

GRANDVISION ITALY SRL

CON UNICO SOCIO

Via del Faggiolo 1/12D
40132 Bologna
Numero REA: BO-404782
Codice fiscale: 01883260695
Partita IVA: 02011841208

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231

Prima approvazione	Approvato il:	Da (Organo Dirigente):	
Aggiornamento N°:	Approvato il:	Da (Organo Dirigente):	Variazioni apportate rispetto alla precedente versione:

INDICE

PARTE GENERALE

- 1. Il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231: genesi ed evoluzione.**
- 2. I destinatari della disciplina.**
 - 2.1. Il fenomeno del gruppo di imprese.
- 3. Struttura dell'illecito attribuibile all'ente.**
- 4. Il modello organizzativo: ruolo, finalità, contenuto, implementazione.**
 - 4.1. Contenuto del Modello.
 - 4.2. I soggetti obbligati.
 - 4.3. Adozione, attuazione e aggiornamento del Modello.
- 5. La società: attività, missione e visione etica.**
 - 5.1. I profili societari.
 - 5.2. I profili strutturali.
 - 5.3. I profili organizzativo-gestionali: *compliance* e *auditing*.
- 6. Il codice etico.**
- 7. Metodo di costruzione del modello.**
 - 7.1. Elaborazione del Modello: criteri.

PARTE SPECIALE

- 8. Analisi del rischio.**
 - 8.1. Classificazione dei reati presupposto della responsabilità dell'ente.
- 9. I processi sensibili.**
 - 9.1. Misure di prevenzione.
- 10. Misure di prevenzione in materia di formazione e attuazione delle decisioni.**
 - 10.1. Deleghe e procure.
 - 10.2. Referente dell'Organo dirigente per il Modello.
- 11. Misure di prevenzione in materia di gestione delle risorse finanziarie.**
- 12. Obblighi di informazione / segnalazioni.**
- 13. Organismo di vigilanza.**
 - 13.1. Compiti.
 - 13.2. Costituzione e requisiti.
 - 13.3. I requisiti: specificazioni.
 - 13.4. Poteri.
 - 13.5. Durata della carica.
- 14. Sistema disciplinare.**
 - 14.1. Persone che svolgono funzioni di rappresentanza, amministrazione, gestione.
 - 14.2. Lavoratori dipendenti.
 - 14.3. Lavoratori parasubordinati, consulenti, procuratori e assimilati.
 - 14.4. Fornitori e altri soggetti terzi.
- 15. Disposizioni transitorie - formazione.**

Allegati

PARTE GENERALE

1. IL D.LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231: GENESI ED EVOLUZIONE.

Il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231, sviluppando le indicazioni contenute nell'art. 11 della L. 29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto in Italia la responsabilità dell'ente collettivo. Si è trattato di una normativa scaturita dall'obbligo per l'Italia di adempiere agli impegni derivanti da fonti normative sovranazionali, quali la Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee (Bruxelles, 26 luglio 1995), il primo Protocollo di cui alla citata Convenzione (Dublino, 27 settembre 1996), il successivo Protocollo concernente l'interpretazione della medesima Convenzione in via pregiudiziale da parte della Corte di Giustizia delle Comunità Europee (Bruxelles, 29 novembre 1996), la Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri dell'Unione Europea (Bruxelles, 26 maggio 1997) e la Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali (Parigi, 17 dicembre 1997).

La responsabilità introdotta a carico dell'ente collettivo è stata qualificata dal legislatore italiano come amministrativa. È tuttavia più preciso riferirsi a responsabilità derivante da reato, in quanto **risponde di illecito amministrativo l'ente nel cui ambito un soggetto apicale o ad esso subordinato abbia commesso un reato nell'interesse o a vantaggio dell'ente medesimo.**

Il legislatore italiano, in considerazione della novità della materia e dell'effetto dirompente che essa avrebbe avuto nel sistema imprenditoriale e giudiziario, ritenne inizialmente di limitare il numero dei reati presupposto di tale responsabilità, che, difatti, originariamente erano soltanto quelli di truffa per il conseguimento di erogazioni pubbliche, concussione e corruzione. Le fattispecie di reato costituenti il presupposto della responsabilità per l'illecito amministrativo derivante da reato sono state ampliate nel tempo, anche per la necessità di dare attuazione a strumenti normativi di carattere internazionale, con l'inclusione dei seguenti reati: reati societari; delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita; reati informatici e di trattamento illecito dei dati; delitti di criminalità organizzata; delitti contro l'industria e il commercio; reati infortunistici e ambientali.

L'ampliamento dei reati presupposto è peraltro continuato nel corso degli anni successivi al 2001 e si è manifestato soprattutto con numerosi interventi legislativi negli ultimi sei anni: l'art. 2 comma 1 del D.Lgs. 16 luglio 2012 n. 109 ha introdotto la fattispecie di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare. Inoltre, in conformità alla legge 6 novembre 2012 n. 190, recante disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e della illegalità nella pubblica amministrazione, rientrano tra i reati presupposto della responsabilità degli enti la induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.) e la corruzione tra privati (art. 2635 c.c.). Ancora, il decreto legislativo n. 93/2013, contenente disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere, ha ampliato l'ambito dei reati che determinano la responsabilità amministrativa dell'ente ai sensi del D. Lgs. n. 231/2011, introducendo in particolare, tra i reati presupposto, il reato di frode informatica aggravato dalla sostituzione dell'identità digitale. Nuovi reati presupposto sono stati introdotti anche dalla Legge 186/2014, art.3 comma 3 (reato di auto riciclaggio; art. 648-ter 1. c.p. e art. 25-octies D.Lgs. 231/2001), dalla Legge 68/2015 (nuovi reati ambientali; artt. 452bis e ss. c.p.c. e art. 25-undecies D.Lgs. 231/2001) e dalla Legge 69/2015 (nuovi reati societari; artt. 2621 e ss c.c. e art. 25-ter D.Lgs. 231/2001). In data 18 ottobre

