motivo il Decreto stesso prevede l'esclusione dalla responsabilità solo se l'ente dimostra:

- che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo.

Le condizioni appena elencate devono concorrere **congiuntamente** affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa. L'esenzione da colpa della società dipende quindi dall'adozione ed attuazione efficace di un Modello di prevenzione dei reati e dalla istituzione di un Organismo di Vigilanza sul Modello a cui è assegnata la responsabilità di sorvegliare la conformità dell'attività agli standard e alle procedure definite nel Modello.

Nonostante il Modello funga da causa di non punibilità sia che il reato presupposto sia stato commesso da un **soggetto in posizione apicale**, sia che sia stato commesso da un **soggetto in posizione subordinata**, il Decreto è molto più rigido e severo nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, poiché in tal caso l'ente deve dimostrare che il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente il Modello; il Decreto richiede quindi una prova di estraneità più forte, in quanto l'ente deve anche provare una sorta di frode interna da parte di soggetti apicali.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, l'ente può invece essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Si tratta, in questo caso, di una vera e propria colpa in organizzazione: la Società ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività e i soggetti a rischio di commissione di un reato presupposto.

Dotarsi di un Modello ai sensi del Decreto non è obbligatorio ai sensi di legge, anche se, in base ai criteri di imputazione del reato all'ente, sembra essere l'unico strumento valido a dimostrare la propria estraneità ed a non subire le sanzioni stabilite dal Decreto. Dotarsi dunque di un Modello efficace ed efficiente è nell'interesse della Società.

#### 1.4 Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del Modello

Il Decreto si limita a disciplinare alcuni principi generali in merito al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, senza fornire però caratteristiche specifiche. La mera adozione del Modello non è condizione di per sé sufficiente per escludere la responsabilità dell'ente.

Il Modello, infatti, opera quale causa di non punibilità solo se:

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

Quanto all'efficacia del Modello, il Decreto prevede che esso abbia il seguente contenuto minimo (art. 6, comma 2 e art. 7 del Decreto):

- siano individuate le attività dell'ente nel cui ambito possono essere commessi reati;
- siano previsti specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società, in relazione ai reati da prevenire;
- siano individuate le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- sia introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, siano previste misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Il Decreto stabilisce che il Modello sia sottoposto a verifica periodica ed aggiornamento, sia nel caso in cui emergano significative violazioni delle prescrizioni, sia qualora avvengano significativi cambiamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente o muti la normativa di riferimento, in particolare quando siano introdotti nuovi reati presupposto.

La Legge 30 novembre del 2017, n. 179 (c.d. Legge sul *Whistleblowing*), recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", ha modificato l'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 inserendo i commi *2-bis*, *2-ter* e *2-quater*. Nello specifico, secondo quanto disposto dal comma *2-bis*, il Modello dovrà prevedere **uno o più canali** che, a tutela dell'integrità dell'ente, consentano a coloro che a qualsiasi titolo rappresentino o dirigano l'ente, segnalazioni di

condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o di violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Tali canali dovranno garantire la **riservatezza dell'identità del segnalante**. La **modalità informatica** è uno strumento necessario, e non eventuale, del canale a tutela della riservatezza dell'identità del segnalante.

Il Modello dovrà, inoltre, prevedere il **divieto di atti di ritorsione o discriminatori** nei confronti del segnalante.

Il Modello dovrà prevedere **sanzioni disciplinari** nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate.

### **1.5 I reati commessi all'estero**

In forza dell'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia di reati presupposto commessi all'estero.

Il Decreto, tuttavia, subordina questa possibilità alle seguenti condizioni, che si aggiungono a quelle già evidenziate

- sussistono le condizioni generali di procedibilità previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 del Codice Penale per poter perseguire in Italia un reato commesso all'estero;
- l'ente ha la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato non procede nei confronti dell'ente;
- il reato è commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato alla società.

### **1.6 Le sanzioni**

Il sistema sanzionatorio previsto dal D.Lgs. 231/2001 è articolato in quattro tipi di sanzione, cui può essere sottoposto l'ente in caso di condanna ai sensi del Decreto:

- **sanzione pecuniaria:** è sempre applicata qualora il giudice ritenga l'ente responsabile. Essa viene calcolata tramite un sistema basato su quote, che vengono determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare: il numero delle quote, da applicare tra un minimo e un massimo che variano a seconda della fattispecie, dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti; l'ammontare della

singola quota va invece stabilito, tra un minimo di € 258,00 e un massimo di € 1.549,00, a seconda delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente;

- **sanzioni interdittive:** le sanzioni interdittive si applicano, in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, soltanto se espressamente previste per il reato per cui l'ente viene condannato e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:
  - l'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;
  - in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

- l'interdizione, temporanea o definitiva, dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per 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, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Eccezionalmente applicabili con effetti definitivi, le sanzioni interdittive sono temporanee, con una durata che varia da tre mesi a due anni, ed hanno ad oggetto la specifica attività dell'ente cui si riferisce l'illecito. Esse possono essere applicate anche in via cautelare, prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di ulteriore commissione di illeciti della stessa indole di quello per cui si procede. L'adozione di un Modello adeguato, anche successiva alla commissione di un reato, può essere valutata quale circostanza di esclusione del pericolo di reiterazione del reato (GIP. Trib. Milano 20 settembre 2004).

Le sanzioni interdittive non si applicano (art. 17 del Decreto) quando l'ente, prima dell'apertura del dibattimento di primo grado:

- ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
  - ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di un Modello idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
  - ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.
- **confisca:** con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato o di beni o altre utilità di valore equivalente. Il profitto del reato è stato definito dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione (v. Cass. Pen., S.U., 27 marzo 2008, n. 26654) come il vantaggio economico di diretta e immediata derivazione causale dal reato, e concretamente determinato al netto dell'effettiva utilità conseguita dal danneggiato nell'ambito di un eventuale rapporto contrattuale con l'ente; le Sezioni Unite hanno inoltre specificato che da tale definizione deve escludersi qualsiasi parametro di tipo aziendalistico, per cui il profitto non può essere identificato con l'utile netto realizzato dall'ente (tranne che nel caso, normativamente previsto, di commissariamento dell'ente). Per il Tribunale di Napoli (ord. 26 luglio 2007) non può inoltre considerarsi estranea al concetto di profitto la mancata diminuzione patrimoniale determinata dal mancato esborso di somme per costi che si sarebbero dovuti sostenere;
  - **pubblicazione della sentenza di condanna:** può essere disposta quando l'ente è condannato ad una sanzione interdittiva; consiste nella pubblicazione della sentenza 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, ed è eseguita a spese dell'ente.

