

GRUPPO GRANTERRE

CASEIFICI GRANTERRE S.P.A. (ex PARMAREGGIO S.P.A.)

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (Approvato CdA 16/11/2023)

INDICE

PREMESSA

1. DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

- 1.1 Introduzione
- 1.2 Natura della responsabilità
- 1.3 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione
- 1.4 Fattispecie di reato
- 1.5 Apparato sanzionatorio
- 1.6 Delitti tentati
- 1.7 Vicende modificative dell'ente
- 1.8 Reati commessi all'estero
- 1.9 Modelli di organizzazione, gestione e controllo
- 1.10 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti
- 1.11 Sindacato di idoneità

2. DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE:

ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZAZIONE GENERALE

DI CASEIFICI GRANTERRE S.p.A.

- 2.1 La nascita del Gruppo Granterre– Impatto sul Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Granterre S.p.A.
 - 2.1.1 (segue) Il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Caseifici Granterre S.p.A. prima della nascita del Gruppo Granterre
 - 2.1.2. (segue) Il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Caseifici Granterre S.p.A. dopo la nascita del Gruppo Granterre
- 2.2 Caseifici Granterre S.p.A.
- 2.3 Modello di Business
 - 2.3.1 (segue) Aggregazione con Agriform s.c.a. – Impatti sul Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Caseifici Granterre S.p.A.
- 2.4 (segue) Modello di Business – Impatti derivati dalla nascita del Gruppo Granterre
- 2.5 Modello di *governance* di Caseifici Granterre S.p.A.
- 2.6 Principi di controllo in materia di deleghe e procure
- 2.7 Principi di controllo inerenti il sistema organizzativo generale
- 2.8 Assetto organizzativo di Caseifici Granterre S.p.A.

3. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E GESTIONE DEI RISCHI

- 3.1 Premessa
- 3.2 Definizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo a norma del D. Lgs. 231/2001
- 3.3. Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi
- 3.4 SCI-GR – Presidi di Controllo orizzontale
- 3.5 Integrazione dei Sistemi di Controllo e Gestione dei Rischi
- 3.6 La compliance 231 del Gruppo Granterre e il percorso di sostenibilità

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001

4.1 L'Organismo di Vigilanza

4.2 Principi generali in tema di istituzione, nomina e revoca dell'Organismo di Vigilanza.

5. SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Funzione del sistema disciplinare

5.2 Misure nei confronti di lavoratori subordinati.

5.3 Violazioni del Modello e relative sanzioni.

5.4 Misure applicate nei confronti dei dirigenti.

5.5 Misure nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione.

5.6 Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti, collaboratori.

5.7 Misure nei confronti dei sindaci

6. PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

7. ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTI MODELLO

PARTI SPECIALI

PARTE SPECIALE A - Reati nei rapporti con la P.A.

PARTE SPECIALE B - Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro

PARTE SPECIALE C - Reati societari

PARTE SPECIALE D - Reati informatici

PARTE SPECIALE E - Reati contro l'industria e il commercio, falsità in strumenti e segni di riconoscimento

PARTE SPECIALE F - Reati in materia di Ricettazione, Riciclaggio, Impiego di denaro o utilità di provenienza illecita, nonché Autoriciclaggio

PARTE SPECIALE G - Reati ambientali

PARTE SPECIALE H - Reato di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

PARTE SPECIALE I - Reati in materia di violazione del diritto d'autore

PARTE SPECIALE L - Reati contro la Personalità Individuale

PARTE SPECIALE M – Reato di Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria

ALLEGATI

ALLEGATO 1 - Codice Etico

ALLEGATO 2 – Mappatura della Attività Sensibili e dei Reati strumentali

ALLEGATO 3 – Metodologia per la valutazione del Rischio Inerente

ALLEGATO 4 – Procedura Flussi Informativi

ALLEGATO 5 – Statuto dell'Organismo di Vigilanza

[ALLEGATO 6 – Procedura Whistleblowing](#)

REVISIONI DEL DOCUMENTO

Data inizio validità	Descrizione
05/03/2009	Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Parmareggio S.p.A.
29/03/2011	Aggiornamento del Modello: • PARTE SPECIALE E - REATI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO (Art. 25-bis1)
03/11/2011	Aggiornamento del Modello a seguito di modifiche dell'organizzazione aziendale e della governance societaria
29/03/2012	Aggiornamento del Modello: • PARTE SPECIALE F - RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITA' DI PROVENIENZA ILLECITA (art. 25-octies)
19/12/2012	Aggiornamento del Modello: • PARTE SPECIALE G - REATI AMBIENTALI (art. 25-undecies); • PARTE SPECIALE H - IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE (art. 25-duodecies)
25/02/2014	Aggiornamento del Modello: • PARTE SPECIALE I – DIRITTI D'AUTORE; • PARTE SPECIALE L – REATI CONTRO LA PERSONALITA' INDIVIDUALE (Art. 25-quinquies); • PARTE SPECIALE M – INDUZIONE FALSA TESTIMONIANZA; • Legge 6 novembre 2012, n. 190, "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione".
18/02/2016	Aggiornamento del Modello: • REATO DI AUTORIZICLAGGIO (ART. 25 –octies – Introdotto dall'art 3, comma 3, della Legge n. 186/2014); • REATO DI FALSE COMUNICAZIONI SOCIALI (art. 25 – ter – Modifiche introdotte dalla Legge n. 69/2015); • REATI AMBIENTALI (art. 25 –undecies – Ampliamento delle fattispecie rilevanti ai fini del D. Lgs. n. 231/2001 introdotto dalla Legge n. 68/2015)
09/03/2017	Aggiornamento Codice Etico: essendo il codice etico anche uno strumento di compliance ai fini del D. Lgs. 231/2001, si è provveduto ad aggiornarlo sulla base delle lievi modifiche apportate alla Mission e Vision aziendale e conseguenti Valori Aziendali approvate dal Consiglio in occasione dell'approvazione del piano industriale 2016-2018.

02/08/2018	Aggiornamento del Modello: • WHISTLEBLOWING (Legge n. 179/2017 recante “<i>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</i>”; • REATO DI CORRUZIONE TRA PRIVATI (D. Lgs. N. 38/2017 (Attuazione della decisione quadro 2003/568/GAI del Consiglio, del 22 luglio 2003, relativa alla lotta contro la corruzione nel settore privato), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 75 del 30 marzo 2017. E’ stata integrata la Parte Speciale C – REATI SOCIETARI.
14/05/2019	Revisione complessiva di tutte le parti del Modello per adeguarlo all’evoluzione dinamica della società e, in particolare, alle modifiche dell’organizzazione aziendale e della governance societaria derivate dalla nascita del Gruppo Granterre
21/06/2022	Revisione della Parte Generale del Modello per adeguarlo all’evoluzione dinamica della Società, in particolare a seguito del conferimento in Parmareggio S.p.A. del complesso aziendale di Agriform s.c.a. Modifica denominazione sociale da Parmareggio S.p.A. a Caseifici Granterre S.p.A. Aggiornamento del Modello a seguito di introduzione di nuovi reati nel Catalogo 231: REATI TRIBUTARI REATO DI CONTRABBANDO
16/11/2023	In ossequio alla normativa introdotta dal D. Lgs. n. 24/2023 in materia di c.d. whistleblowing, sono state aggiornate le seguenti parti del Modello: (i) Parte Generale, paragrafo 3.4, dove è stato inserito il riferimento al nuovo modello di ricevimento e gestione delle segnalazioni, (ii) Parte Generale, paragrafo 5.1, dove è stato introdotto il sistema disciplinare legato agli adempimenti riguardanti il c.d. whistleblowing, (iii) Allegato alla Parte Generale del Modello recante la «Procedura Whistleblowing, (iv) Tabella 1 allegata alla «Procedura Flussi Informativi» dove sono stati inseriti gli obblighi di informazione all’Organismo di Vigilanza legati alla normativa in oggetto, (v) Codice Etico di Gruppo (paragrafo 5.2) ove sono stati inseriti i riferimenti al nuovo sistema di segnalazione, (vi) Allegato alla Parte Generale del Modello recante «Statuto dell’Organismo di Vigilanza», ove sono stati inseriti i compiti di detto organismo in materia di c.d. whistleblowing.

PREMESSA GENERALE ALLA SETTIMA EDIZIONE

A partire dal 1° aprile 2022, la società PARMAREGGIO S.P.A, ha modificato la propria denominazione in CASEIFICI GRANTERRE S.P.A.

Il presente Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 – giunto alla sua settima revisione – si pone in linea di continuità diretta con le precedenti versioni; nel loro complesso, le versioni del Modello che si sono susseguite costituiscono un *unicum* che rappresenta la storia della compliance 231 della Società.

In tal senso, nel proseguo del Modello, la Società stessa verrà richiamata alternativamente con la nuova denominazione sociale o con la precedente [preceduta dalla preposizione (ex)].

CAPITOLO 1 DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

1.1 Introduzione

Con il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il “D. Lgs. 231/2001”), in attuazione della delega conferita al Governo con l’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300¹ è stata dettata la disciplina della “*responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato*”.

In particolare, tale disciplina – di origine comunitaria - si applica agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica; detti enti possono essere ritenuti “responsabili” per alcuni reati commessi o tentati, nell’interesse o a vantaggio degli stessi, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti “in posizione apicale” o semplicemente “apicali”) e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del D. Lgs. 231/2001).

La responsabilità amministrativa delle società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest’ultima.

Tale ampliamento di responsabilità mira sostanzialmente a coinvolgere nella punizione di determinati reati il patrimonio delle società e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all’entrata in vigore del decreto in esame, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi, nell’interesse o a vantaggio della propria società, da amministratori e/o dipendenti.

Il D. Lgs. 231/2001 innova l’ordinamento giuridico italiano in quanto alle società sono ora applicabili, in via diretta e autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati alla società ai sensi dell’art. 5 del decreto.

La responsabilità amministrativa della società è, tuttavia, esclusa se la società ha, tra l’altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, **modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi**; tali modelli possono essere adottati sulla base di codici di

¹ Il D. Lgs. 231/2001 è pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 19 giugno 2001, n. 140, la Legge 300/2000 sulla Gazzetta Ufficiale del 25 ottobre 2000, n. 250.

comportamento (linee guida) elaborati dalle associazioni rappresentative delle società, fra le quali Confindustria, e comunicati al Ministero della Giustizia.