2016 è stata approvata la Legge 199/2016 "Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo", che è intervenuta sulla disciplina dettata dall'art. 603-bis c.p. "Intermediazione illecita ed allo sfruttamento del lavoro" ed ha esteso le disposizioni del D.lgs. 231/2001 anche a tale fattispecie, con modifica dell'art. 25-quinquies di quest'ultima normativa. Ancora più recentemente, si segnala che, in esecuzione della delega di cui all'art. 19 della Legge 170/2016 per l'attuazione della decisione quadro 2003/568/GAI del Consiglio Europeo del 22 luglio 2003 relativa alla lotta contro la corruzione nel settore privato, è stato emanato il D.Lgs. 15 marzo 2017, n. 38, il quale ha modificato l'art. 25-ter comma 1 del D.Lgs. 231/2001 introducendo ovvero rimodulando, quale reato presupposto, la corruzione tra privati e la istigazione alla corruzione tra privati.

Da ultimo si segnala il più recente intervento sull'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 in tema di *whistleblowing* come da Legge 179/2017 entrata in vigore il 29.12.2017.

Si può dunque, a ragione, ritenere che la dilatazione del perimetro applicativo della disciplina in esame rende la normativa ad essa dedicata di fondamentale rilievo nella gestione del rischio penale di impresa.

2. I DESTINATARI DELLA DISCIPLINA.

I destinatari di questo nuovo modello di responsabilità sono le persone giuridiche, le società, le associazioni anche non riconosciute, gli enti pubblici economici.

2.1. IL FENOMENO DEL GRUPPO DI IMPRESE.

Il fenomeno della responsabilità amministrativa dell'ente nei gruppi di imprese è stato ignorato dal legislatore del 2001 e tale lacuna normativa ha creato da subito numerosi problemi interpretativi, ad esempio con riferimento alla individuazione di chi è chiamato a rispondere del reato commesso nella società di vertice ma anche nell'interesse della controllata, oppure del reato commesso dagli amministratori della holding quali amministratori di fatto delle controllate o ancora del reato commesso da un soggetto della controllata esclusivamente in favore della controllante.

A fronte di tali situazioni la giurisprudenza, ad oggi, ha elaborato il seguente criterio interpretativo: la società capogruppo e le altre società del gruppo possono essere chiamate a rispondere ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 del reato commesso nell'ambito dell'attività di una società controllata, purché nella consumazione del reato concorra una persona fisica che agisca per conto della capogruppo o delle altre società controllate, perseguendo anche l'interesse di queste ultime (Cassazione penale, sez. V, 17 novembre 2010 – 20 giugno 2011, n. 24583; conforme: Cassazione penale, sez. II, 27 settembre 2016 – 9 dicembre 2016, n. 52316).

3. STRUTTURA DELL'ILLECITO ATTRIBIBILE ALL'ENTE.

L'illecito amministrativo attribuibile all'ente è una fattispecie complessa, costituita anzitutto dal reato (tra quelli espressamente previsti nel D.Lgs. n. 231/2001) commesso da un soggetto apicale o da persona a questo subordinata:

- per **apicali** s'intendono le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- per **subordinati** s'intendono le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza degli apicali.

Accanto al reato della persona fisica, che è il presupposto indefettibile per l'eventuale affermazione della responsabilità amministrativa dell'ente, occorrono, ai fini dell'integrazione dell'illecito corporativo, altri due elementi, uno oggettivo e l'altro soggettivo;

- quanto all'**elemento oggettivo**, è necessario che il fatto costituente reato (ad es. la truffa, il riciclaggio, la corruzione etc.) sia commesso nell'interesse o a vantaggio della società, tant'è che, se la persona fisica agisce illecitamente nel proprio esclusivo interesse o nell'interesse di terzi, la società di appartenenza non potrà risponderne;
- con riguardo, invece, all'**elemento soggettivo**, per ragioni di compatibilità del nuovo modello di responsabilità con il canone costituzionale della personalità della responsabilità penale (art. 27 Cost.) e, per conseguenza, dovendo l'ente rispondere per un fatto proprio e colpevole, la colpevolezza dell'ente viene ancorata al difetto di organizzazione, vale a dire alla mancata adozione da parte dell'ente di un modello organizzativo, gestionale e di controllo idoneo a prevenire il rischio di reato.

In definitiva, dunque, sono tre gli elementi che compongono la fattispecie dell'illecito dell'ente: il reato, l'interesse o il vantaggio per l'ente, l'assenza del modello organizzativo.

L'accertamento dell'illecito dell'ente di norma avviene secondo le regole del procedimento penale e contestualmente all'accertamento del reato dell'apicale o del subordinato (*simultaneus processus*).

4. IL MODELLO ORGANIZZATIVO: RUOLO, FINALITÀ, CONTENUTO, IMPLEMENTAZIONE.

Ruolo del Modello: il modello organizzativo, gestionale e di controllo (d'ora in poi, il Modello), voluto dal legislatore del 2001 e pensato alla stregua dei *compliance programs* statunitensi, rappresenta – guardando alla struttura dell'illecito più sopra analizzata – la condizione di esonero da responsabilità. Il modello organizzativo ha, infatti, efficacia esimente e permette all'ente di ottenere, nel caso si instauri un procedimento penale, una pronuncia assolutoria, sempre che si realizzino le altre condizioni richieste dalla legge, vale a dire l'istituzione di un organismo di vigilanza, il rispetto del modello, la vigilanza da parte dell'organo di vigilanza.