Le sanzioni amministrative a carico dell'ente si prescrivono al decorrere del quinto anno dalla data di commissione del reato.

La condanna definitiva dell'ente è iscritta nell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative da reato: archivio contenente tutte le decisioni relative a sanzioni divenute irrevocabili applicate agli enti ai sensi del Decreto.

La Loi Sapin II crea una nuova agenzia anticorruzione nazionale denominata **Agence Française Anticorruption (AFA)**. Essa ha il diritto di ottenere informazioni, condurre interviste ed effettuare ispezioni in loco.



Non ha poteri investigativi e non può imporre sanzioni penali, bensì amministrative. Il suo mandato è triplice:

- fornire una guida aggiornata e supporto alle aziende in relazione agli obblighi di prevenzione;
- sanzionare violazioni degli obblighi di prevenzione, utilizzando anche avvisi formali, ingiunzioni o multe fino a 1 milione di Euro contro le aziende e 200.000 Euro contro gli individui;
- monitorare i "piani di rimedio" (con costi a carico della società).

### 1.7 Le vicende modificative dell'ente

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità dell'ente nel caso di vicende modificative, ovvero in caso di **trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda**.

Il principio fondamentale, che informa anche l'intera materia della responsabilità dell'ente, stabilisce che dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria inflitta all'ente risponde soltanto l'ente, con il suo patrimonio o il fondo comune. La norma, dunque, esclude una responsabilità patrimoniale diretta dei soci o degli associati, indipendentemente dalla natura giuridica dell'ente collettivo.

Il legislatore ha adottato, come criterio generale, quello di applicare alle **sanzioni pecuniarie** inflitte all'ente i principi delle leggi civili sulla responsabilità dell'ente oggetto di trasformazione per i debiti dell'ente originario; correlativamente, per le **sanzioni interdittive** si è stabilito che esse rimangano a carico dell'ente in cui sia rimasto (o sia confluito) il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato.

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.

In caso di **fusione**, l'ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione. Se la fusione è intervenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

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. L'obbligo è limitato al valore del patrimonio trasferito.

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. 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 il reato è stato commesso.

## **2. Adozione del Modello IDS**

### **2.1 IDS International Drugstore Italia S.r.l.: la Società**

International Drugstore Italia S.r.l. svolge attività commercio all'ingrosso e al dettaglio, anche tramite l'e-commerce, di prodotti non alimentari, tra i quali articoli ed accessori di profumeria, detersivi, saponi, articoli igienici, per la pulizia della persona e della casa ed articoli sanitari in genere.

La Società fa parte del Gruppo Auchan: nato nel 1961 come impresa familiare da un'idea di Gerard Mulliez, il Gruppo fonda da sempre il proprio sviluppo sui principi di qualità, convenienza, innovazione e alta sensibilità alle richieste dei consumatori. Nel tempo è stato protagonista di una formidabile crescita che lo ha portato ad espandersi internazionalmente fino a diventare un leader della grande distribuzione mondiale.

### **2.2 Cenni sulla struttura di Auchan Retail Italia**

Il 23 ottobre 2015, Wilhelm Hubner e Vianney Mulliez hanno annunciato, nel quadro di una più ampia riorganizzazione del Gruppo Auchan a livello internazionale, la nascita di Auchan Retail Italia, struttura organizzativa che raggruppa le società del Gruppo Auchan operanti nel settore *retail* alimentare, non alimentare, nonché dei servizi finanziari accessori ed è costituita dalle diverse Direzioni Auchan Retail Italia, che hanno la responsabilità di operare trasversalmente per le suddette società, sia a livello di coordinamento sia di gestione diretta delle attività.

### 2.3 Il Modello di IDS

Il presente Modello costituisce parte integrante del **regolamento interno di IDS International Drugstore Italia S.r.l.**, vincolante per la medesima.

In osservanza delle disposizioni del Decreto e per garantire le migliori condizioni di correttezza, trasparenza e legalità nella conduzione delle proprie attività aziendali, la Società ha adottato il Modello con delibera del Consiglio di Amministrazione del 9 dicembre 2015, il quale è stato successivamente modificato con delibere del 31 gennaio 2017, e del 21 giugno 2018 (versione attualmente vigente).

Il Consiglio di Amministrazione ha competenza esclusiva per l'adozione e la modificazione del Modello idoneo a prevenire reati in genere e, in particolare, quelli richiamati al successivo paragrafo 7 "Reati rilevanti per IDS".

Il presente Modello è ispirato, tra gli altri, al Codice Etico ai fini del D.Lgs. 8 Giugno 2001, n. 231 elaborato da Confcommercio nel 2004 e le Linee Guida per la costruzione dei modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, elaborate da Confindustria nel documento del 7 marzo 2002, successivamente aggiornate nel 2004, nel 2008 e nel 2014 (le "**Linee Guida**").

Il Modello, inoltre, è stato elaborato tenendo conto della struttura e dell'attività concretamente svolta dalla Società, della natura e della dimensione della sua organizzazione. La Società ha proceduto ad un'analisi preliminare del proprio contesto aziendale e successivamente ad una analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto. In particolare, sono stati oggetto di analisi: la storia della Società, il contesto societario, il mercato di appartenenza, l'organigramma aziendale, il sistema di *Corporate Governance* esistente, il sistema delle procure e delle deleghe, i rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi, anche con riferimento ai contratti di servizio che regolano i rapporti infragruppo, la realtà operativa aziendale, le prassi e le procedure formalizzate e diffuse all'interno della Società per lo svolgimento delle operazioni.