La responsabilità amministrativa della società è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.2 Natura della responsabilità

Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa ex D. Lgs. 231/2001, la Relazione illustrativa al decreto sottolinea la *“nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia”*.

Il D. Lgs. 231/2001 ha, infatti, introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità delle società di tipo “amministrativo” – in ossequio al dettato dell'art. 27 della nostra Costituzione – ma con numerosi punti di contatto con una responsabilità di tipo “penale”.

In tal senso si vedano – tra i più significativi – gli artt. 2, 8 e 34 del D. Lgs. 231/2001 ove il primo riafferma il principio di legalità tipico del diritto penale; il secondo afferma l'autonomia della responsabilità dell'ente rispetto all'accertamento della responsabilità della persona fisica autrice della condotta criminosa; il terzo prevede la circostanza che tale responsabilità, dipendente dalla commissione di un reato, venga accertata nell'ambito di un procedimento penale e sia, pertanto, assistita dalle garanzie proprie del processo penale. Si consideri, inoltre, il carattere afflittivo delle sanzioni applicabili alla società.

1.3 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione

Come sopra anticipato, secondo il D. Lgs. 231/2001, la società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da “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 dell'ente stesso” (i sopra definiti soggetti “in posizione apicale” o “**apicali**”; art. 5, comma 1, lett. a), del D. Lgs. 231/2001);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. **soggetti sottoposti all'altrui direzione**; art. 5, comma 1, lett. b), del D. Lgs. 231/2001).

È opportuno, altresì, ribadire che la società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del D. Lgs. 231/2001), se le persone su indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.4 Fattispecie di reato

In base al D. Lgs. n. 231/2001, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati

ex art. 5, comma 1, del Decreto stesso o nel caso di specifiche previsioni legali che al Decreto facciano rinvio, come nel caso dell'art. 10 della legge n. 146/2006.

Le fattispecie possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie²:

- A. Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- B. Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis);
- C. Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- D. Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- E. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- F. Reati societari, incluso il reato di corruzione tra privati e di istigazione alla corruzione tra privati (art. 25-ter);
- G. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- H. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1);
- I. Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinqies);
- J. Abusi di mercato (art. 25-sexies);
- K. Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- L. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- M. Delitti in materia di mezzi di pagamento diversi dai contanti (art. 25 -octies.1);
- N. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- O. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25-decies);
- P. Reati ambientali (art. 25-undecies);
- Q. Delitti in materia di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare e reati in materia di immigrazione clandestina (art. 25-duodecies);
- R. Reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- S. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);
- T. Reati tributari (art. 25-quinqiesdecies);
- U. Reati transnazionali (art. 10, L. 146/2006);
- V. Contrabbando (art. 25-sexiesdecies);
- W. Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies);

² Per economia di spazi, si rinvia alle precedenti versioni del Modello per i riferimenti normativi e descrittivi del susseguirsi di interventi del legislatore che hanno portato all'attuale assetto del Catalogo Reati 231.

X. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*octiesdecies*).

Le categorie sopra elencate sono destinate ad aumentare ancora, anche in adeguamento a obblighi di natura internazionale e comunitaria.

Per quanto riguarda Caseifici Granterre S.p.A.- sono state considerate potenzialmente rilevanti alcune fattispecie di reato rientranti nelle categorie: A-B-D-E-F-I-K-L-N-O-P-Q-T-V.

1.5 Apparato sanzionatorio

Sono previste dagli artt. 9 - 23 del D. Lgs. 231/2001 a carico della società in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati le seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, D. Lgs. 231/2001, *“Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente”*) che, a loro volta, possono consistere in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
 - confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
 - pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su “quote” in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 258,22 a un massimo di Euro 1549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità della società nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della società.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste (si tratta in particolare di: reati contro la pubblica amministrazione, taluni reati contro la fede pubblica quali la falsità in monete, delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, delitti contro la personalità individuale, reati in materia di sicurezza e salute sul lavoro, reati transnazionali e reati in materia di criminalità informatica) e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- a) la società ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, D. Lgs. 231/2001).

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva. Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività della società (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del D. Lgs. 231/2001.

1.6 Delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti sanzionati sulla base del D. Lgs. 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà.

E' esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 D. Lgs. 231/2001). L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

1.7 Vicende modificative dell'ente

Il D. Lgs. 231/2001 disciplina il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente anche in relazione alle vicende modificative dell'ente quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.

In caso di trasformazione, resta ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

In caso di fusione, l'ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione.

In caso di scissione parziale, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

Gli enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente.

Tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

1.8 Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del D. Lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso D. Lgs. 231/2001 - commessi all'estero in presenza dei seguenti presupposti:

- (i) il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. 231/2001;
- (ii) l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- (iii) l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso) e, anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D. Lgs. 231/2001, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;
- (iv) sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.9 Modelli di organizzazione, gestione e controllo

Aspetto fondamentale del D. Lgs. 231/2001 è **l'attribuzione di un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo della società**. In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, la società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, D. Lgs. 231/2001):

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di vigilanza.

La società dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa".

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta.

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi. Si assiste qui a un'inversione dell'onere della prova a carico dell'accusa, che dovrà, in tale ipotesi, provare la mancata adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Ulteriori requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi sono:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il D. Lgs. 231/2001 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, come specificato dall'art. 6, comma 2, devono:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

1.10 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti

L'art. 6, comma 3, del D. Lgs. 231/2001 prevede *“I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”*.

Caseifici Granterre S.p.A., ha adottato e aggiornato il proprio modello di organizzazione gestione e controllo sulla base delle Linee guida di Confindustria.

1.11 Sindacato di idoneità

L'accertamento della responsabilità della società, attribuito al giudice penale, avviene mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società; e
- il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del modello organizzativo a prevenire i reati di cui al D. Lgs. 231/2001 è condotto secondo il criterio della c.d. "prognosi postuma".

Il giudizio di idoneità va formulato secondo un criterio sostanzialmente *ex ante* per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del modello adottato. In altre parole, va giudicato "idoneo a prevenire i reati" il modello organizzativo che, prima della commissione del reato, potesse e dovesse essere ritenuto tale da azzerare o, almeno, minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.

CAPITOLO 2

DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE: ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DI CASEIFICI GRANTERRE S.p.A.

2.1.1 La nascita del Gruppo Granterre – Impatto sul Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Caseifici Granterre S.p.A.

In data 11 dicembre 2018 è stata costituita Bonterre S.p.A. (divenuta Granterre S.p.A. a partire dal 1° gennaio 2023 e, dunque, di seguito indicata come tale) quale momento conclusivo di una **“operazione di aggregazione industriale”** che ha visto coinvolte le società Unibon S.p.A. e Consorzio Granterre s.c.a., nonché le società da queste ultime controllate al 100%, rispettivamente Salumifici Granterre S.p.A. (ex Grandi Salumifici Italiani S.p.A., con cambio di denominazione avvenuto a partire dal 1° gennaio 2023, di seguito, per mera comodità espositiva, **SG**) e Caseifici Granterre S.p.A.

In particolare:

- Unibon S.p.A. ha conferito nella neo-costituita Bonterre S.p.A. (ora Granterre S.p.A.) il 100% di GSI (ora, SG);
- GT ha conferito nella neo costituita Bonterre S.p.A. (ora Granterre S.p.A.) il 100% di Caseifici Granterre S.p.A. [ora 70% dopo l'operazione Agriform]

Quanto sopra ha originato modifiche al Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Caseifici Granterre S.p.A. (vedasi Versione 6 del MOG).

L'ingresso della Società in un gruppo ha, infatti, reso necessaria un'attenta valutazione dei **profili sistematici e giurisprudenziali che caratterizzano l'applicazione del D. Lgs n. 231/2001 nei Gruppi di Imprese** (vedasi, a esempio: Cass. SS.UU. n. 38343/2014, Cass. n. 24583/2011).

In particolare, tra i predetti profili, rileva l'aspetto in base al quale vi possono essere delle decisioni che vengono assunte a livello di gruppo e, quindi, pur essendo deliberate formalmente da una società, hanno impatto diretto anche sul modello delle controllate/collegate (si pensi, a esempio, a determinate decisioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, per gli effetti in termini di risparmio complessivo che possono derivarne per il mancato adeguamento alle norme di sicurezza delle strutture aziendali delle società del gruppo quando alla base vi siano determinazioni organizzative generali).

Al riguardo, dal Modello organizzativo, gestionale e di controllo della società capogruppo Granterre S.p.A. (controllante al 70% di Caseifici Granterre) emerge che:

(i) Granterre S.p.A. esercita attività di direzione e coordinamento sulle controllate ai sensi dell'art. 2497 c.c., esprimendo l'unitarietà della direzione anche attraverso **l'emanazione di direttive generali di controllo interno** (a esempio: criteri di conferimento delle deleghe e dei poteri, principi contabili di gruppo, modelli di organizzazione, principi di controllo interno per i principali processi aziendali) e la **verifica del loro recepimento da parte degli organi di amministrazione delle società controllate** (quest'ultimo passaggio è, in realtà, semplificato da un forte parallelismo tra gli organi di amministrazione delle varie società);

(ii) quanto sopra è oggetto di precisa connotazione statutaria in capo a Granterre S.p.A.; ci riferiamo a quanto previsto dall'art. 13.1.2 in tema di Materie Riservate al Consiglio di Amministrazione della capogruppo, tra le quali emergono aspetti decisionali in grado di avere diretto impatto sui modelli di organizzazione gestione e controllo delle società controllate (es: budget di Gruppo, designazione degli organi societari delle controllate, approvazione di regolamenti di Gruppo...).

2.1.2 (segue) Il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Caseifici Granterre S.p.A. prima della nascita del Gruppo Granterre

Il Modello della (ex) Parmareggio S.p.A. è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione il 5 marzo 2009 e, negli anni, è sempre stato oggetto di aggiornamento (la presente è la settima versione) sia con riguardo alle modifiche richieste dalla evoluzione dinamica della struttura/attività aziendale che con riferimento agli arricchimenti normativi portati dal legislatore al Catalogo Reati 231.