Finalità del Modello: predisporre e attuare il modello organizzativo significa dotare la propria azienda di uno strumento diretto a neutralizzare il pericolo di commissione del reato e, ove l'illecito venga commesso, neutralizzare il rischio della condanna penale e, prima ancora, dell'applicazione delle sanzioni in fase cautelare (interdittive, pecuniarie, confisca).

4.1. CONTENUTO DEL MODELLO.

Il Modello prevede:

- la individuazione delle attività e funzioni aziendali nel cui ambito possono essere commessi reati;
- la identificazione e l'analisi, in relazione alle singole attività e funzioni a rischio, dei presidi esistenti, per tali intendendosi prassi, procedure e controlli;
- i protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione del reato;
- le regole inerenti sia la composizione e il funzionamento dell'organismo di vigilanza, autonomo e indipendente, deputato a vigilare sull'applicazione e sulla osservanza del Modello e a curarne l'aggiornamento, sia i flussi informativi verso l'organismo di vigilanza;
- il sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

4.2. I SOGGETTI OBBLIGATI.

Il Modello è vincolante:

- a) per le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché per le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- b) per le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla precedente lettera (a).

4.3. ADOZIONE, ATTUAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.

Il presente Modello è stato adottato con delibera dell'Organo Amministrativo della società GrandVision Italy S.r.l. nella data riportata sulla prima pagina del presente documento.

L'attuazione del Modello è compito dell'Organo dirigente. Dare attuazione al Modello significa:

1. mettere il Modello a disposizione di tutti coloro che sono vincolati all'osservanza delle prescrizioni in esso contenute; una copia del Modello, degli allegati e degli aggiornamenti dovrà pertanto essere depositata presso la sede sociale per consentire la consultazione da parte di ciascuna persona tenuta ad osservarne le prescrizioni;
2. assicurarsi che la comunicazione delle prescrizioni del Modello relative alla specifica attività o funzione a coloro che sono tenuti a rispettarle avvenga con modalità idonee e tracciabili;
3. programmare la formazione inerente al Modello per il personale delle aree a rischio, che sia calibrata sui livelli dei destinatari.

L'aggiornamento del Modello avviene con cadenza annuale; il Modello è soggetto a revisione nelle ipotesi di violazioni significative delle sue prescrizioni e di variazioni dell'assetto organizzativo-societario, oltre che in presenza di interventi normativi rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001 (ampliamento dei reati presupposto ecc.)

5. LA SOCIETÀ: ATTIVITÀ, MISSIONE E VISIONE ETICA.

La società GrandVision Italy - Società a responsabilità limitata, o anche, in forma abbreviata, GrandVision Italy S.r.l., con unico socio (di seguito indicata anche come la “Società”) ha iniziato ad operare in data nel 1999 ed ha ad oggetto le attività analiticamente descritte nell’art. 4 del vigente statuto sociale e, nello specifico, l’attività di commercio all’ingrosso e al dettaglio di foto-ottica e più precisamente di apparecchi ottici, occhiali (da vista e da sole), lenti a contatto e prodotti collaterali (compresa l’attività di applicazione degli stessi), oltre che l’attività di analisi ed esami della vista con riferimento alla clientela.

La Società è presente in Italia con oltre 400 punti vendita ad insegna *GrandVision by Avanzi*, *GrandVision by Optissimo*, *GrandVision*, *Solaris*, *Corner Optique*.

La Società è stata costituita nel 1999 come Avanzi Holding Srl, anche attraverso i seguenti principali acquisti di ramo di azienda

- Ottica Matteucci Srl nel 2005
- Euriptica SPA nel 2005

e attraverso le seguenti fusioni per incorporazione:

- GrandOptical Italia Srl nel 2006
- Ottica Tirreno Srl nel 2012
- Solaris Italia Srl nel 2014
- Angelo Randazzo Srl nel 2016
- Corner Optique Srl nel 2018

sono stati raggiunti gli attuali livelli dimensionali.

La Società fa parte del Gruppo GrandVision, retailer internazionale nel settore dell’ottica, presente in 44 differenti Paesi con oltre 6.000 punti vendita nel mondo. La società capogruppo è GrandVision N.V. con sede nei Paesi Bassi a Schiphol, Evert van de Beekstraat 1-80, Tower C.

Obiettivo e *mission* della capogruppo, condiviso e fatto proprio anche dalla Società italiana seppur limitatamente all’attività da quest’ultima in concreto svolta (importazione e commercializzazione in Italia, ovvero acquisto e successiva rivendita in Italia), è principalmente quello di operare secondo elevati standard qualitativi nel solo ed esclusivo interesse della clientela, altresì rafforzando e implementando la propria presenza nei singoli mercati nazionali.

5.1. I PROFILI SOCIETARI.

La società GrandVision Italy S.r.l. ha sede in Bologna, Via del Faggiolo 1/12D. La società è stata costituita in data 22.4.1999 ed è stata iscritta nel registro delle imprese presso la CCIAA di Bologna in data 30.9.1999 al n. REA BO-404782, con codice fiscale 01883260695 e partita iva n. 02011841208. Il capitale sociale è pari ad € 134.400,00 interamente versato.

Socio unico è la società GrandVision Italy B.V., codice fiscale 97234700157, con sede nei Paesi Bassi, a Schiphol, a sua volta partecipata dalla precitata capogruppo GrandVision N.V.