Al fini della predisposizione del presente Modello, la Società ha proceduto inoltre:

- all'individuazione delle **Attività Sensibili**: attraverso la ricognizione delle attività svolte dalla società tramite interviste con i responsabili delle funzioni aziendali, l'analisi degli organigrammi aziendali e del sistema di ripartizione delle responsabilità, sono state individuate le aree in cui è possibile che siano commessi i reati presupposto indicati nel Decreto;
- all'identificazione delle **procedure di controllo** già esistenti: attraverso interviste con i responsabili delle funzioni aziendali, integrate con questionari di autovalutazione, sono

state identificate le procedure di controllo già esistenti nelle aree sensibili precedentemente individuate;

- all'identificazione di **principi e regole di prevenzione**: alla luce dei risultati delle due precedenti fasi, sono stati individuati i principi e le regole di prevenzione che devono essere attuate, per prevenire, per quanto ragionevolmente possibile, la commissione dei reati presupposto rilevanti per la Società. A tal fine, la Società ha tenuto conto degli strumenti di controllo e di prevenzione già esistenti, diretti a regolamentare il governo societario, quali lo Statuto, il sistema di deleghe e procure nonché le procedure operative redatte dalle singole funzioni aziendali.

I risultati dell'analisi sopra descritta, ivi comprese le osservazioni che hanno consentito alla Società di individuare protocolli specifici per specifiche aree a rischio, costituiscono presupposto e parte integrante del presente Modello. Inoltre, per quanto concerne la possibile commissione di reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies* del Decreto), la Società ha proceduto all'analisi del proprio contesto aziendale e di tutte le attività specifiche ivi svolte nonché alla valutazione dei rischi a ciò connessi sulla base di quanto risulta dalle verifiche svolte in ottemperanza al Testo Unico vigente in materia di tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/2008).

### **3. Modello e società Controllante**

Il presente Modello, e ogni sua successiva edizione, si ispira ai principi e ai contenuti del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società Controllante.

L'Organismo di Vigilanza di IDS International Drugstore Italia S.r.l. è tenuto a comunicare, al termine di ogni esercizio, all'Organismo di Vigilanza della Società Controllante le modifiche apportate al proprio Modello illustrandone le motivazioni.

### **4. Finalità del Modello**

Con l'adozione del presente Modello, la Società intende adempiere compiutamente alle previsioni di legge e, in specie, conformarsi ai principi ispiratori del Decreto, nonché rendere più efficace il sistema dei controlli interni e di *Corporate Governance* già esistenti.

Obiettivo principale del Modello è quello di creare un sistema organico e strutturato di principi e procedure di controllo, atto a prevenire, ove possibile e concretamente fattibile, la commissione dei reati previsti dal Decreto. Il Modello costituisce il fondamento del sistema di governo della Società

ed implementa il processo di diffusione di una cultura di impresa improntata alla correttezza, alla trasparenza ed alla legalità.

Il Modello si propone, inoltre, le seguenti finalità:

- fornire un'adeguata informazione ai Dipendenti, a coloro che agiscono su mandato della Società, o sono legati alla Società da rapporti rilevanti ai fini del Decreto, con riferimento alle attività che comportano il rischio di commissione di reati;
- diffondere una cultura d'impresa che sia basata sulla legalità, in quanto la Società condanna ogni comportamento non conforme alla legge o alle disposizioni interne ed in particolare alle disposizioni contenute nel proprio Modello;
- diffondere una cultura del controllo e di *risk management*;
- attuare un'efficace ed efficiente organizzazione dell'attività di impresa, ponendo l'accento in particolar modo sulla formazione delle decisioni e sulla loro trasparenza e tracciabilità, sulla responsabilizzazione delle risorse dedicate alla assunzione di tali decisioni e delle relative attuazioni, sulla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché sulla gestione dell'informazione interna ed esterna;
- attuare tutte le misure necessarie per ridurre il più possibile e in breve tempo il rischio di commissione di reati.

## **5. Codice Etico del Gruppo Auchan**

La Società ha altresì approvato un proprio Codice Etico con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 9 dicembre 2015, successivamente modificato con delibera del 21 giugno 2018 con cui ha approvato il Codice Etico del Gruppo Auchan (composto da Carta Etica e Codice di Condotta), vincolante per tutte le società del Gruppo Auchan.

Il Codice Etico del Gruppo Auchan è strumento per natura, funzione e contenuti differente dal presente Modello: contiene i principi di comportamento ed i valori etico-sociali che devono ispirare la Società nel perseguimento del proprio oggetto sociale e dei propri obiettivi ed è coerente con quanto riportato nel presente Modello.

Il Modello presuppone il rispetto di quanto previsto nel Codice Etico del Gruppo Auchan formando con esso un *corpus* di norme interne finalizzate alla diffusione di una cultura dell'etica e della trasparenza aziendale.

Il Codice Etico di Gruppo costituisce il fondamento essenziale del presente Modello, nonché parte integrante dello stesso, e le disposizioni contenute nel Modello si integrano con quanto in esso previsto.

Il Codice Etico del Gruppo Auchan, che qui si intende integralmente richiamato, è allegato al Modello.

## **6. Modifiche e aggiornamento del Modello**

Il Modello deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato con delibera del Consiglio di Amministrazione, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, quando:

- siano sopravvenuti cambiamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività della Società;
- siano sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato la non efficacia ai fini della prevenzione dei reati;

A tali fini, l'Odv riceve informazioni e segnalazioni in merito alle modifiche intervenute nel quadro organizzativo aziendale, nelle procedure e nelle modalità organizzative e gestionali della Società.

Nel caso in cui modifiche, quali chiarimenti o precisazioni del testo, di natura esclusivamente formale si rendano necessarie, il Presidente della Società, sentito l'Organismo di Vigilanza, può provvedervi autonomamente. Di tali modifiche è data successiva comunicazione al Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza, in ogni caso, deve prontamente segnalare in forma scritta al Presidente del Consiglio di Amministrazione eventuali fatti che evidenziano la necessità di modificare o aggiornare il Modello. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, in tal caso, deve convocare il Consiglio di Amministrazione, affinché adotti le delibere di sua competenza.