Al riguardo, va rilevato che la ultradecennale esistenza del Modello ha comportato una progressiva e costante **assimilazione dei canoni portanti della compliance 231, sia a livello procedurale che culturale**. L'assorbimento di un *modus operandi* etico, responsabile, sostenibile, trasparente e orientato al futuro ha permeato la crescita di Caseifici Granterre anche sotto il profilo organizzativo ed è stato posto alla base della creazione del Gruppo Granterre.

2.1.3 (segue) Il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Caseifici Granterre S.p.A. dopo la nascita del Gruppo Granterre

Sulla base di quanto sin qui esposto, pertanto, il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Caseifici Granterre – al fine di perseguire la conformità al D. Lgs. n. 231/2001 a seguito della nascita del Gruppo Granterre – si basa sulle seguenti linee paradigmatiche:

- nel pieno rispetto dell'autonomia giuridica e organizzativa della Società, il Modello deve essere reso compatibile con le dinamiche decisionali e di controllo che caratterizzano il Gruppo stesso, perseguendo la omologazione dei modelli laddove i processi siano sinergici;
- strutturazione di adeguati flussi informativi all'interno del Gruppo al fine di garantire che le informazioni risultino idonee a consentire agli organi sociali della capogruppo e agli Organismi di Vigilanza delle varie società il proficuo adempimento dei rispettivi doveri;
- creazione di un Codice Etico di Gruppo che costituzionalizzi regole, principi e impegni, generando un clima culturale condiviso che dissuada dal porre in essere condotte penalmente perseguibili o comunque lesive degli standard etici e reputazionali ritenuti imprescindibili dal Gruppo.

2.2 Caseifici Granterre S.p.A.

Caseifici Granterre S.p.A. è azienda leader nella stagionatura, confezionamento e commercializzazione dei formaggi Parmigiano Reggiano e Grana Padano.

Fino alla nascita del Gruppo Granterre, la società faceva parte del Gruppo Granterre, nato nel 1959; il Gruppo Granterre (che fa capo al Consorzio Granterre, attualmente proprietario del 50% del capitale sociale di Granterre S.p.A.) ha sviluppato nel corso di oltre sessant'anni di vita un importante processo di aggregazione delle maggiori realtà casearie del territorio, creando una **filiera garantita e accreditata** e assumendo dimensioni che gli consentono di competere sul mercato internazionale.

Data la natura di operazione di aggregazione industriale, **la nascita del Gruppo Granterre non ha snaturato ruolo e caratteristiche della predetta filiera**, proponendosi come rafforzamento della stessa in chiave di aperture di mercato.

Ciò posto, Caseifici Granterre S.p.A. ha per oggetto la **produzione, la stagionatura, la lavorazione e il commercio all'ingrosso e al minuto di formaggi, prodotti della gastronomia e alimentari in genere, nonché l'attività di confezionamento e di condizionamento di tali prodotti per la vendita al minuto.**

2.3 Modello di Business

Si è già rilevato che l'operazione di aggregazione industriale che ha generato il Gruppo Granterre non ha inciso, dal punto di vista sostanziale, sui meccanismi che hanno portato il Gruppo Granterre a rappresentare la principale realtà nel settore lattiero-caseario in Italia.

Principali fattori del successo del Gruppo Granterre sono individuabili nei seguenti aspetti: **(i)** l'anima industriale e commerciale del gruppo è sempre stata rappresentata da Caseifici Granterre S.p.A. che negli anni ha conquistato e consolidato la leadership nella trasformazione e nella commercializzazione del Parmigiano Reggiano; **(ii)** la leadership di mercato di Caseifici Granterre si è sempre sostanziata attraverso la struttura del gruppo che Caseifici Granterre ha alle spalle, che le consente di offrire sul mercato un prodotto selezionato e di alta qualità frutto del lavoro e del controllo della più grande filiera al mondo nel comparto del Parmigiano Reggiano.

Il mantenimento di detta consolidata situazione è stato uno dei pilastri su cui si è fondata l'operazione di aggregazione industriale che ha generato il Gruppo Granterre.

Detto risultato è stato ottenuto attraverso una serie di **meccanismi statutari, parasociali e contrattuali la cui applicazione garantisce di mantenere inalterato il rapporto tra Caseifici Granterre S.p.A. e la filiera Granterre** con riguardo al ciclo produttivo e di commercializzazione del formaggio e suoi derivati.

Le attività che Caseifici Granterre svolge sono:

- reperimento, stagionatura e vendita di formaggio Parmigiano Reggiano, Grana Padano e altri formaggi italiani ed esteri;
- confezionamento formaggi in porzioni e grattugiati;
- raccolta di panne di affioramento dai caseifici dei Comprensori del Parmigiano Reggiano e Grana Padano;
- lavorazione e trasformazione delle panne e di burro;
- confezionamento e commercializzazione del burro;
- reperimento, lavorazione e vendita di siero da latte.

La “mission” del Gruppo è: “soddisfare il consumatore con prodotti di alta qualità e innovativi valorizzando il prodotto dei soci”.

Caseifici Granterre ha puntato alla valorizzazione dei **prodotti con marchio proprio** (anche attraverso importanti campagne pubblicitarie e di sponsorizzazione di eventi/compagini sportive di primaria rilevanza) per creare una migliore identità della propria marca sul mercato; tale strategia è finalizzata anche a una scelta di vendite concentrate su clienti strategici e con i quali è possibile realizzare progetti reciproci di sviluppo. In particolare, Caseifici Granterre è molto attenta alla grande distribuzione; inoltre, si è dotata di una struttura organizzativa orientata ai mercati internazionali con forte sviluppo delle esportazioni.

Sulla base di quanto sopra, Caseifici Granterre considera determinanti per i risultati futuri del Gruppo:

- mantenere il costante confronto con i soci del Consorzio Granterre conferenti Parmigiano Reggiano con lo scopo di valorizzare le caratteristiche specifiche di ciascuno di essi in relazione alle esigenze commerciali;
- perseguire il continuo miglioramento dei prodotti esistenti e sviluppo di nuovi prodotti a base di Parmigiano Reggiano, anche attraverso lo studio di nuove tecnologie;
- sviluppare nuovi pack attraverso la proposta di soluzioni a basso impatto ambientale (minor emissione di anidride carbonica) e allo stesso tempo una riduzione degli scarti e miglioramenti della produttività delle linee di produzione.

2.3.1 (segue) Aggregazione con Agriform s.c.a. – Impatti sul Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Caseifici Granterre S.p.A.

Con validità a partire dal 1° gennaio 2021, ha prodotto effetti l'operazione di aggregazione conclusa dalla (ex) Parmareggio S.p.A. con la cooperativa agricola di grado superiore Agriform s.c.a., avente sede legale in Sommacampagna (VR).

Agriform è stata fondata nel 1980 e produce, stagiona, confeziona e commercializza formaggi di qualità tipici del Veneto e di altre regioni italiane (Parmigiano Reggiano, Grana Padano, Asiago e altri formaggi duri veneti). Agriform associa alcuni tra i più importanti caseifici del Nord Est dell'Italia e i formaggi conferiti dai soci sono prodotti con il latte del territorio d'origine, raccolto presso migliaia di allevatori a loro volta soci dei caseifici, con una struttura assimilabile alla sopra descritta filiera Granterre. Agriform è dotata di Modello 231, comprensivo di Codice Etico allineato ai principi ETI-Sedex, e di Organismo di Vigilanza.

A seguito dell'aggregazione, è stato apportato a Caseifici Granterre S.p.A. un complesso aziendale rappresentato da due stabilimenti produttivi situati presso Sommacampagna (VR) e Busseto (PR).

Con riferimento a quanto sopra, la Società ha posto in essere tutte le attività necessarie alla predisposizione di una versione aggiornata del Modello 231 che tiene conto della nuova realtà creatasi; tali attività hanno avuto l'obiettivo (i) di recepire le nuove regole di governance e organizzative derivate dagli accordi tra le parti e dalle modifiche statutarie e (ii) di porre in essere un adeguato e aggiornato Risk Assessment finalizzato a evidenziare se, dall'esito dell'operazione di conferimento di ramo di azienda, sono derivate nuove aree di rischio ovvero se il livello di rischio precedentemente esistente in Parmareggio abbia subito modifiche rilevanti a seguito del conferimento stesso (vedasi Allegato 2 – Mappatura delle Attività Sensibili e dei Processi strumentali).

2.4 (segue) Modello di Business – Impatti derivati dalla nascita del Gruppo Granterre

L'operazione che ha generato il Gruppo Granterre vede affiancata a Caseifici Granterre S.p.A., nello schema di gruppo, Salumifici Granterre S.p.A. (di seguito, SG), player di primaria rilevanza nel mercato dei salumi tramite la produzione e la vendita di prodotti di qualità tipici della tradizione gastronomica italiana.

SG S.p.A. opera attraverso tredici stabilimenti produttivi ed è presente in quattro mercati di vendita: Grande Distribuzione Organizzata (G.D.O.), Private Label, Normal Trade e Away from Home. È posizionata anche sui mercati esteri.

Dal punto di vista logistico, SG si fa carico dell'intero processo distributivo, dallo stoccaggio alla distribuzione del prodotto finito, operazioni centralizzate nella base logistica di Interporto (Bologna) da dove, per mezzo di piattaforme specializzate situate nei punti strategici del territorio italiano ed estero, i prodotti raggiungono in tempi brevissimi i luoghi di destinazione.

Sia SG che Caseifici Granterre S.p.A. hanno processi governati da sistemi di gestione allineati alle migliori *best practice* correnti; sono dotate delle certificazioni di sistema richieste per poter operare nei mercati di riferimento (compreso quelli internazionali).

Le due società operano in mercati differenti (salumi e formaggi) rappresentati però da medesime categorie di consumatori/fruitori. Da ciò consegue una **forte complementarità dei due business**. Tra i compiti del Gruppo Granterre – e dunque della politica di direzione e coordinamento attuata da Granterre S.p.A. – rientra quello di ottimizzare e far fruttare detta complementarità (sia sui mercati nazionali che su quelli esteri).

Inoltre, l'attuale struttura del Gruppo può contare – con evidenti compiti di indirizzo da parte di Granterre S.p.A. – su **rilevanti economie di scala** legate alle sinergie relative alla: **(i)** logistica e distribuzione (avvalendosi del sito di Bologna-Interporto), **(ii)** centralizzazione di determinati acquisti, **(iii)** utilizzo comune di funzioni di staff e ruoli centrali.