La società è amministrata da un consiglio di amministrazione. La Società ha nominato il collegio sindacale ed anche la società di revisione. Sul punto si rinvia all’Organigramma quale parte integrante del Modello (**documento n. 1**).

5.2. I PROFILI STRUTTURALI.

La Società dispone di propri titoli di proprietà industriale, per la cui precisa identificazione si rinvia all'elenco allegato al presente Modello e costituente parte integrante dello stesso (**documento n. 2**). Al riguardo si precisa che il portfolio dei marchi per il Gruppo GrandVision è gestito dalla società olandese Novagraaf Nederland B.V. con sede in Amsterdam, la quale si relaziona con il Gruppo e le società di riferimento, al fine di evitare sovrapposizione di registrazioni.

GranVision Italy s.r.l. è presente in Italia con la sede legale ed operativa (direzione – altri uffici) in Bologna, Via del Faggiolo 1/12, con il centro di smistamento merce in Bologna, Via del Faggiolo 1/12 D, e con i punti vendita meglio identificati nell'elenco al quale si rinvia e che costituisce parte integrante del presente Modello (**documento n. 3**).

La Società detiene ad oggi le partecipazioni riepilogate nella visura camerale allegata al Modello e costituente parte integrante del medesimo (**documento n. 4**).

Alla data odierna la Società ha dispone di n. 2189 dipendenti, di cui n. 1868 a tempo indeterminato.

5.3. I PROFILI ORGANIZZATIVO-GESTIONALI: LA COMPLIANCE.

La società GrandVision Italy S.r.l., in linea con le indicazioni provenienti dalla casa madre, attribuisce particolare e significativa importanza alla corretta ed efficiente organizzazione e gestione della propria struttura di compliance. Anche in quanto facente parte di un gruppo internazionale d'impresa, la Società da sempre avverte la propria responsabilità sociale nei confronti di clienti, dipendenti, investitori ed anche nei confronti dell'opinione pubblica, di talché la Società si propone di rispettare e, prima di tutto, conoscere le normative vigenti, nonché di applicare i valori etici di base ed operare in modo sostenibile.

Per queste ragioni GrandVision Italy S.r.l., acquisita piena consapevolezza della rilevanza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001, ha scelto di documentare le **procedure e prassi operative** sviluppate negli anni e finalizzate a consentire, nel concreto, la prevenzione degli illeciti ritenuti di maggiore afferenza rispetto all'attività aziendale in concreto svolta.

L'obiettivo della Società è ora quello di formalizzare nel presente documento il proprio sistema di *compliance* dotandosi di strumenti – primi fra tutti il Modello e il Codice Etico – che possano favorire una sempre più completa comprensione e concreta applicazione delle regole di *compliance* da parte dei propri dipendenti e collaboratori.

Compito del presente Modello è dunque predisporre controlli adeguati che assicurino l'osservanza da parte del personale e dei collaboratori di GrandVision Italy S.r.l. sia delle procedure già sviluppate nell'ambito aziendale e di gruppo, che delle ulteriori procedure che lo stesso Modello illustrerà sulla base di prassi già operanti a livello aziendale ancorché non ancora tradotte in documenti scritti.

6. IL CODICE ETICO.

La società GrandVision Italy S.r.l. si è dotata di un proprio **Codice Etico**, il quale è stato sviluppato parallelamente al presente Modello al fine di favorire una più immediata e omogenea conoscibilità e applicazione dei regolamenti e delle direttive aziendali già in uso (**documento n. 5**).

La Società aderisce peraltro alle indicazioni e prescrizioni contenute nel **Supplier Code of Conduct**, approvato dalla società capogruppo e applicabile a tutte le società appartenenti al gruppo medesimo (**documento n. 6**).

7. METODO DI COSTRUZIONE DEL MODELLO.

Il punto di partenza per la costruzione del presente Modello è la presa di coscienza che GrandVision Italy S.r.l. si presenta quale società già strutturata sotto il profilo dell'adeguamento della propria attività agli standard di legalità richiesti dalla legge, dal momento che, da un lato, riceve e applica direttive sulla *compliance* provenienti dalla società capogruppo e, dall'altro, si è dotata di una serie di procedure e prassi sue proprie. Queste ultime sono idonee a prevenire molte delle fattispecie rilevanti ai fini dell'insorgere della responsabilità amministrativa derivante da reato ex D.Lgs. 231/2001. Ciò ha indotto la Società a pensare e realizzare il Modello di gestione del rischio reato quale strumento di integrazione e ottimizzazione dei sistemi interni esistenti, assurgendo a loro collante naturale, nonché a occasione di loro miglioramento in termini di efficienza, grazie alla configurazione dell'Organismo di Vigilanza e alla previsione di un sistema disciplinare volto a sanzionare le violazioni delle disposizioni del Modello. Il presente Modello intende dunque affiancarsi alle scelte organizzative finora adottate da GrandVision Italy S.r.l., implementandole per i fini specifici di cui alla normativa in esame.

7.1. ELABORAZIONE DEL MODELLO: CRITERI.

Il Modello di GrandVision Italy S.r.l. è stato elaborato tenendo conto di una serie di elementi quali l'attività svolta dalla società, la sua struttura, la natura e le dimensioni della sua organizzazione.

La società ha proceduto all'analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio, in relazione alla commissione dei reati indicati dal D.Lgs. 231/2001 e riepilogati nella tabella di classificazione dei reati (**documento n. 7**).

Complementare rispetto a tale attività è stata l'analisi della storia dell'ente, del contesto societario, del settore di appartenenza, dell'assetto organizzativo aziendale, del sistema delle procure e delle deleghe, dei rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi, delle prassi e delle procedure formalizzate e diffuse all'interno della Società per il corretto esercizio dell'attività di impresa.