Le modifiche delle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello avvengono a opera delle Funzioni interessate.

L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative e può esprimere parere sulle proposte di modifica.

## **7. Reati rilevanti per IDS**

In considerazione della struttura e delle attività svolte dalla Società, il management coinvolto nell'analisi ha individuato come rilevanti i seguenti reati presupposto:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis*);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter*);
- 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 contro la personalità individuale (art. 25-*quinqies*);
- omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies*);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o 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 transnazionali (art. 10, Legge 16 Marzo 2006, n.146);

nei limiti delle fattispecie elencate e descritte nelle relative sezioni della Parte Speciale.

La Società si impegna a valutare costantemente la rilevanza ai fini del Modello di eventuali ulteriori reati, sia già previsti sia di futura previsione nel Decreto.

Inoltre, le categorie di reato contemplate dalla Loi Sapin II che sono state ritenute applicabili alle attività sensibili svolte dalla Società, sono:

- atti di corruzione;
- traffico di influenze.

## 8. Destinatari del Modello

Il Modello di IDS si applica:

- a) a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società o in una sua unità organizzativa autonoma;
- b) ai dipendenti della Società, ancorché distaccati all'estero per lo svolgimento dell'attività;
- c) a tutti coloro che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato (collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, interinali, ecc.);
- d) a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa (quali, ad esempio, *promoter*, agenti o consulenti);
- e) a coloro che agiscono nell'interesse o anche nell'interesse della Società in quanto legati alla Società da rapporti giuridici contrattuali o da altri accordi (quali, ad esempio, *partner in joint venture* o soci per la realizzazione o l'acquisizione di un progetto di business).

Per i soggetti di cui alle lettere d) ed e) l'Organismo di Vigilanza, sentiti la Direzione Risorse Umane di ARI, la Direzione Giuridica e Fiscale di ARI e il Responsabile dell'area alla quale il contratto o rapporto si riferiscono, determina le **tipologie di rapporti giuridici con soggetti esterni** alla Società, ai quali è opportuno applicare, in ragione della natura dell'attività svolta, le previsioni del Modello. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza determina altresì, sentiti la Direzione Risorse Umane di ARI e il Responsabile dell'area alla quale il contratto o rapporto si riferiscono, le **modalità di comunicazione del Modello** ai soggetti esterni interessati e le **procedure necessarie per il rispetto delle disposizioni** in esso contenute, fatto salvo quanto espressamente prescritto nell'ambito dei rapporti con la Pubblica Amministrazione nella Sezione A della Parte Speciale del presente Modello. Per le misure sanzionatorie in caso di violazioni al Modello da parte di soggetti esterni alla Società, si rinvia a quanto previsto al successivo paragrafo 12.2.

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti a rispettare con la massima diligenza le disposizioni contenute nel Modello e le sue procedure di attuazione.



## **9. Organismo di Vigilanza**

### **9.1 Funzione**

In attuazione del Decreto, è istituito dalla Società un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomia e indipendenza nell'esercizio delle sue funzioni, nonché di adeguata professionalità in materia di controllo dei rischi connessi alla specifica attività svolta dalla Società e dei relativi profili giuridici.

Le funzioni dell'Organismo di Vigilanza, ai sensi di quanto previsto dalla L. 21 novembre 2011, n. 183, sono conferite ai seguenti soggetti (che insieme vengono a costituire l'Organismo di Vigilanza):

- il Collegio Sindacale; e
- due componenti di specifica indicazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare costantemente:

- sull'osservanza del Modello da parte degli organi sociali, dei dipendenti e dei consulenti della Società;
- sull'efficacia del Modello in relazione alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- sulla effettiva attuazione delle prescrizioni del Modello nell'ambito dello svolgimento delle attività della Società;
- sull'aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutamenti della struttura e organizzazione aziendale o del quadro normativo di riferimento.

### **9.2 Nomina, sostituzione e revoca dei membri dell'OdV**

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione, con provvedimento motivato rispetto a ciascun componente, scelto esclusivamente sulla base dei requisiti di professionalità, onorabilità, competenza, indipendenza e autonomia funzionale.

L'Organismo di Vigilanza è individuato nei membri del Collegio Sindacale, integrato da due componenti di esplicita indicazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

L'incarico, quando formalmente accettato dal soggetto nominato, è reso noto a tutti i livelli aziendali, mediante apposita comunicazione interna.

Qualora un membro del Collegio Sindacale sia sostituito, per qualsiasi ragione, il nuovo componente del Collegio assume automaticamente la carica di membro dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso in cui debba essere sostituito uno o tutti e due i membri specificatamente individuati dal Consiglio di Amministrazione, sarà compito di quest'ultimo l'individuazione e la nomina del sostituto/dei sostituti.

### **9.3 Requisiti di eleggibilità**

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza deve essere dotato di professionalità, onorabilità, indipendenza, autonomia funzionale e continuità di azione, nonché della competenza necessaria per lo svolgimento dei compiti affidati dal Decreto.

Costituiscono cause di ineleggibilità o di decadenza dalla carica di membro dell'OdV:

- la condanna ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'incapacità ad esercitare uffici direttivi presso persone giuridiche;
- la condanna passata in giudicato per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto.

Inoltre, costituisce causa di ineleggibilità o di decadenza dalla carica di membro dell'OdV l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri del Consiglio di Amministrazione della Società, nonché con i medesimi membri delle società controllanti e/o eventualmente controllate o sottoposte al comune controllo o con i soggetti esterni incaricati della revisione.

I membri dell'OdV non appartenenti al personale della Società devono essere indipendenti, ovvero:

- non devono essere legati alla Società o a società del Gruppo Auchan da un rapporto di natura patrimoniale che ne possa ragionevolmente compromettere l'indipendenza;
- non devono intrattenere, né avere intrattenuto, neppure indirettamente con la Società o con soggetti legati ad essa, relazioni tali da condizionarne l'autonomia di giudizio;
- se amministratori della Società, devono rispettare i requisiti di cui al precedente paragrafo 9.2.