Con riferimento a tale ultimo aspetto, si sta progressivamente sviluppando un piano di graduale condivisione di funzioni aziendali tra le due società controllate da Granterre S.p.A.; in particolare:

- vi sono funzioni/addetti di Caseifici Granterre S.p.A. che operano anche per SG: (i) Risorse Umane, (ii) Commerciale e Marketing, (iii) Logistica e Pratiche Doganali, (iv) Vendite Estero, (v) Acquisti Imballaggi, (vi) Internal Audit.
- al contempo, vi sono funzioni/addetti di SG che operano anche per Caseifici Granterre S.p.A.: (i) Logistica e Demand, (ii) Legale, Affari Generali e Controllate Estere, (iii) Normal Trade, (iv) Amministrazione e Controllo, (v) Sostenibilità e CSR Management, (vi) Ricerca e Sviluppo, (vii) Energy Manager, (viii) Finanza, (ix) Canale Away From Home, (x) Acquisti No Food, (xi) Demand Planner, (xii) Sistemi Informatici,.

L'utilizzo in comune delle risorse umane è disciplinato da appositi contratti di Distacco incrociati di durata annuale. Sulla base di detti contratti, alcuni dei Responsabili delle Funzioni sopra indicate risultano attributari di procure conferite da entrambe le Società.

2.5 Modello di governance di Caseifici Granterre S.p.A.

L'analisi della governance di Caseifici Granterre S.p.A. è strettamente legata alle dinamiche complessive decisorie e di gestione che regolano il Gruppo Granterre.

Come sopra evidenziato, Granterre ha due soci che esprimono ruoli e vocazioni diverse: (i) Unibon S.p.A. (socio al 50%) esprime le prerogative tipiche del Socio Finanziario, (ii) mentre Granterre s.c.a. (50%) esprime le prerogative tipiche del Socio Industriale.

A monte dell'operazione di aggregazione industriale al fine di dare un assetto razionale e prospettico alla stessa, i due soci sono addivenuti alla stipula di Patti Parasociali (parte integrante del Modello di Granterre S.p.A.) che si sostanziano in una serie di **poteri di co-**

decisione, senza che si possa individuare, tra i due predetti soggetti, un'entità di controllo, configurandosi, invece, una forma di controllo congiunto.

Nell'alveo di detti Patti e di precisi meccanismi statutari che caratterizzano gli atti normativi fondamentali di Granterre S.p.A. e delle due controllate, viene disciplinato il governo di Granterre su SG e Caseifici Granterre e, di conseguenza, la *governance* di queste ultime.

Il perseguimento dell'equilibrio decisionale tra l'anima finanziaria e quella industriale della compagine societaria rappresenta un caposaldo del Modello di Granterre S.p.A. e del Gruppo Granterre; gli assetti che le parti hanno consacrato a livello statutario e negli accordi parasociali hanno impatto, infatti, anche sul sistema di governance delle controllate che risulta a tutti gli effetti vincolato e derivante dalla struttura decisionale e gestionale che governa Granterre S.p.A.

Da ciò deriva che il **Modello organizzativo di Caseifici Granterre S.p.A. è – sotto il profilo dei principi, delle regole e delle procedure che riguardano la gestione e il governo della stessa – parte integrante del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo della controllante Granterre S.p.A.** che, pertanto, si richiama *in toto* sullo specifico, quanto fondamentale, argomento; da ciò deriva, come meglio di esporrà a seguire, che la compliance 231 dovrà essere gestita attraverso **una forte sinergia e collaborazione tra gli organismi di vigilanza delle entità appartenenti al gruppo.**

In questa ottica, le norme rappresentative del modello di governance di SG sono:

- patti parasociali che legano i soci di Granterre S.p.A., dai quali si desume la natura di *Joint Venture* di Granterre S.p.A. in cui i soci Unibon e Granterre hanno inteso espressamente aggregare le due società operative SG e Caseifici Granterre, influenzando le decisioni delle stesse mediante gli organi gestori di Granterre, in cui spicca la necessità di una condivisione delle decisioni principali (controllo congiunto);
- espressa menzione nello statuto di Granterre e nelle procure dei suoi organi delegati di atti gestori coinvolgenti il Gruppo che – sebbene non potranno trovare una auto-esecutività immediata – saranno portati a compimento dalle controllate con appositi strumenti giuridici (sul punto, vedasi, artt. 12 e 13 dello Statuto di Granterre S.p.A.);
- “immedesimazione” soggettiva dell'AD per Granterre, SG e Caseifici Granterre nella medesima persona, con la medesima struttura di deleghe e i medesimi contenuti;
- sussistenza di clausola nello statuto Caseifici Granterre (e SG) che prevede lo stato di sottoposizione alla direzione e coordinamento ex art. 2497 ss. c.c. e conseguente attività autorizzatoria da rimettersi alla capogruppo Granterre (art. 22 dello Statuto di Caseifici Granterre, contenente anche una norma di chiusura a valenza generale secondo la quale: «Gli organi della società nell'esercizio delle loro funzioni dovranno in ogni caso uniformarsi alle politiche generali inerenti la gestione del gruppo deliberate dalla capogruppo Granterre S.p.A.»).

Tenendo presente quanto sopra esposto, da un punto di vista meramente descrittivo, gli organi societari di Caseifici Granterre S.p.A. sono i seguenti.

Assemblea

L'assemblea dei soci è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla Legge e dallo Statuto.

Consiglio di Amministrazione

La società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da 7 (sette) amministratori.

Il Consiglio d'Amministrazione è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria con la sola esclusione di quanto espressamente riservato dalla legge all'assemblea e nei limiti di quanto previsto dal sopra citato articolo 22 (Direzione e coordinamento di Granterre S.p.A.).

Come già evidenziato, al CdA spetta la deliberazione in merito alle Materie Riservate ai sensi dell'art. 20 dello Statuto che rispecchiano le Materie Riservate su cui decide il CdA di Granterre S.p.A. (art. 13 Statuto Granterre S.p.A.), con riferimento alle quali il CdA di Caseifici Granterre funge da strumento giuridico di attuazione.

Al Presidente e al Vice Presidente (in via Vicaria) è stata attribuita la rappresentanza legale.

Amministratore Delegato

Ai sensi dell'art. 16 dello Statuto, il CdA ha nominato un **Amministratore Delegato**, cui sono stati conferiti ampi poteri e deleghe, con facoltà di subdelegare a dipendenti della Società e a terzi, nonché di nominare procuratori. Come già evidenziato, l'AD di Caseifici Granterre riveste la qualifica di AD di Gruppo, essendo attributario delle medesime deleghe e procure anche in Granterre S.p.A. e in SG S.p.A.

Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale della Società è composto da 3 Sindaci Effettivi e da 2 Supplenti che durano in carica tre esercizi e sono rieleggibili.

Tutti i Sindaci effettivi e i Sindaci Supplenti della Società sono muniti dei requisiti di onorabilità e professionalità di cui all'articolo 148, comma 4, del Testo Unico nonché dei requisiti di indipendenza previsti dall'articolo 148, comma 3, del Testo Unico.

Società di Revisione

Ai sensi dello Statuto, il controllo contabile è esercitato da un revisore contabile o da una società di revisione iscritti nel registro istituito presso il Ministero della giustizia, i quali svolgono le funzioni a essi attribuite dalla legge. L'incarico del controllo contabile al revisore o alla società di revisione è conferito dall'assemblea ordinaria, sentito il Collegio Sindacale, e ha la durata di tre esercizi, con scadenza alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio dell'incarico.

2.6 Principi di controllo in materia di deleghe e procure

Il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi di “*certezza*” ai fini della prevenzione dei reati e consentire la gestione efficiente dell'attività aziendale.

Si intende per “*delega*” quell'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative. Si intende per “*procura*” il negozio giuridico unilaterale con cui la società attribuisce a un singolo soggetto il potere di agire in rappresentanza della stessa.

I requisiti essenziali del sistema di deleghe e procure sono i seguenti:

- a) tutti coloro che intrattengono per conto della Società rapporti con la P.A devono essere dotati di delega formale e – ove occorra – anche di procura;
- b) a ciascuna procura che comporti il potere di rappresentanza della società nei confronti dei terzi deve corrispondere una delega interna che descriva il relativo potere di gestione;
- c) le deleghe devono coniugare ciascun potere alla relativa responsabilità e a una posizione adeguata nell'organigramma;
- d) ciascuna delega deve definire in modo specifico e inequivocabile:
- e) i poteri del delegato, precisandone i limiti;
- f) il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;
- g) al delegato devono essere riconosciuti poteri di spesa adeguati alle funzioni conferite;
- h) il sistema delle deleghe e delle procure deve essere tempestivamente aggiornato.

Il Sistema delle deleghe e procure costituisce protocollo di controllo applicabile a tutte le attività sensibili.

2.7 Principi di controllo inerenti il sistema organizzativo generale

Tutte le Attività Sensibili devono essere svolte conformandosi alle leggi vigenti, ai valori e alle politiche della Società e alle regole contenute nel presente Modello.

In linea generale, il sistema di organizzazione della Società deve rispettare i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli, in particolare per quanto attiene l'attribuzione di responsabilità, di rappresentanza, di definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

La società deve essere dotata di strumenti organizzativi (organigrammi, comunicazioni organizzative, procedure, ecc.) improntati a principi generali di:

- a) chiara descrizione delle linee di riporto;
- b) conoscibilità, trasparenza e pubblicità dei poteri attribuiti (all'interno della società e nei confronti dei terzi interessati);
- c) chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione, dei relativi poteri e responsabilità.

Le procedure interne devono essere caratterizzate dai seguenti elementi:

- (i) separazione, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che assume la decisione (impulso decisionale), il soggetto che esegue tale decisione e il soggetto cui è affidato il controllo del processo (c.d. ***“segregazione delle funzioni”***);
- (ii) traccia scritta di ciascun passaggio rilevante del processo (c.d. ***“tracciabilità”***);
- (iii) adeguato livello di formalizzazione.

In particolare:

- l'organigramma aziendale e gli ambiti e le responsabilità delle funzioni aziendali devono essere definiti chiaramente e precisamente mediante appositi mansionari, resi disponibili e conosciuti da tutti i dipendenti;
- devono essere definite apposite *policy* e procedure operative con particolare riferimento ai processi attinenti aree a rischio di reato;
- devono essere previsti con chiarezza e precisione ruoli e compiti dei responsabili interni di ciascuna area a rischio, cui conferire potere di direzione, impulso e coordinamento delle funzioni sottostanti.