Coerentemente con il dettato normativo (art. 6, comma 2, del D.Lgs. 231/2001), con le Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione controllo ex D.Lgs. 231/2001, aggiornate al 31.3.2014 e approvate dal Ministero della Giustizia il 21.7.2014 in conformità all'art. 6, comma 3, del D. Lgs. n. 231/2001, e inoltre con le Linee Guida sulla *compliance antitrust* adottate da AGCM con provvedimento del 25.9.2018, GrandVision Italy S.r.l., con l'ausilio di consulenti esterni alla Società dotati delle necessarie conoscenze e competenze in materia, ha proceduto dunque:

- all'identificazione dei processi, sotto-processi o attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati presupposto indicati nel Decreto, mediante la sottoposizione di appositi questionari ed anche con interviste dirette ai responsabili delle funzioni aziendali coinvolte;

- alla valutazione dei rischi di commissione di reati;
- all'identificazione di adeguati presidi di controllo, già esistenti o da implementare nelle procedure operative e prassi aziendali, necessari per la prevenzione o per l'attenuazione del rischio di commissione dei reati di cui al Decreto;
- all'attribuzione ai soggetti coinvolti nella formazione e nell'attuazione della volontà sociale di poteri coerenti con le responsabilità organizzative assegnate;
- all'analisi del proprio sistema di deleghe e poteri e di attribuzione delle responsabilità.

8. ANALISI DEL RISCHIO.

La mappatura del rischio attraverso la disamina delle attività aziendali esposte al rischio di commissione dei reati (v. *infra*, par. 8.1.) è una operazione essenziale ogni ente che intenda dotarsi di un sistema efficace di prevenzione dal rischio di reato.

A tal fine, GrandVision Italy S.r.l. ha provveduto ad esaminare i propri processi aziendali, schematizzati nella rappresentazione di cui al precitato **documento n. 1**.

8.1. CLASSIFICAZIONE DEI REATI PRESUPPOSTO DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE.

I reati per cui GrandVision Italy S.r.l. potrebbe rispondere dell'illecito amministrativo ai sensi del D. Lgs. n. 231 del 2001 sono tassativamente indicati nel Decreto e sono molteplici. Vengono tutti indicati in una tabella riepilogativa di cui al **documento n. 8**, al quale si rinvia.

Le principali attività (o funzioni aziendali), individuate dalla Società, nel cui ambito possono essere commessi i reati in esame, sono le seguenti:

- a) *finance/ IT*
- b) *finance/ audit & legal*
- c) *finance/ controlling, financial accounting*
- d) *marketing*
- e) *sales*
- f) *development & real estate*
- g) *supply chain*
- h) *HR development – HR administration*

Le fattispecie di reato rilevanti in riferimento ai singoli processi e alle singole funzioni aziendali sopra elencate sono dettagliate nell'allegato **documento n. 8**, al quale dunque si rinvia.

9. PROCESSI SENSIBILI.

Per processi sensibili s'intendono quei processi nel cui ambito esistono attività aziendali – considerati i principi generali di comportamento adottati dalla società e le misure di prevenzione esistenti a presidio di tali attività, reputate idonee alla prevenzione o alla minimizzazione del rischio reato – ove può essere commesso un reato.

Nel caso di GrandVision Italy S.r.l. sono state individuate dalla Società i seguenti processi sensibili, che peraltro coincidono con quelli di cui al precedente paragrafo (8.1) in ragione anche dell'attuale struttura ed organizzazione della società:

- a) *finance/ IT*
- b) *finance/ audit & legal*
- c) *finance/ controlling, financial accounting*
- d) *marketing*
- e) *sales*
- f) *development & real estate*
- g) *supply chain*
- h) *HR development – HR administration*
- i) *Sicurezza e salute sul luogo di lavoro ex D.Lgs. 81/2008*

9.1. MISURE DI PREVENZIONE.

Al fine di prevenire o di minimizzare il rischio di commissione di tali reati, la Società ha dunque formulato dei principi generali di prevenzione che sono sovraordinati ai protocolli generali di prevenzione e ai protocolli specifici di prevenzione applicabili a ciascuna delle attività a rischio identificate reati (**documento n. 8**).

Inoltre sono di seguito riportate alcune norme di condotta cogenti, che dovranno essere rispettate, unitamente ai protocolli e alle procedure di cui all'allegato documento 9, da tutti i soggetti aziendali operanti in posizione apicale o subordinata, da coloro che agiscono con poteri di rappresentanza della società, nonché dai collaboratori esterni, consulenti e partner, nell'esercizio delle attività facenti capo direttamente a GrandVision Italy S.r.l., fermo restando che il rispetto delle norme di seguito elencate non esime, naturalmente, gli anzidetti soggetti dal rispettare altresì tutte le leggi ed i regolamenti vigenti:

- ✓ è fatto divieto di commettere o tentare di commettere o concorrere alla realizzazione di qualunque azione od omissione, idonea a concretare, direttamente o indirettamente, i c.d. reati presupposto, elencati anche nell'allegato documento 5, implicanti una responsabilità amministrativa dell'ente;
- ✓ è fatto obbligo di osservare scrupolosamente le leggi ed i regolamenti che disciplinano le attività aziendali, incluso il documento denominato "*Jobs Description*" (cfr. documento 1), nel quale sono sintetizzati compiti e poteri dei principali soggetti apicali (*managing director, sales & marketing manager, sales manager, area manager, customer service manager, customer service clerk, warehouse operator*);