#### **9.4 Revoca, decadenza e recesso**

La revoca dall'incarico di membro dell'OdV può avvenire solo attraverso delibera del Consiglio di Amministrazione e solo in presenza di giusta causa.

Sono condizioni legittimanti la revoca per giusta causa:

- la perdita dei requisiti di eleggibilità cui al precedente paragrafo 9.3;
- l'inadempimento agli obblighi afferenti all'incarico affidato;
- la mancanza di buona fede e di diligenza nell'esercizio dell'incarico;
- la mancata collaborazione con gli altri membri dell'OdV;
- l'assenza ingiustificata a più di due adunanze dell'OdV.

In presenza di giusta causa, il Consiglio di Amministrazione revoca la nomina del membro dell'OdV divenuto inadatto, dandone adeguata motivazione, e provvede contestualmente alla sua sostituzione.

Oltre alla perdita dei requisiti di eleggibilità, costituiscono cause di decadenza dall'incarico:

- la rinuncia;
- la morte o la sopravvenuta incapacità o impossibilità ad esercitare l'incarico;
- la cessazione, per qualsiasi ragione o causa, dalla carica di membro del Collegio Sindacale – così come la cessazione dalla carica di qualsivoglia altra funzione interna presente nell' OdV – per il membro dell'Organismo che rivesta tale funzione.

Ciascun componente dell'Organismo può recedere in ogni momento dall'incarico mediante preavviso di almeno due mesi con comunicazione scritta e motivata al Consiglio di Amministrazione.

E' fatto obbligo al Presidente dell'Organismo di Vigilanza di comunicare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione il verificarsi di una delle ipotesi dalle quali derivi la necessità di sostituire un membro dell'Organismo.

In caso di decadenza, recesso o impossibilità sopravvenuta ad esercitare le funzioni di uno dei componenti dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sostituzione del componente divenuto inadatto.

## 9.5 Attività e poteri

L'Organismo di Vigilanza si riunisce almeno ogni tre mesi ed ogni qualvolta ne faccia richiesta scritta al Presidente uno dei membri. Le riunioni e il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza sono regolati dalle norme relative al Collegio Sindacale.

Le riunioni dell'Organismo sono convocate dal Presidente mediante avviso contenente l'ordine del giorno, inviato almeno tre giorni prima della data stabilita per la riunione salvo diverso accordo tra i componenti dell'Organismo di Vigilanza. Le riunioni si svolgono presso la sede della Società.

Ogni membro dell'Organismo ha diritto ad un voto. Le deliberazioni dell'Organismo sono prese a maggioranza assoluta dei presenti.

Le riunioni sono validamente costituite con la presenza della maggioranza dei componenti in carica. Di ogni riunione deve redigersi apposito verbale, sottoscritto da tutti i membri intervenuti. Ciascun componente dell'Organismo presente alla riunione ha diritto di fare iscrivere a verbale i motivi del suo dissenso rispetto alle decisioni prese. Copia dei verbali è custodita in un apposito archivio riservato al quale possono accedere solo i membri dell'Organismo. L'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, tali da consentire l'efficace esercizio delle funzioni previste nel Modello, nonché da successivi provvedimenti o procedure assunti in attuazione del medesimo. All'Organismo di Vigilanza non competono, né possono essere attribuiti, neppure in via sostitutiva, poteri di intervento gestionale, decisionale, organizzativo o disciplinare, relativi allo svolgimento delle attività della Società.

L'Organismo di Vigilanza svolge le sue funzioni coordinandosi con gli altri organi o funzioni di controllo esistenti nella Società. In particolare:

- si coordina con la Direzione Risorse Umane di ARI per gli aspetti relativi alla formazione del personale;
- collabora con la Direzione Giuridica e Fiscale di ARI per gli aspetti relativi all'interpretazione e all'aggiornamento del quadro normativo di riferimento del Modello, nonché per l'elaborazione delle clausole contrattuali che regolano l'applicazione del Modello ai soggetti esterni alla Società;
- si coordina con le funzioni aziendali interessate dalle attività a rischio per tutti gli aspetti relativi alla implementazione delle procedure operative di attuazione del Modello.

L'Organismo di Vigilanza, nel perseguimento della finalità di vigilare sull'effettiva attuazione del Modello adottato dalla Società, è dotato dei seguenti poteri e doveri, che esercita nel rispetto delle norme di legge, nonché dei diritti individuali dei lavoratori e delle persone interessate:

- svolgere o provvedere a far svolgere, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, attività ispettive periodiche;
- accedere a tutte le informazioni concernenti le attività sensibili della Società, come meglio elencate nella Parte Speciale del Modello;
- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle Attività Sensibili a tutto il personale dipendente della Società e, laddove necessario, agli amministratori, alla società di revisione, ai soggetti nominati in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa in materia di antinfortunistica, di tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro;
- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle Attività Sensibili a collaboratori, consulenti, agenti e rappresentanti esterni della Società e in genere a tutti i soggetti Destinatari del Modello, individuati secondo quanto previsto al precedente paragrafo 8, sempre che l'obbligo di ottemperare alle richieste dell'OdV sia espressamente previsto nei contratti o nei mandati che legano il soggetto esterno alla Società;
- ricevere periodicamente informazioni dai responsabili delle funzioni interessate dalle attività a rischio, di cui alla Parte Speciale del presente Modello;
- ove necessario per lo svolgimento delle proprie funzioni, chiedere informazioni agli Organismi di Vigilanza delle società appartenenti al Gruppo Auchan;
- avvalersi dell'ausilio e del supporto del personale dipendente della Società, ed in particolare di quello appartenente alla funzione di Internal Audit di ARI;
- avvalersi di consulenti esterni per problematiche di particolare complessità o che richiedono competenze specifiche, in particolare, per quanto riguarda la sicurezza sui luoghi di lavoro può avvalersi di un esperto per prevenire il verificarsi dei reati di omicidio colposo e di lesioni gravi o gravissime;
- proporre all'organo o alla funzione titolare del potere disciplinare l'adozione delle sanzioni di cui al successivo paragrafo 12.2;
- sottoporre il Modello a verifica periodica e se necessario proporre al Consiglio di Amministrazione modifiche o aggiornamenti;
- coordinare, in unione con la Direzione Risorse Umane di ARI, la definizione di programmi di formazione del personale;
- redigere periodicamente, e comunque almeno annualmente, una relazione scritta al Consiglio di Amministrazione, con i contenuti minimi indicati al successivo paragrafo 9.6;
- informare il Presidente del Consiglio di Amministrazione di fatti urgenti e rilevanti emersi nello svolgimento della propria attività;