2.8 Assetto organizzativo di Caseifici Granterre S.p.A.

Con riferimento all'organizzazione dei settori produttivi e gestionali, Caseifici Granterre – in applicazione dei principi basilari della compliance 231 – fa ampio, razionale e consapevole uso degli strumenti di deleghe e procure.

La Società è dotata di organigramma aggiornato, diffuso e conosciuto; esistono regole per il mantenimento di tali requisiti.

Per quanto riguarda le deleghe di funzioni relative alle **c.d. normative di settore**, ossia alle aree che presidiano la sicurezza del prodotto alimentare, la tutela ambientale e la sicurezza sul lavoro (tutte aree sensibili ai fini del D. Lgs. n. 231/2001 i compiti e le responsabilità connessi alle sopra menzionate normative sono stati riconosciuti in capo all'Amministratore Delegato.

In particolare, quest'ultimo è stato individuato quale:

- Operatore del Settore Alimentare (O.S.A.) con riguardo alla sicurezza alimentare e alla etichettatura;
- Datore di Lavoro ai fini della normativa in materia di Salute e Sicurezza del Lavoro (art. 2, comma 1, lett. b del D. Lgs. n. 231/2001);
- Responsabile per il rispetto della normativa ambientale.

In applicazione del principio di sussidiarietà tra potere operativo/di vigilanza e verificarsi delle problematiche, l'Amministratore Delegato ha poi proceduto, nei limiti previsti dagli artt. 17 e 18 del D. Lgs. n. 81/2008, ad attribuire - con riguardo alle predette materie - deleghe dirigenziali (i) al Direttore Operations con riferimento agli stabilimenti ex Parmareggio e (ii) al Direttore Produzione stabilimenti ex Agriform con riferimento agli stabilimenti di Sommacampagna (VE) e Busseto (PR).

CAPITOLO 3

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E GESTIONE DEI RISCHI

3.1 Premessa

L'adozione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo a norma del D. Lgs. 231/2001 (di seguito anche "Modello") e la sua efficace e costante attuazione, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato, è un atto di responsabilità sociale di Caseifici Granterre e del Gruppo Granterre da cui scaturiscono benefici per tutti i portatori di interessi: dai soci, dipendenti, creditori e a tutti gli altri soggetti i cui interessi sono legati alle sorti della Società.

L'introduzione di un sistema di controllo dell'agire imprenditoriale, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, migliorando gli standard di comportamento adottati dalla Società, aumentano la fiducia e la reputazione di cui Caseifici Granterre e il Gruppo godono nei confronti dei soggetti terzi e, soprattutto, assolvono una funzione normativa in quanto regolano comportamenti e decisioni di coloro che quotidianamente sono chiamati a operare in favore della Società in conformità ai suddetti principi etici.

Attraverso l'adozione del Modello, la Società intende perseguire le seguenti finalità:

- vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato di cui al Decreto;
- diffondere la consapevolezza che, dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e dei principi del Codice Etico, possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie (pecuniarie e interdittive) anche a carico della Società;
- diffondere una cultura d'impresa improntata alla legalità, nella consapevolezza dell'espressa riprovazione da parte della Società di ogni comportamento contrario alla legge, ai regolamenti, alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico;
- messa a disposizione di chiare, semplici ed efficaci regole che permettano a tutti di svolgere le proprie funzioni e/o incarichi di lavoro, comportandosi e operando nel pieno rispetto delle leggi in materia;
- consentire alla Società, grazie a un sistema di presidi di controllo e a una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto;
- la previsione di un Organismo di Vigilanza, a diretto contatto con l'Amministratore Delegato (e con il Consiglio di Amministrazione), con compiti di monitoraggio e verifica sull'efficace funzionamento del Modello nonché sulla sua osservanza;
- l'attenzione costante al continuo miglioramento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo mediante l'analisi non solo di quanto previsto dalle procedure, ma anche dai comportamenti e dalle prassi aziendali, intervenendo tempestivamente con azioni correttive e/o preventive ove necessario.

Le disposizioni del presente Modello sono vincolanti per **(i)** le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società, **(ii)** i dipendenti della Società con contratto di lavoro a tempo determinato o indeterminato, **(iii)** ogni collaboratore, consulente, lavoratore autonomo che presti la propria attività, anche in stage, formazione, tirocinio all'interno della Società, **(iv)** coloro i quali, pur non essendo funzionalmente legati alla Società, intrattengono

rapporti contrattuali per il raggiungimento degli obiettivi sociali, quali a esempio: partner, clienti, fornitori (di seguito, i **Destinatari**).

3.2 Definizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo a norma del D. Lgs. 231/2001

Nella precedente versione del Modello è evidenziata la metodologia seguita per l'elaborazione iniziale dello stesso, che aveva tratto ispirazione dalle principali Linee Guida e *best practice* elaborate dalle associazioni di categoria.

La metodologia scelta per eseguire il progetto, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi, assegnazione delle responsabilità tra le varie funzioni aziendali, è stata definita al fine di garantire qualità e autorevolezza dei risultati.

Gli elementi fondamentali, sviluppati da Caseifici Granterre S.p.A. nella definizione del Modello, possono essere così riassunti:

- mappatura delle attività cosiddette “sensibili”, con esempi di possibili modalità di realizzazione dei reati e dei processi strumentali nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero verificarsi le condizioni e/o i mezzi per la commissione dei reati ricompresi nel Decreto;
- previsione di specifici presidi di controllo (come esplicitati nelle successive Parti Speciali del presente Modello) a supporto dei processi strumentali ritenuti esposti al rischio potenziale di commissione di reati;
- istituzione di un Organismo di Vigilanza, con attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello;
- adozione di un sistema sanzionatorio (come esplicitato nella Parte Generale del presente Modello) volto a garantire l'efficace attuazione del Modello e contenente le misure disciplinari applicabili in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel Modello;
- svolgimento di un'attività di informazione e formazione sui contenuti del presente Modello (come meglio declinata nella presente Parte Generale).

In sede di aggiornamento del Modello, si è proceduto a adeguare il Modello rispetto alla naturale evoluzione della struttura e dell'operatività societaria.

Nello specifico, in sede di aggiornamento, l'attività di *risk assessment* è stata condotta secondo le modalità di seguito descritte:

- attraverso **(i)** la disamina della documentazione aziendale rilevante (tra cui organigramma societario, statuto sociale, deleghe di poteri, procedure e policies, certificazioni, etc.) e **(ii)** lo svolgimento di interviste strutturate con il Top e il Middle Management, sono stati **individuati i Processi Aziendali che rappresentano Aree di Rischio** in relazione ai reati ricompresi nel Catalogo 231;
- individuazione, nell'ambito dei Processi, **(i)** delle attività aziendali esposte al rischio di commissione delle fattispecie di reato ex D. Lgs. 231/2001 (c.d. **Attività Sensibili**) e dei **Processi Strumentali** nel cui ambito potrebbero crearsi le condizioni e/o gli strumenti per la commissione dei reati;
- individuazione **(i)** dei **Reati Presupposto** astrattamente configurabili, **(ii)** della descrizione esemplificativa delle possibili modalità di commissione dei reati stessi, **(iii)** delle Funzioni aziendali coinvolte;

- valutazione del livello di rischio potenziale associabile a ciascuna attività/processo sensibile (**Rischio Inerente** o **Intrinseco**), basata sui seguenti macro assi: (i) Probabilità (grado di possibilità che l'evento a rischio si realizzi), (ii) Impatto (conseguenze della realizzazione dell'evento a rischio. A ciascun macro-asse sono stati assegnati specifici parametri di valutazione che sono illustrati nell'Allegato 3 (**Metodologia per la valutazione del Rischio Inerente**).
- predisposizione di un documento riassuntivo di quanto sopra contenente il percorso di Risk Assessment sopra descritto;
- sulla base dei risultati ottenuti, predisposizione delle Parti Speciali del Modello.

3.3 Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi

La Società è dotata di un Sistema di Controllo Interno (SCI) e Gestione dei Rischi (GR) rappresentato dall'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte a consentire l'identificazione, la misurazione, la gestione e il monitoraggio dei rischi. L'adeguatezza del SCI-GR dipende dalla solidità dei processi aziendali e dei relativi presidi di controllo, ma anche dalla capacità dell'impresa di affrontare e adattarsi ai cambiamenti degli scenari di rischio che caratterizzano il contesto economico-sociale e i mercati in cui opera, cambiamenti indotti non solo da fenomeni "ordinari" (es: interventi legislativi e/o regolamentari), ma anche da fattori imprevisi o comunque di difficile controllo quali (i) il progresso tecnologico, (ii) l'instabilità politica e macro-economica, (iii) le gravi crisi a livello mondiale (quali, a esempio, la recente pandemia da Covid-19 e le violente ricadute sul tessuto economico che la stessa ha generato).

Il SCI-GR comprende:

- 1) Presidi di controllo orizzontali, aventi carattere generale e applicabili in relazione a tutti i Processi;
- 2) Presidi di controllo verticali, specifici per i diversi Processi, rinvenibili nella Parte Speciale del Modello.

A titolo di completezza, si evidenzia che il grado di controllo che la Società decide di attuare per ciascuna attività a rischio è funzione, oltre che di una valutazione in termini di costi-benefici, della soglia di rischio ritenuta accettabile dalla Società stessa per quella determinata attività. Come noto, il concetto di **rischio accettabile** è elemento essenziale nella costruzione di un sistema di controllo preventivo in quanto, in assenza di una sua preventiva determinazione, la quantità/qualità di controlli preventivi istituiti sarebbe virtualmente infinita, con intuibili conseguenze in termini di operatività aziendale.

Ciò detto, come evidenziato dalle Linee Guida di Confindustria, con riguardo ai reati dolosi, la soglia concettuale di accettabilità è costituita da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente (v. art. 6, comma 1, lett. c, del D. Lgs. 231/2001); come evidenziato in giurisprudenza, la "frode" a cui fa riferimento il D. Lgs. 231/2001 non richiede necessariamente veri e propri artifici e raggiri; al tempo stesso la frode non può però nemmeno consistere nella mera violazione delle prescrizioni contenute nel Modello 231. Essa presuppone che la violazione del Modello 231 sia determinata comunque da un aggiramento delle misure di sicurezza idoneo a forzarne l'efficacia.