- ✓ i soggetti che rappresentano la società devono ricevere un esplicito mandato dalla società, sia che esso si identifichi con il sistema di procure attualmente in vigore presso l'anzidetta società, sia che esso venga conferito tramite subdeleghe, nei limiti dei poteri attribuiti al singolo soggetto, chiamato a rappresentare la società; ciò al fine di garantire una gestione unitaria dei rapporti nei confronti con i terzi;
- ✓ è fatto obbligo di tenere un comportamento corretto e trasparente, assicurando un pieno rispetto del sistema di procedure interne, nello svolgimento di tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio, delle situazioni contabili periodiche e delle altre comunicazioni sociali;
- ✓ gli amministratori e i sindaci (se nominati) devono adempiere i doveri loro imposti dalla legge e dallo statuto con la massima diligenza e, nel caso in cui vengano a conoscenza di fatti pregiudizievoli per la società, devono attivarsi, al fine di eliminarne o attenuarne le conseguenze dannose per la società, i soci e i creditori;
- ✓ gli amministratori e tutti i dipendenti e collaboratori della società sono tenuti a fornire ampia collaborazione all'Organismo di Vigilanza tramite un flusso informativo costante e documentato;
- ✓ è fatto divieto di impedire od ostacolare in qualunque modo lo svolgimento delle attività di supervisione del responsabile dell'area o funzione aziendale considerata "a rischio", come riepilogate sub 8.1 e 9, nonché dell'Organismo di Vigilanza;
- ✓ è fatto obbligo di assicurare il regolare funzionamento della Società e degli organi sociali, garantendo ed agevolando ogni forma di controllo interno sulla gestione sociale previsto dalla legge, nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare;
- ✓ è fatto obbligo di conservare in archivio tutta la documentazione afferente l'attività aziendale nelle aree "a rischio", sotto la vigilanza dei rispettivi responsabili e nelle modalità richieste dalla normativa sulla privacy;
- ✓ nessun tipo di pagamento può essere effettuato in contanti o in natura, ad eccezione delle piccole spese correnti della società (corrieri, piccola cancelleria o altro);
- ✓ tutti i dipendenti, i direttori, gli amministratori ovvero i consulenti esterni, nel contesto delle aree c.d. "a rischio" di commissione dei reati presupposto, hanno l'obbligo di segnalare, tramite report scritti inviati al responsabile dell'area "a rischio" e all'Organismo di Vigilanza, eventuali violazioni della normativa e delle procedure vigenti, nonché di comunicare eventuali difficoltà applicative delle citate procedure e dei protocolli o dubbi sulla corretta applicazione degli stessi;
- ✓ le dichiarazioni rese a organismi pubblici nazionali o comunitari, a qualsiasi fine effettuate, devono contenere solo elementi assolutamente veritieri e l'attività deve essere appropriatamente documentata con rendiconto.
- ✓ gli amministratori e tutti i dipendenti e collaboratori della società sono tenuti a garantire specifici e continui flussi informativi tra le funzioni aziendali coinvolte nei singoli processi, con finalità di verifica e coordinamento reciproco;
- ✓ gli amministratori e tutti i dipendenti e collaboratori della società sono tenuti a documentare, archiviare e tenere traccia di ogni singola attività svolta per conto o nell'interesse della Società;
- ✓ nella selezione dei partner commerciali e dei professionisti esterni si deve avere riguardo a criteri oggettivi e documentabili (ad esempio, esperienza, requisiti soggettivi di professionalità e onorabilità, referenze qualificanti, ecc.).

10. PROTOCOLLI DI FORMAZIONE E ATTUAZIONE DELLE DECISIONI DELL'ENTE.

I destinatari del Modello adottano, a fini di prevenzione del rischio di commissione di reati, regole di condotta conformi alla legge, alle disposizioni contenute nel presente documento ed ai principi contenuti nel Codice Etico, adottato come parte integrante del Modello.

10.1. DELEGHE E PROCURE.

Il sistema di deleghe e procure adottato da GrandVision Italy S.r.l. risulta funzionale alla efficiente gestione dell'attività d'impresa, considerate, da un lato, l'articolazione delle attività della società, dall'altro, la complessità organizzativa della medesima.

La **delega** è un atto interno della società con il quale si attua il trasferimento di funzioni e responsabilità in capo a persona (delegata) che deve essere idonea, per capacità e competenze. Affinché la delega esplichi i propri effetti deve rispettare gli specifici requisiti richiesti dalla legge, in particolare deve essere adeguatamente formalizzata e accettata dalla persona delegata, alla quale vanno assicurati l'autonomia e i poteri necessari allo svolgimento di tutte le attività riguardanti la funzione delegata. Più specificamente, nell'atto di delega occorre definire in modo specifico i poteri del delegato, il soggetto cui il delegato riporta gerarchicamente e, eventualmente, gli altri soggetti ai quali le deleghe sono congiuntamente o disgiuntamente conferite. Le deleghe devono risultare coerenti con una posizione adeguata nell'organigramma. L'Organigramma (**documento n. 1**) costituisce parte integrante del Modello e in esso è indicata ciascuna posizione nell'ambito della struttura organizzativa della società. Esso viene sottoposto ad aggiornamento al verificarsi di ogni variazione significativa della struttura organizzativa della società. Compete al soggetto gerarchicamente sovraordinato osservare le disposizioni del Modello, comunicarle ai propri subordinati che abbiano l'obbligo di osservarle, pretendendo da loro il rispetto di tali disposizioni, su cui egli deve vigilare. Al medesimo compete comunicare la mancata osservanza da parte del subordinato di dette disposizioni, secondo quanto previsto dal par. 11.