- monitorare periodicamente l'individuazione e l'aggiornamento, sentiti la Direzione Risorse Umane di ARI, la Direzione Giuridica e Fiscale di ARI e il Responsabile dell'area alla quale il contratto o rapporto si riferisce, delle tipologie di rapporti giuridici con soggetti esterni alla Società ai quali è opportuno applicare il Modello, nonché determinare le modalità di comunicazione del Modello a tali soggetti e le procedure necessarie per il rispetto delle disposizioni in esso contenute.

L'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di spesa sulla base di un preventivo annuale, approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Organismo stesso. L'Organismo di Vigilanza può impegnare risorse che eccedono i propri poteri di spesa in presenza di situazioni eccezionali e urgenti, con l'obbligo di dare informazione al Consiglio di Amministrazione nella riunione immediatamente successiva.

## **9.6 Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza riferisce esclusivamente al Consiglio di Amministrazione. Può tuttavia informare direttamente il Presidente del Consiglio di Amministrazione su fatti rilevanti del proprio ufficio o ad eventuali urgenti criticità del Modello emerse nella propria attività di vigilanza.

E' fatto obbligo all'OdV di redigere almeno annualmente una relazione scritta al Consiglio di Amministrazione, che deve contenere, quantomeno, le seguenti informazioni:

- la sintesi delle attività e dei controlli svolti nell'anno dall'OdV;
- eventuali problematiche sorte riguardo alle procedure operative di attuazione delle disposizioni del Modello;
- eventuali nuove attività nell'ambito delle quali può essere commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni in ordine a presunte violazioni del Modello e l'esito delle verifiche su dette segnalazioni;
- le procedure disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla Società, con riferimento esclusivo alle attività a rischio;
- una valutazione complessiva sul funzionamento e l'efficacia del Modello con eventuali proposte di integrazioni, correzioni o modifiche di forma e di contenuto;
- eventuali mutamenti del quadro normativo che richiedono un aggiornamento del Modello;
- la sintesi dei fatti rilevanti, delle sanzioni disciplinari applicate e delle modifiche di carattere significativo apportate al Modello;

- un rendiconto delle spese sostenute.

L'OdV della Società può chiedere informazioni all'**Organismo di Vigilanza della società Controllante**, qualora esse siano necessarie ai fini dello svolgimento delle proprie attività di controllo.

L'OdV della Società può chiedere informazioni agli **Organismi di Vigilanza delle società appartenenti al Gruppo Auchan**, qualora esse siano necessarie ai fini dello svolgimento delle proprie attività di controllo. Con cadenza almeno annuale è prevista una riunione degli OdV delle società del Gruppo Auchan ai fini di un reciproco scambio informativo.

Tutti i **dipendenti** e i **membri degli organi sociali** della Società si impegnano, nel rispetto delle finalità del presente Modello a collaborare con l'OdV, segnalando i fatti che integrano o possono integrare una violazione del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione. I dipendenti della Società riferiscono preferibilmente al proprio diretto superiore gerarchico, ma possono altresì rivolgersi direttamente all'Organismo di Vigilanza.

In ogni caso, i **responsabili delle funzioni interessate dalle attività a rischio** comunicano all'Organismo di Vigilanza ogni informazione utile per agevolare lo svolgimento delle verifiche sulla corretta attuazione del Modello. In particolare, devono comunicare periodicamente, o almeno una volta all'anno, all'Organismo di Vigilanza lo stato di attuazione dei protocolli di prevenzione delle attività a rischio di propria competenza, nonché l'indicazione motivata dell'eventuale necessità di modifiche ai protocolli di prevenzione.

I collaboratori e tutti i **soggetti esterni** alla Società ai quali, secondo quanto stabilito al precedente paragrafo 8, si applica il Modello, sono tenuti nell'ambito dell'attività svolta per conto o nell'interesse della Società a segnalare direttamente all'OdV le violazioni del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione, purché tale obbligo sia specificato nei contratti che legano tali soggetti alla Società.

L'Organismo di Vigilanza deve essere periodicamente informato a cura degli organi o delle funzioni competenti: dei **procedimenti disciplinari** azionati per violazioni del Modello; dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni; dell'applicazione di una sanzione per violazione del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione.

Le comunicazioni con l'Organismo di Vigilanza avvengono tramite posta interna riservata e indirizzata direttamente a ciascun membro dell'OdV o tramite la casella di posta elettronica dedicata: [odv.lillapois@auchan.it](mailto:odv.lillapois@auchan.it).

Le segnalazioni di violazioni al Modello sono conservate a cura dell'OdV in un archivio informatico o cartaceo, di cui deve essere garantita la riservatezza.

Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV, affinché lo informi in merito alle attività dell'ufficio.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza, nonché i soggetti dei quali l'Organismo, a qualsiasi titolo, si avvale sono tenuti all'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni o attività. La Società adotta misure idonee affinché sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette informazioni all'OdV. E' vietata qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di coloro che effettuano in buona fede segnalazioni all'OdV. La Società si riserva ogni azione contro chiunque effettua in mala fede segnalazioni non veritiere.

#### **10. *Whistleblowing* – tutela del dipendente e/o del collaboratore che segnala illeciti (art. 6, commi 2-bis, 2-ter e 2-quater del Decreto)**

Le segnalazioni di cui al paragrafo 9.6 e, in generale, le segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del **D.Lgs. 231/2001** e **della Loi Sapin II**, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni (anche presunte) del Modello, di cui i Destinatari del presente Modello siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, avvengono nell'alveo delle disposizioni normative previste in materia di *whistleblowing*, con particolare riferimento alla tutela del segnalante da qualsiasi forma di ritorsione e/o discriminazione.