Con riguardo invece ai reati-presupposto colposi la soglia di "rischio accettabile" è rappresentata dalla «realizzazione di una condotta in violazione del modello organizzativo di prevenzione (e,

nel caso dei reati in materia di salute e sicurezza, dei sottostanti adempimenti obbligatori prescritti dalle norme prevenzionistiche), nonostante la piena osservanza degli obblighi di vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza ai sensi del D. Lgs. 231/2001».

In base a questi principi, per tutti i Processi considerati “a rischio” di commissione di reati presupposto, il Modello 231 della Società è stato costruito avendo come obiettivo la definizione di protocolli: 1) che siano ragionevolmente in grado di impedire tutti i possibili reati dolosi, se non previa elusione fraudolenta, e 2) che prevedano un adeguato sistema di controlli di quegli adempimenti la cui omissione potrebbe portare a reati colposi.

3.4 SCI-GR - Presidi di Controllo orizzontali

I presidi di controllo che hanno impatto prevenzionale su tutti i Processi a rischio sono i seguenti:

AMBIENTE DI CONTROLLO	Ambiente di Controllo , rappresenta le fondamenta dell'intero SCI-GR, andando a influenzare tutte le altre componenti del sistema nonché l'intera struttura organizzativa societaria; il Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore Delegato e l'Alta Direzione hanno piena consapevolezza ed esercitano il ruolo di definizione della natura e del livello di rischio compatibile con gli obiettivi strategici della Società e strutturano di conseguenza il SCI-GR. L'Ambiente di Controllo di Caseifici Granterre S.p.A. promana da Granterre S.p.A. (società a capo del Gruppo Granterre) che persegue attivamente i massimi standard di compliance e responsabilità sociale.
	Codice Etico che sancisce valori e regole di “deontologia aziendale” che la Società riconosce come proprie e delle quali esige l'osservanza da parte dei Destinatari del presente Modello. Il Codice Etico è la carta dei valori e dei principi ispiratori dell'azione d'impresa: la carta dei diritti e dei doveri morali che definisce la responsabilità etico-sociale di ogni partecipante all'organizzazione imprenditoriale. Obiettivo del Codice Etico è instaurare un clima culturale e regolamentare che – oltre a dissuadere dal porre in essere condotte che possano dar luogo a reati - garantisca all'impresa di essere percepita e valorizzata come garanzia di responsabilità morale.
	Sistema organizzativo aggiornato, formalizzato e chiaro , comprende un (i) sistema di assegnazione di <u>deleghe e procure</u> che riflettono le responsabilità gestionali con attribuzione di poteri di rappresentanza coerenti e poteri di spesa allineati e mai illimitati, (ii) la presenza di un <u>organigramma aggiornato</u> e con chiare linee di riporto, (iii) <u>job description/mansionari</u> contenenti una chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una

	completa descrizione dei compiti di ciascuna posizione, dei relativi poteri e responsabilità.
	Impegno ad attrarre, sviluppare e trattenere risorse competenti: la Società è attivamente impegnata nell'individuare le migliori risorse, con competenze adeguate a perseguire il raggiungimento degli obiettivi aziendali; dimostra attrattiva verso i talenti, sviluppa il potenziale delle risorse umane, coltiva il percorso di crescita e pianifica e gestisce la successione.

VALUTAZIONE DEL RISCHIO ATTIVITA' E PRESIDI DI CONTROLLO	Definizione chiara degli obiettivi aziendali: la Società attua una politica di chiara definizione a medio-lungo periodo degli obiettivi organizzativi e gestionali dell'azienda e di assegnazione ai vari livelli della struttura aziendale (es: piani operativi e industriali; budget, investimenti). Ciò consente la possibilità di valutare i rischi connessi al raggiungimento di detti obiettivi. La pianificazione contiene anche la previsione dei costi correlati.
	Amministratore Incaricato del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi: la responsabilità ultima del Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi è demandata al Consiglio di Amministrazione, il quale ne fissa le linee di indirizzo per la strutturazione dello stesso e ne verifica, a servizio della Società, l'adeguatezza e l'effettivo funzionamento, assicurandosi che i principali rischi aziendali siano identificati e gestiti in modo adeguato. L'Amministratore Incaricato del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi è il referente del SCI-GR, che gestisce e monitora, realizzando gli indirizzi del Consiglio di Amministrazione. Nell'ambito del Gruppo Granterre è stata attribuita apposita delega a un consigliere della capogruppo Granterre S.p.A. con compiti e funzioni che attengono a tutto il perimetro di controllo e, dunque, anche Caseifici Granterre S.p.A.
	Considerazione del rischio frode: in sede di valutazione dei rischi, viene considerato e soppesato il rischio di frodi sia interne che verso l'esterno.
	Gestione dei cambiamenti: la Società identifica e valuta i cambiamenti che possono avere un impatto sul perseguimento degli obiettivi; sono previsti sistemi di allerta in grado di segnalare e affrontare tempestivamente eventuali nuovi rischi.
	Funzione Internal Audit-Risk and Reputation: per l'espletamento dei suoi compiti,

	l'Amministratore Incaricato del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi si avvale della Funzione Internal Audit che, sulla base di apposito mandato, svolge in maniera indipendente e obiettiva attività di <i>assurance</i> e di supporto operativo, finalizzata alla verifica continuativa dell'efficacia e dell'efficienza del SCI-GR e della relativa organizzazione.
	Organismo di Vigilanza: l'organismo è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo finalizzati a garantire la vigilanza sull'efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello.
	Collegio Sindacale: vigila sull'attività degli amministratori e controlla che la gestione e l'amministrazione della Società si svolgano nel rispetto della legge e dell'atto costitutivo; verifica l'adeguatezza della struttura organizzativa della Società, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo-contabile nonché l'affidabilità di quest'ultimo nel rappresentare correttamente i fatti di gestione.
	Forme di controllo contabile: la Società è assoggettata a revisione legale dei conti ai sensi del D. Lgs. n. 39 del 27 gennaio 2010.
	Servizio di Protezione e Prevenzione: è organizzato internamente con struttura e caratteristiche proporzionate rispetto all'azienda svolge i compiti previsti dall'art. 34 del D. Lgs. n. 81/2001. Presidia, sovrintende e coordina la compliance al D. Lgs. n. 81/2008 con riguardo ai vari uffici e stabilimenti, garantendo efficacia ed efficienza, svolgendo audit di conformità e promuovendo, anche attraverso la formazione, ambienti di lavoro sicuri e protetti.
	Funzione Energia e Ambiente: presidia, sovrintende e coordina la compliance ambientale dei vari stabilimenti; promuove la sostenibilità energetica attraverso la realizzazione di progetti di riduzione dell'impatto ambientale e di efficienza energetica.
	Assicurazione Qualità: svolge sia attività preventive tese ad assicurare che i processi di produzione rispettino gli standard qualitativi che di controllo della conformità del prodotto finale alle specifiche e ai requisiti predefiniti.
	Audit di parti terze: la Società è assoggettata a periodici e continuativi audit posti in essere da (i) clienti, (ii) enti di certificazione accreditati; a tali

	attività possono essere assimilate le verifiche periodiche e straordinarie che vengono poste in essere da pubbliche autorità (ASL, NAS, Nucleo Antifrode, ecc...).
	Certificazioni: la Società dispone delle seguenti certificazioni: UNI ISO 22000:2018; BRC (AA Level); IFS (Hyger Level); Biologico; FDA (Food and Drug Administration); FSSC 22000; Consorzio Parmigiano Reggiano; Consorzio Grana Padano; Consorzio Pecorino Romano; Consorzio Asiago; Consorzio Piave; Consorzio Montasio; ISO 14001:2015; ISO 45001:2018.
	Procedure: i processi aziendali sono presidiati e regolamentati da adeguate disposizioni nel rispetto dei principi di segregazione dei ruoli, tracciabilità e controllo; le procedure inerenti le attività sensibili sono parte integrante del presente Modello anche laddove non espressamente richiamate.
	Ruoli e responsabilità: ruoli, compiti, responsabilità di ciascuna Funzione aziendale coinvolta nelle attività a rischio sono formalmente definiti.
	Segregazione delle funzioni: nella gestione dei processi è garantito il principio di separazione dei ruoli attraverso l'assegnazione a soggetti diversi delle fasi cruciali di cui si compongono i processi stessi e, in particolare, quelle della decisione, dell'autorizzazione, dell'esecuzione e del controllo.
	Tracciabilità, archiviazione e conservazione della documentazione: è assicurata la tracciabilità documentale di ciascun passaggio rilevante del processo, nonché la corretta e documentata archiviazione, conservazione e verificabilità della documentazione rilevante in relazione a ciascun processo, operazione o transazione. A tal fine, è

	garantita la tracciabilità dell'attività attraverso adeguati supporti documentali e informatici grazie ai quali è possibile procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli. Per ogni operazione si può facilmente individuare chi ha autorizzato l'operazione, chi l'abbia materialmente effettuata, chi abbia provveduto alla sua registrazione e chi abbia effettuato un controllo sulla stessa. La tracciabilità delle operazioni è assicurata con un livello maggiore di certezza dall'utilizzo di sistemi informatici in grado di gestire l'operazione consentendo il rispetto dei requisiti sopra descritti.
	Documentazione dei controlli: è assicurata la documentabilità dei controlli effettuati (sia audit interni che di parti terze). È possibile ripercorrere le attività di controllo effettuate, in modo tale da consentire la valutazione circa la coerenza delle metodologie adottate, e la correttezza dei risultati emersi.
	Clausole contrattuali: sono inserite all'interno dei contratti che regolano lo svolgimento delle attività sensibili apposite clausole volte a tutelare la Società dalle condotte poste in essere dalle proprie controparti contrattuali, in violazione del Modello e delle procedure aziendali che di esso sono attuazione. Tali clausole prevedono, a esempio: (i) la dichiarazione da parte della controparte di conoscere e di impegnarsi a rispettare i principi contenuti nel Modello 231 della Società; (ii) la facoltà in capo alla Società di risolvere i contratti in questione in caso di violazione di tali obblighi.
	Sistema di gestione delle risorse finanziarie: la gestione finanziaria è supportata da processi autorizzativi delle spese strutturati e da strumenti informatici dedicati, impostati su workflow coerenti con i poteri di spesa e i ruoli organizzativi formalmente definiti. Tali sistemi e processi sono ispirati ai principi di: (i) separazione dei compiti (il soggetto richiedente la spesa è diverso dal soggetto che l'autorizza che è diverso da chi materialmente effettua il pagamento e lo registra); (ii) tracciabilità di tutti i movimenti finanziari e riconciliabilità degli stessi con il sistema amministrativo-contabile; (iii) individuazione del razionale della spesa da sostenere; (iv) previsione di forme di pagamento standard; (v) adozione di un processo di budgetizzazione e di controllo di gestione che consenta la tracciabilità e la ricostruibilità a posteriori dei singoli passaggi; (vi) rigorosa applicazione del principio di

	predeterminatezza e misurabilità in relazione alla definizione di meccanismi di determinazione di esborsi o pagamenti da parte della Società (es. componente variabile della retribuzione ai dipendenti, onorari dei consulenti, etc.).
	Reg. (UE) n. 679/2016 (GDPR): la Società ha adottato un sistema di gestione per l’attuazione del Reg. (UE) n. 679/2016 (GDPR) in materia di Tutela dei Dati Personali e libera circolazione degli stessi; il sistema ha forti interrelazioni con il presente modello con riferimento alle tematiche di prevenzione dei Reati Informatici.

INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE	Comunicazione e formazione: la comunicazione riguarda il Modello 231, i poteri autorizzativi, le linee di dipendenza gerarchica, le procedure, i flussi informativi e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza nell’operare quotidiano. La comunicazione è capillare, efficace, autorevole (cioè emessa da un livello adeguato), chiara e dettagliata, periodicamente ripetuta. Inoltre, è consentito l’accesso e la consultazione della documentazione costituente il Modello anche attraverso l’intranet aziendale. Viene sviluppato un adeguato programma di formazione contenente i soggetti destinatari, il contenuto dei corsi di formazione, la periodicità, le modalità di erogazione, l’obbligatorietà della partecipazione ai corsi, i controlli di frequenza e di qualità sul contenuto dei programmi, l’aggiornamento sistematico dei contenuti degli eventi formativi in ragione dell’aggiornamento del Modello.
	Flussi informativi: la Società ha introdotto un’apposita procedura sulla base della quale i Responsabili delle Funzioni aziendali coinvolte nei Processi interessati devono comunicare all’Organismo di Vigilanza eventuali informazioni rilevanti in relazione alla specifica attività e, in particolare, la conoscenza di situazioni in cui la stessa sia stata posta in essere in violazione delle procedure aziendali in vigore.
	Adozione di un Sistema di <i>Whistleblowing</i>: la Società ha adottato, a riguardo, apposita procedura allegata alla presente Parte Generale “<i>Allegato 6 - Procedura Whistleblowing</i>”, cui si rinvia, volta a recepire i dettami di cui al D. Lgs. n. 24/2023.

MONITORAGGIO SISTEMA DISCIPLINARE	E	Relazioni e Reportistica: le attività di controllo sopra indicate sono documentate in apposite reportistiche; gli organi di controllo relazionano con frequenza periodica al Consiglio di Amministrazione in merito allo stato di attuazione del SCI-GR.
		Adozione di un Sistema Disciplinare: a garanzia dell'efficace attuazione del Modello, il Sistema contiene le misure disciplinari applicabili in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel Modello medesimo. In ossequio all'art. 21, comma 2, del D. Lgs. n. 24/2023 (c.d. Decreto Whistleblowing), detto sistema disciplinare si applica, altresì, a coloro che si accertano essere responsabili degli illeciti di cui al comma 1, art. 21, D. Lgs. n. 24/2023, intendendosi tali illeciti quali violazioni del Modello stesso.

3.5 Integrazione dei Sistemi di Controllo e Gestione dei Rischi

Il Sistema di Controlli Interni e Gestione dei Rischi sopra illustrato ha reso necessario un processo di integrazione tra i vari attori dello stesso. Ciò ha reso possibile razionalizzare le attività (in termini di risorse, persone, ecc.), migliorare l'efficacia ed efficienza delle attività di compliance e facilitare la condivisione delle informazioni attraverso una visione integrata delle diverse esigenze di compliance, anche attraverso l'esecuzione di risk Assessment congiunti. L'approccio integrato tende a contemplare procedure comuni che garantiscano efficienza e snellezza e che non generino sovrapposizione di ruoli (o mancanza di presidi), duplicazioni di verifiche e di azioni correttive.

L'attuazione del sistema integrato si basa su specifici e continui meccanismi di coordinamento e collaborazione tra i principali soggetti aziendali interessati tra i quali, a titolo esemplificativo, l'Internal Audit, il Datore di Lavoro e le altre figure di garanzia SSL, il Servizio di Prevenzione e Protezione, la Funzione Energia e Ambiente, la Corporate Social Responsibility e Sostenibilità, il Collegio Sindacale, la Società di Revisione e l'Organismo di Vigilanza.

Il Modello di compliance integrata è uno strumento di governance funzionale al raggiungimento degli obiettivi strategici dell'impresa per garantire un successo sostenibile. Si basa su un approccio imperniato sull'efficacia e l'efficienza del sistema di controllo interno valorizzando le sinergie per mitigare i rischi; i pilastri che rendono possibile tale risultato sono: (i) Top level commitment, (ii) Cultura del controllo e dell'etica di impresa e (iii) Coordinamento tra gli attori del sistema di controllo interno.

3.6 La compliance 231 del Gruppo Granterre e il percorso di sostenibilità

A livello di Gruppo si è inteso predisporre, in capo a ciascuna società, un Modello che tenesse conto della peculiare realtà aziendale, in coerenza con il sistema di governo (espressione delle scelte di governance del Gruppo) e in grado di valorizzare i controlli e gli organismi esistenti; in

particolare, Caseifici Granterre S.p.A. adotta un Modello che tiene conto **(i)** della appartenenza al Gruppo Granterre S.p.A., e **(ii)** della peculiare realtà aziendale, in coerenza con il sistema di governo e in grado di valorizzare i controlli e gli organismi esistenti.

Il Modello, pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, regole e disposizioni che: **(i)** incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno; **(ii)** regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001.

Il Modello costituisce un sistema organico di regole e di attività di controllo volto a: (i) assicurare condizioni di trasparenza e correttezza nella conduzione delle attività aziendali a tutela della reputazione e dell'immagine, delle singole società e del Gruppo, degli interessi degli azionisti e del lavoro dei propri dipendenti; (ii) prevenire i reati che potrebbero essere posti in essere sia da parte di soggetti apicali sia da parte dei loro sottoposti, e dare luogo all'esonero da responsabilità dell'ente in caso di commissione di uno dei reati individuati nel D. Lgs. 231/2001.

Con riferimento a quanto sopra, Caseifici Granterre S.p.A. e il Gruppo Granterre sono consapevoli che si sta sempre più affermando il ruolo del gruppo societario nell'ambito della **Corporate Social Responsibility**; in questo contesto la funzione del gruppo emerge sempre più quale "referente sociale" nel proprio settore di riferimento e in relazione alla sua peculiare *mission*: dunque non solo quale mero attore economico.

La pluralità di stakeholder, sia interni (azionisti, management, personale dipendente) che esterni (clienti e fornitori attuali e potenziali, finanziatori, creditori, istituzioni pubbliche e collettività), interessati alla realizzazione della predetta missione, attribuisce sempre più valore ad aspetti quali la reputazione dell'impresa in termini di responsabilità etica, sociale e ambientale, oltre che al risultato economico. **I due aspetti (etico ed economico-legale) trovano la loro sintesi naturale nell'elaborazione di linee di condotta comuni per le società facenti parte di un unico gruppo.**

Ciò posto, architrave del Modello di Caseifici Granterre S.p.A. è il **Codice Etico di Gruppo** (adottato da tutte le società appartenenti al Gruppo Granterre), volto **(i)** da un lato a diffondere, all'interno del gruppo stesso, un clima culturale che dissuada dal porre in essere condotte che possano dare luogo a reati, **(ii)** dall'altro a esplicitare gli impegni e le responsabilità morali nella conduzione degli affari e delle attività gestionali svolte dai soggetti che agiscono per conto dell'organizzazione (amministratori, dipendenti, consulenti, ecc.) nella relazione con tutti gli stakeholder dell'Ente (clienti, azionisti, fornitori, collaboratori etc.).

CAPITOLO 4

L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001

4.1 L'Organismo di Vigilanza

In base alle previsioni del D. Lgs. 231/2001, l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti apicali o sottoposti alla loro vigilanza e direzione, se l'organo dirigente ha: (i) adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati; (ii) affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento dei suddetti compiti a un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresenta, quindi, presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D. Lgs. 231/2001.

Le *best practice* in materia di compliance 231 e la giurisprudenza in materia individuano quali requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza l'autonomia e indipendenza, la professionalità e la continuità di azione.

In particolare, i requisiti di **autonomia e indipendenza** sono riscontrabili laddove l'iniziativa di controllo risulti svincolata da ogni interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente della Società; in tal senso, è indispensabile l'inserimento dell'Organismo di Vigilanza *“come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile”* con la previsione di un *“riporto”* dell'Organismo di Vigilanza al massimo vertice aziendale operativo ovvero al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso.

E', inoltre, indispensabile che all'Organismo di Vigilanza non siano attribuiti compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni e attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello.

Il connotato della **professionalità** deve essere riferito al *“bagaglio di strumenti e tecniche”* necessarie per svolgere efficacemente l'attività di Organismo di Vigilanza. in tal senso, la Società ha deciso di valorizzare tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività *“ispettiva”*, ma anche consulenziale di analisi dei sistemi di controllo e gestione e di tipo giuridico, con particolare riguardo alle tematiche lavoristiche e penali.

Con particolare riguardo ai profili di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, l'Organismo di Vigilanza dovrà avvalersi di tutte le risorse che la Società ha attivato per la gestione dei relativi aspetti (RSPP - Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, ASPP – Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione, RLS – Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, MC - Medico Competente, addetti primo soccorso, addetto emergenze in caso d'incendio).

La **continuità di azione**, che garantisce una efficace e costante attuazione del modello organizzativo, è garantita dalla presenza di una struttura dedicata esclusivamente e a tempo pieno all'attività di vigilanza.