La **procura** è il negozio giuridico unilaterale con cui la società attribuisce ad un determinato soggetto poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi. Il sistema delle procure adottato da GrandVision Italy S.r.l. risponde ai seguenti requisiti: e cioè, sono conferite esclusivamente da soggetti dotati di delega interna e descrivono i poteri conferiti e la relativa estensione, incluso il potere di rappresentanza ed i limiti di spesa.

10.2. REFERENTE DELL'ORGANO DIRIGENTE PER IL MODELLO.

Nell'Organigramma è individuato il Referente dell'Organo dirigente per il Modello. Esso è un membro di tale organo che ha la responsabilità di promuovere nell'ambito di tutta l'organizzazione quanto previsto dal Codice etico e dal Modello.

11. MODALITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE.

GrandVision Italy S.r.l. gestisce le risorse finanziarie, fissando soglie quantitative e in coerenza con le competenze gestionali e la responsabilità delle singole persone.

I controlli rilevanti inerenti alle modalità di gestione delle risorse finanziarie, in riferimento alle attività dei processi sensibili individuati, sono descritti analiticamente nel **documento 8** allegato al presente Modello e costituente parte integrante dello stesso, in materia di garanzia dei pagamenti trasparenti, nel rispetto delle norme antiriciclaggio e anticorruzione e al fine di favorire un maggiore controllo contabile all'interno del Gruppo GrandVision, che di tenuta delle scritture contabili e di imputazione a bilancio poste attive e passive.

12. OBBLIGHI DI INFORMAZIONE / SEGNALAZIONI.

Tutto il personale di GrandVision Italy S.r.l. è tenuto a segnalare all'Organismo di vigilanza nonché al proprio Responsabile violazioni del Codice etico e del Modello ovvero irregolarità e/o anomalie nel funzionamento del medesimo.

Sono soggetti a segnalazione ai predetti organi anche comportamenti sospetti di partner commerciali, fornitori e soggetti terzi coinvolti nell'attività di GrandVision Italy S.r.l., di cui si venga a conoscenza sia in ragione del rapporto esistente tra i terzi e la società sia attraverso mezzi di divulgazione (stampa, internet, affissioni etc.).

Le riscontrate violazioni da parte dell'Organismo di vigilanza devono essere segnalate all'Organo dirigente.

In ogni caso dev'essere rispettata la procedura specifica di cui al **Documento n. 9**.

13. ORGANISMO DI VIGILANZA.

13.1. Compiti

L'organismo di vigilanza (d'ora in poi OdV) ha il compito di vigilare sul corretto funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

I singoli compiti dell'OdV sono quelli di legge e saranno ulteriormente dettagliati nel Regolamento che l'OdV adotterà una volta nominato.

13.2. Costituzione e requisiti.

L'Organismo di vigilanza è organismo di GrandVision Italy S.r.l. dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, istituito con delibera dell'Organo dirigente al fine di adempiere ai compiti sopra indicati.

Propri dell'OdV sono i requisiti di onorabilità, autonomia e indipendenza, professionalità, continuità d'azione. GrandVision Italy S.r.l. garantisce in capo al componente (composizione monosoggettiva) o ai componenti (composizione plurisoggettiva) dell'OdV il possesso di detti requisiti. Ogni componente dell'OdV ne deve attestare il possesso (di onorabilità, autonomia e indipendenza, professionalità) al momento della nomina con apposita dichiarazione scritta.

Ogni variazione rispetto a quanto dichiarato al momento della nomina deve essere segnalato tempestivamente all'Organo dirigente.

13.3. I requisiti: specificazioni.

Onorabilità.

Costituiscono cause di ineleggibilità a membro dell'OdV e decadenza in caso di sopravvenienza rispetto alla nomina:

1. sentenza di condanna o sentenza di patteggiamento, anche non passate in giudicato, per uno dei reati presupposto di cui al D. Lgs. n. 231 del 2001;
2. condanna, anche con sentenza non passata in giudicato, alla pena accessoria dell'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
3. la pendenza di un procedimento penale per i reati di cui al punto 1 e 2.

Autonomia e indipendenza.

Garantiscono l'autonomia e l'indipendenza dell'OdV le seguenti condizioni:

- a. l'inserimento dell'OdV nell'organigramma quale unità di staff dell'Organo Amministrativo, al quale relaziona;
- b. in ragione delle dimensioni della Società, le funzioni dell'OdV non possono essere svolte dall'Organo Amministrativo della società, considerato anche che GrandVision Italy S.r.l. attribuisce importanza alla effettiva autonomia ed indipendenza di cui dev'essere dotato l'OdV;
- c. l'OdV non può avere compiti operativi poiché la partecipazione a decisioni ed attività lavorative vizierebbero, sotto il profilo dell'obiettività, il suo giudizio in occasione delle verifiche sull'osservanza del Modello;
- d. risultano incompatibili con la carica di membro dell'OdV gli amministratori della società che possano condizionare l'autonomia decisionale della stessa ovvero coloro che detengano direttamente o indirettamente quote del capitale sociale;
- e. sono incompatibili con la carica di membro dell'OdV altresì coloro che abbiano conflitti di interesse e/o relazioni di parentela con gli organi sociali;
- f. nel caso in cui il ruolo di componente dell'OdV sia svolto da un soggetto interno dell'Ente, quest'ultimo non può avere, né nell'ambito dell'Ente di appartenenza né in quello controllante e/o controllato, funzioni operative;
- g. non possono far parte dell'OdV professionisti esterni che si trovino in condizioni di incompatibilità con la carica in ragione di altri compiti assegnatigli dalla società o da altri enti che, con questa, abbiano rapporti.

Professionalità.