In particolare, in conformità a quanto previsto dall'art.6, comma 2-bis del D.Lgs. 231/2001, le segnalazioni possono avvenire secondo i canali individuati nel "paragrafo 9.6" e nel rispetto della "**Procedura di gestione delle Segnalazioni - *Whistleblowing***" di ARI, appositamente recepita dalla Società, che ha lo scopo di regolamentare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni, effettuate da Terzi e dal Personale (incluso il Top Management e i membri degli organi societari) di IDS. Per maggior dettaglio si rimanda alla suddetta Procedura e al Codice Etico del Gruppo Auchan.

E' fatto divieto alla Società, ed agli esponenti di questa, di porre in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

A tale riguardo si chiarisce che è prevista l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dal Modello:

- in caso del mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;



- nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante;
- di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano tali segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale.

Si chiarisce, in conformità alle disposizioni vigenti, che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo.

Sono, altresì, nulli il mutamento di mansioni, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

## **11. Prestazione di servizi da o verso altre società**

Qualora la Società **riceva da parte di società appartenenti al Gruppo Auchan** o da parte di **società esterne al Gruppo Auchan** servizi *che possono interessare le Attività Sensibili* di cui alla successiva Parte Speciale, ciascuna prestazione deve essere disciplinata da un contratto scritto.

Il contratto deve prevedere le seguenti clausole:

- l'obbligo da parte della società prestatrice di attestare la veridicità e la completezza della documentazione prodotta e delle informazioni comunicate alla Società in forza di obblighi di legge;
- l'obbligo da parte della società prestatrice di rispettare, durante la vigenza del contratto, i principi ispiratori del Modello e del Codice Etico del Gruppo Auchan, nonché le disposizioni del D. Lgs. 231/2001 e ad operare in linea con essi;
- l'obbligo di ottemperare ad eventuali richieste di informazioni, dati o notizie da parte dell'OdV della Società.

Qualora la Società **presti in favore di società appartenenti al Gruppo Auchan** servizi *che possono interessare le Attività Sensibili* di cui alla successiva Parte Speciale, ciascuna prestazione deve essere disciplinata da un contratto scritto, che è comunicato all'Organismo di Vigilanza, ove esistente, della società beneficiaria del servizio.

Il contratto di servizi deve prevedere le seguenti clausole:

- l'obbligo da parte della Società di attestare la veridicità e completezza della documentazione prodotta o delle informazioni comunicate alla società beneficiaria del servizio in forza di obblighi di legge;
- l'obbligo da parte della Società di rispettare, durante la vigenza del contratto, i principi ispiratori del Modello e del Codice Etico del Gruppo Auchan nonché le disposizioni del D. Lgs. 231/2001 e ad operare in linea con essi;
- l'obbligo di ottemperare ad eventuali richieste di informazioni, dati o notizie da parte dell'Organismo di Vigilanza della società beneficiaria del servizio.

## **12. Sistema sanzionatorio**

### **12.1 Principi generali**

Ai fini della valutazione dell'efficacia e dell'idoneità del Modello a prevenire i reati indicati dal D.Lgs. 231/2001 e dalla Loi Sapin II, è opportuno che il Modello individui in via esemplificativa le sanzioni e i comportamenti che possono favorire la commissione di reati.

Ciò in quanto l'art. 6, comma 2, D.Lgs. 231/2001, nell'elencare gli elementi che si devono rinvenire all'interno dei modelli predisposti dagli Enti, alla lettera e) espressamente prevede che l'Ente ha l'onere di "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello".

Con le modifiche apportate all'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 dalla Legge 30 novembre del 2017, n. 179 (c.d. Legge sul *Whistleblowing*), l'Ente ha inoltre l'onere di prevedere nel sistema sanzionatorio di cui alla lettera e) del comma 2 anche sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Resta comunque fermo che, anche qualora un certo comportamento non sia previsto fra i comportamenti di seguito individuati, qualora risulti in violazione del Modello potrà comunque essere oggetto di sanzione.

Il sistema sanzionatorio del presente Modello è un sistema autonomo di sanzioni finalizzato a rafforzare il rispetto e l'efficace attuazione del Modello.

L'applicazione delle misure sanzionatorie stabilite dal Modello non sostituisce eventuali ulteriori sanzioni di altra natura (penale, amministrativa, civile e tributaria) che possano derivare dal medesimo fatto di reato.

Ogni violazione del Modello o degli Strumenti di attuazione del Modello stesso, da chiunque commessa, deve essere immediatamente comunicata, per iscritto, all'Organismo di Vigilanza, ferme restando le procedure e i provvedimenti di competenza del titolare del potere disciplinare.

I Destinatari del Modello debbono comunicare fatti che possano integrare reati, illeciti o irregolarità e/o comportamenti di qualsivoglia natura, anche omissivi, posti in essere in violazione del Codice e del Modello, nonché in violazione della Loi Sapin II, secondo le modalità previste dalla "Procedura di gestione delle segnalazioni - *Whistleblowing*", appositamente recepita dalla Società.

Dopo aver ricevuto la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza deve immediatamente porre in essere i dovuti accertamenti, previo mantenimento della riservatezza del soggetto nei confronti del quale si sta procedendo. Effettuate opportune analisi e valutazioni, l'OdV informerà degli esiti il titolare del potere disciplinare, che darà il via all'*iter* procedurale al fine di procedere alle contestazioni e alla eventuale applicazione di sanzioni, restando inteso che le eventuali sanzioni disciplinari sono adottate dagli Organi aziendali competenti, in virtù dei poteri loro conferiti dallo Statuto o da regolamenti interni alla Società, ed in conformità alla normativa giuslavoristica.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi del Modello e del Codice Etico del Gruppo Auchan e degli Strumenti di attuazione del Modello;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello;
- l'ostacolo alle attività di vigilanza dell'OdV;
- l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;

- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello;
- la violazione delle misure di tutela del segnalante;
- l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelino infondate.