I componenti dell'OdV devono garantire il possesso di specifiche competenze:

- a. competenze specialistiche in sistemi di organizzazione, gestione e controllo, precipuamente comprensive della conoscenza ed esperienza in materia di tecniche di analisi e valutazione del rischio e di predisposizione di misure per il suo contenimento;
- b. competenze di tipo giuridico, con particolare riguardo al settore penalistico, poiché risulta indispensabile la conoscenza della struttura dei reati di rilevanza e le singole modalità commissive.

Per quel che attiene alla materia relativa alla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, l'OdV dovrà avvalersi di tutte le risorse previste dalla normativa di settore (ad es.: RSPP- Responsabile del servizio di prevenzione e protezione; RLS – Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza; MC – medico competente).

Continuità di azione.

L'OdV deve garantire la continuità della propria azione di vigilanza e cura dell'aggiornamento del Modello: per conseguenza, esso dovrà operare senza interruzioni e con modalità che potranno essere calibrate in funzione della diversa composizione dell'Organismo (monosoggettivo o plurisoggettivo, con l'inserimento di professionisti esterni o meno).

La calendarizzazione dell'attività, la verbalizzazione delle riunioni, la disciplina dei flussi informativi sono aspetti rimessi al potere di autoregolamentazione proprio dell'OdV.

13.4. Poteri.

Le attività dell'OdV non sono suscettibili di sindacato da parte di altro organismo, ad eccezione dell'organo dirigente, il quale, in quanto diretto responsabile del funzionamento e dell'efficacia del Modello, è chiamato a valutare l'adeguatezza dell'intervento dell'OdV.

L'OdV può accedere liberamente presso ogni funzione aziendale, e senza la necessità del previo consenso, al fine di ottenere ogni informazione o elemento ritenuto necessario all'adempimento dei compiti previsti dal D. Lgs. n. 231 del 2001.

L'OdV può avvalersi del contributo di tutte le strutture aziendali ed altresì di consulenti esterni.

È l'OdV che – attraverso la predisposizione di un apposito regolamento interno – disciplina il proprio funzionamento interno (cadENZE temporali dei controlli, individuazione dei criteri di vigilanza etc.).

Per il suo funzionamento l'OdV ha a sua disposizione adeguate risorse finanziarie, il cui ammontare viene proposto dall'OdV medesimo ed è approvato dall'Organo dirigente. Tali risorse dovranno essere impiegate ogniqualvolta risultino necessarie all'OdV per il corretto svolgimento dei propri compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte etc.).

13.5. Durata della carica.

I componenti dell'OdV durano in carica per 3 anni e possono essere rinominati.

L'Organo Amministrativo può sospendere dalla carica un componente dell'organismo e nominare un sostituto ad interim, in casi di particolare gravità.

L'Organo Amministrativo, con delibera e sentito il parere del Collegio Sindacale, ove nominato, può revocare solo per giusta causa i componenti dell'OdV.

14. Sistema disciplinare.

Il Modello contiene un apposito sistema disciplinare di cui al **Documento n. 10**.

Il sistema disciplinare è parte integrante del Modello e in esso sono specificate le sanzioni disciplinari applicabili e la relativa procedura.

14.1. Persone che svolgono funzioni di rappresentanza, amministrazione, gestione.

Nei confronti di coloro che svolgono funzioni di rappresentanza, amministrazione (della società o di una sua unità organizzativa) o ne curano la gestione – anche di fatto – e il controllo, che non sono legati a GrandVision Italy S.r.l. da un contratto di lavoro di natura subordinata, possono essere applicate in base al sistema disciplinare di riferimento sanzioni che possono arrivare fino alla revoca dall'incarico.

14.2. Lavoratori dipendenti.

Con riguardo ai lavoratori dipendenti, il sistema disciplinare è adottato in conformità con le vigenti previsioni di legge e della contrattazione nazionale e di settore. I casi più gravi di violazione alle prescrizioni del Modello sono sanzionati con il licenziamento senza preavviso.

14.3. Lavoratori parasubordinati, consulenti, procuratori e assimilati.

Per i contratti di collaborazione che GrandVision Italy S.r.l. stipula con lavoratori parasubordinati, consulenti e assimilati, il sistema disciplinare prevede l'inclusione nel contratto di una clausola di risoluzione del rapporto di collaborazione per l'inosservanza alle prescrizioni del Modello.

14.4. Fornitori e altri soggetti terzi.

La risoluzione del contratto è la sanzione cui incorrono fornitori e altri soggetti aventi rapporti contrattuali GrandVision Italy S.r.l. in caso di violazione da parte loro delle prescrizioni del Modello che costituiscono altrettanti obblighi contrattuali.

15. Disposizioni transitorie – formazione.

Gli obblighi indicati nel Modello si intendono effettivi a decorrere dalla data della sua approvazione da parte dell'Organo Amministrativo della Società.

La Società provvederà a erogare la formazione ai soggetti apicali, così come ai soggetti subordinati, al fine di garantire la conoscenza del presente Modello e dei suoi contenuti, sulla base del programma di cui al qui allegato **documento n. 11**.

Si allegano alla presente Parte Generale del MOGC di GrandVision Italy S.r.l., per costituirne parte integrante:

- 1) Organigramma
- 2) Elenco titoli di proprietà industriale
- 3) Elenco punti vendita
- 4) Prospetto partecipazioni
- 5) Codice Etico
- 6) Supplier Code of Conduct
- 7) Tabella di classificazione dei reati
- 8) Dettaglio delle funzioni aziendali a rischio, dei rischi rilevati, delle procedure di prevenzione
- 9) Procedura *whistleblowing*
- 10) Sistema disciplinare
- 11) Programma formativo sul MOGC