## 12.2 Misure disciplinari

Il Modello costituisce un complesso di norme alle quali il personale dipendente deve attenersi in materia di norme comportamentali e di sanzioni: ogni violazione, pertanto comporta l'applicazione del procedimento disciplinare e delle relative sanzioni previste dalla normativa applicata. Tutto il personale dipendente legato alle Società appartenenti al Gruppo Auchan è tenuto al rispetto delle disposizioni contenute nel Modello.

L'inadempimento e/o il mancato rispetto delle norme di cui al presente Modello Organizzativo e/o Codice Etico del Gruppo Auchan, potrà comportare l'attivazione del procedimento disciplinare e l'applicazione delle sanzioni disciplinari secondo quanto previsto dall'art. 7, legge n. 300/1970 (c.d. Statuto dei Lavoratori) e dal CCNL applicato.

Le sanzioni previste dal CCNL applicato sono quelle sotto indicate e verranno irrogate proporzionalmente alla violazione commessa:

- biasimo inflitto verbalmente;
- biasimo inflitto per iscritto;
- multa non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
- licenziamento disciplinare.

Qualora il fatto costituisca violazione anche di doveri derivanti dalla legge o dal rapporto di lavoro, tali da non consentire ulteriormente il proseguimento del rapporto di lavoro neppure in via provvisoria, potrà essere deciso il licenziamento senza preavviso, secondo l'Art. 2119 c.c., fermo il rispetto del procedimento disciplinare

Se la violazione riguarda i **Dirigenti**, il sistema disciplinare è applicato in conformità alla legge e al CCNL applicabile. Con la contestazione, può essere disposta la revoca di eventuali procure affidate al soggetto interessato.

Se la violazione riguarda un **Amministratore** della Società, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale mediante relazione scritta.

Nei confronti degli Amministratori che abbiano commesso una violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione del medesimo, il Consiglio di Amministrazione può applicare ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge.

Qualora la violazione dell'amministratore sia tale da ledere la fiducia della Società nei suoi confronti, il Consiglio di Amministrazione convoca l'Assemblea, proponendo la revoca dalla carica.

In caso di violazione da parte di un componente del **Collegio Sindacale**, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione mediante relazione scritta. Il Consiglio di Amministrazione, qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, propone all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvede agli ulteriori incombeni previsti dalla legge.

Per i **soggetti esterni o le controparti contrattuali destinatarie del Modello**, secondo quanto previsto dal paragrafo 8, l'Organismo di Vigilanza, sentiti la Direzione Risorse Umane di ARI, la Direzione Giuridica e Fiscale di ARI e il Responsabile dell'area alla quale il contratto o rapporto si riferiscono, stabilisce altresì per ciascuna tipologia di rapporto le misure sanzionatorie applicabili nei casi di violazione delle previsioni del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione, nonché individua le modalità di applicazione delle stesse. Qualora si verificano fatti che possono integrare violazione del Modello da parte di questi soggetti, l'Organismo di Vigilanza informa mediante relazione scritta il Presidente del Consiglio di Amministrazione, il quale, sentita la Direzione Risorse Umane di ARI, la Direzione Giuridica e Fiscale di ARI e il Responsabile dell'area alla quale il contratto o rapporto si riferisce, valuterà le modalità per procedere all'accertamento della violazione. Nei confronti dei Destinatari del Modello appartenenti a questa categoria si applicano le misure sanzionatorie predeterminate ai sensi del punto precedente e/o previste nei relativi contratti. A tal fine, la Società inserisce nelle lettere di incarico e/o negli accordi contrattuali apposite clausole "231" volte a prevedere, in caso di violazione, l'applicazione delle relative misure sanzionatorie quali: (i) il pagamento della penale contrattualmente stabilita, ove applicabile, salva la risarcibilità dell'eventuale maggior danno; (ii) la risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c. ed il pagamento della penale contrattualmente stabilita, salva la risarcibilità dell'eventuale maggior danno.

### **13. Comunicazione e formazione del personale aziendale**

La comunicazione verso l'esterno del Modello e dei suoi principi ispiratori è curata dalla Direzione Risorse Umane di ARI e/o dalla Direzione Giuridica e Fiscale di ARI (ad es. nei confronti dei fornitori), che garantisce, attraverso i mezzi ritenuti più opportuni (es. sito internet

aziendale, apposite brochure, ecc.) la loro diffusione e conoscenza ai Destinatari di cui al paragrafo 8, esterni alla Società, oltre che alla comunità in generale.

La formazione del personale aziendale relativa al Modello è affidata operativamente alla Direzione Risorse Umane di ARI che, coordinandosi con l'Organismo di Vigilanza della Società, garantisce, attraverso i mezzi ritenuti più opportuni, la sua diffusione e la conoscenza effettiva a tutti i destinatari interni alla Società.

È compito della Società attuare e formalizzare specifici piani di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, della Loi Sapin II, del Codice Etico del Gruppo Auchan e del Modello da parte di tutte le Direzioni e Funzioni aziendali.

L'erogazione della formazione deve essere differenziata a seconda che la stessa si rivolga ai Dipendenti nella loro generalità, ai Dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, all'Organismo di Vigilanza, agli amministratori, ecc., sulla base dell'analisi delle competenze e dei bisogni formativi elaborata dall'OdV con il supporto della Direzione Risorse Umane di ARI.

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è obbligatoria per tutti i Destinatari ed è gestita dalla Direzione Risorse Umane di ARI, in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza, che si adopera affinché i programmi di formazione siano efficacemente erogati.

La Società garantisce la predisposizione dei mezzi e delle modalità che consentano la tracciabilità delle iniziative di formazione e la formalizzazione delle presenze dei partecipanti, la possibilità di valutazione del loro livello di apprendimento e la valutazione del loro livello di gradimento del corso, al fine di sviluppare nuove iniziative di formazione e migliorare quelle attualmente in corso, anche attraverso commenti e suggerimenti su contenuti, materiale, docenti, ecc.

La formazione, che può svolgersi anche a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici, e i cui contenuti sono vagliati dall'Organismo di Vigilanza.