4.2 Principi generali in tema di istituzione, nomina e revoca dell'Organismo di Vigilanza.

In assenza di specifiche indicazioni nel corpo del D. Lgs. 231/2001, Caseifici Granterre S.p.A. ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge, è in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni e alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'Organismo di Vigilanza è preposto.

In particolare, ha identificato il proprio Organismo di Vigilanza in un organismo plurisoggettivo formato da membri esterni.

Con riguardo al predetto requisito della continuità di azione, Caseifici Granterre e il Gruppo Granterre hanno adottato un presidio significativo in tal senso, avendo creato e strutturato un'apposita funzione interna dedita alla compliance 231 che funge da supporto dell'organismo e da "cerniera" tra quest'ultimo e la quotidianità aziendale; l'effettivo e corretto funzionamento di detta funzione pare idoneo a garantire la predetta continuità di azione dell'Organismo di Vigilanza, anche qualora – come del resto richiesto dalla normativa - quest'ultimo persegua le istanze di autonomia e indipendenza attraverso una composizione esterna.

Sempre con riguardo al funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, occorre tenere presente quanto in precedenza esposto in merito alle forti interrelazioni esistenti tra il Modello della capogruppo Granterre S.p.A. e delle due controllate SG e Caseifici Granterre S.p.A. Sulla scorta di ciò, è fondamentale creare **strumenti concreti di scambio e rapporto tra gli organismi delle diverse società** che, all'interno del medesimo Gruppo, hanno adottato ciascuna il proprio modello organizzativo.

La **sinergia virtuosa tra gli organismi** consente positivi riscontri in termini di efficacia e di economicità degli interventi che potrà esplicarsi, a esempio, attraverso (i) l'organizzazione di incontri congiunti (promossi e calendarizzati dall'Organismo della capogruppo, ovvero sulla base di apposite richieste provenienti da uno degli organismi in carica) anche tesi a creare uniformità nel comportamento e nell'attività dei diversi organismi e (ii) la regolamentazione e applicazione di flussi informativi tra gli organismi che garantiscano economie di scale, anche in sede di formazione e aggiornamento. Detti flussi devono, in particolare, far sì che sia trasmessa la conoscenza di situazioni che mettano in luce nuove aree di rischio a livello di gruppo.

L'Organismo di Vigilanza resta in carica tre anni e i suoi membri sono rieleggibili.

In via generale, è necessario che i membri dell'Organismo di Vigilanza possiedano, oltre a competenze professionali adeguate, requisiti soggettivi che garantiscano l'autonomia, l'indipendenza e l'onorabilità richiesta dal compito (vedasi art. 5 dello Statuto dell'Organismo di Vigilanza – **Allegato 5**).

La revoca da membro dell'Organismo di Vigilanza può avvenire nei casi previsti nell'Art. 6 dello Statuto dell'Organismo di Vigilanza (**Allegato 5**).

Le funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza sono indicati nell'art. 9 dello Statuto dell'Organismo di Vigilanza (**Allegato 5**).

Al fine di poter esercitare l'attività di vigilanza sull'effettività e sull'efficacia del Modello, l'Organismo di Vigilanza deve essere destinatario di flussi informativi accurati, completi, tempestivi e costanti; la tipologia e il contenuto dei flussi informativi, le funzioni aziendali destinarie dell'obbligo di informativa e la tempistica di adempimento sono disciplinati nell'**Allegato 4 – Procedura Flussi Informativi**.

Sempre in linea generale, deve essere consentita e facilitata a tutti i Destinatari del Modello la comunicazione diretta con l'Organismo di Vigilanza. In tal senso, il canale da approntare (e

comunicare in modo chiaro ai destinatari) è la casella di posta elettronica dedicata organismodivigilanza@granterre.it.

Con specifico riferimento all'applicazione del D. Lgs. n. 24/2023 (c.d. *Whistleblowing*), la relativa disciplina è contenuta nell'**Allegato 6**.

Per quanto concerne il **dovere di informazione dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari**, la relativa disciplina è contenuta nell'art. 16 dello Statuto dell'Organismo di Vigilanza (**Allegato 4**).

CAPITOLO 5

SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Funzione del sistema disciplinare

Il D. Lgs. 231/2001 indica, quale condizione per un'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del modello di organizzazione, gestione e controllo rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare saranno applicate a ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dalla commissione di un reato e dall'eventuale svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria.

In ossequio all'art. 21, comma 2, del D. Lgs. n. 24/2023 (c.d. Decreto Whistleblowing), il presente sistema disciplinare si applica, altresì, a coloro che si accertano essere responsabili degli illeciti di cui al comma 1, art. 21, del medesimo decreto, intendendosi tali illeciti quali violazioni del presente Modello.

Le misure di cui a successivi paragrafi 5.2., 5.3., 5.4., 5.5., 5.6. e 5.7. si applicano, pertanto, anche a coloro che si accertano essere responsabili dei seguenti illeciti:

- ritorsioni, ostacolo o tentativo di ostacolo alle segnalazioni di cui al D. Lgs. n. 24/2023 e violazione dell'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del medesimo decreto (art. 21, comma 1, lett. a), D. Lgs. n. 24/2023);
- mancata istituzione dei canali di segnalazione, mancata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni o adozione di procedure non conformi a quelle di cui agli artt. 4 e 5 del D. Lgs. n. 24/2023, nonché mancato svolgimento dell'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute (art. 21, comma 1, lett. b), D. Lgs. n. 24/2023);
- ipotesi di cui all'art. 16, comma 3, ovvero, salvo quanto previsto dall'art. 20 D. Lgs. n. 24/2023, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità della persona segnalante per i reati di diffamazione o calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria, ovvero la sua responsabilità civile per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, (art. 21, comma 1, lett. c), D. Lgs. n. 24/2023).

Tali illeciti, si intendono quali violazioni del presente Modello, in quanto posti in essere in violazione della Procedura Whistleblowing, costituente Allegato 6, alla Parte Generale del Modello stesso.

5.2 Misure nei confronti di lavoratori subordinati.

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma secondo, c.c.; obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti costituisce sempre illecito disciplinare.

Le misure indicate nel Modello, il cui mancato rispetto si intende sanzionare, sono comunicate mediante circolare interna a tutti i dipendenti, affisse in luogo accessibile a tutti e vincolanti per tutti i dipendenti della Società.

I provvedimenti disciplinari sono irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili.

Si precisa che i dipendenti che non rivestono qualifica dirigenziale sono soggetti al CCNL per i lavoratori dell'Industria alimentare privata.

Alla notizia di una violazione del Modello, corrisponde l'avvio della procedura di accertamento delle mancanze in conformità al CCNL applicabile allo specifico dipendente interessato dalla procedura. Pertanto: (i) a ogni notizia di violazione del Modello è dato impulso alla procedura di accertamento; (ii) nel caso in cui, a seguito della procedura, sia accertata la violazione del Modello, è irrogata la sanzione disciplinare prevista dal CCNL applicabile; (iii) la sanzione irrogata è proporzionata alla gravità della violazione.

Più in particolare, sul presupposto dell'accertamento della violazione, ad istanza dell'Organismo di Vigilanza, e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata, l'Amministratore Delegato individua - analizzate le motivazioni del dipendente - la sanzione disciplinare applicabile in base al CCNL di riferimento (con esclusione del licenziamento disciplinare con riferimento al quale la competenza spetta al Consiglio di Amministrazione).

Dopo aver applicato la sanzione disciplinare, l'Amministratore Delegato comunica l'irrogazione di tale sanzione all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza e l'Amministratore Delegato provvedono al monitoraggio dell'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Sono rispettati tutti gli adempimenti di legge e di contratto relativi all'irrogazione della sanzione disciplinare, nonché le procedure, disposizioni e garanzie previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dallo specifico CCNL applicabile in materia di provvedimenti disciplinari.

5.3 Violazioni del Modello e relative sanzioni.

In conformità a quanto stabilito dalla normativa rilevante e in ossequio ai principi di tipicità delle violazioni e di tipicità delle sanzioni, Caseifici Granterre intende portare a conoscenza dei propri dipendenti le disposizioni e le regole comportamentali contenute nel Modello, la cui violazione costituisce illecito disciplinare, nonché le misure sanzionatorie applicabili, tenuto conto della gravità delle infrazioni.

Fermi restando gli obblighi in capo alla Società derivanti dallo Statuto dei Lavoratori, i comportamenti che costituiscono violazione del Modello, corredate dalle relative sanzioni, sono i seguenti:

1. Incorre nel provvedimento di rimprovero verbale il lavoratore che violi una delle procedure interne previste dal Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.), o adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società.
2. Incorre nel provvedimento di rimprovero scritto il lavoratore che sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello o nell'adottare, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello. Tali comportamenti costituiscono una ripetuta mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società.
3. Incorre nel provvedimento della multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione globale, secondo quanto indicato dal CCNL sopra citato, il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, esponga l'integrità dei beni aziendali a una situazione di oggettivo pericolo. Tali comportamenti, posti in essere con la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano una situazione di pericolo per l'integrità dei beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.
4. Incorre nel provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni, secondo quanto indicato nel CCNL, il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno alla Società compiendo atti contrari all'interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze di cui ai punti 1, 2 e 3. Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano un danno ai beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.
5. Incorre nel provvedimento del licenziamento, secondo quanto indicato nel CCNL, il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato o di un illecito, dovendosi ravvisare in tale comportamento la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio o il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, adotti, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di "atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia della Società nei suoi confronti", ovvero la determinazione di un grave pregiudizio per la Società.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate anche tenendo conto: (i) dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento; (ii) del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalle legge; (iii) delle mansioni del lavoratore; (iv) della posizione

funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza; (v) delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

È fatta salva la prerogativa di Caseifici Granterre di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato: (i) al livello di responsabilità e autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare; (ii) all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso; (iii) al grado di intenzionalità del suo comportamento; (iv) alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

5.4 Misure applicate nei confronti dei dirigenti.

In caso di violazione del Modello da parte di dirigenti (qualora ne sopravvenisse l'esistenza), accertata ai sensi del precedente paragrafo, la Società adotta, nei confronti dei responsabili, la misura ritenuta più idonea.

Se la violazione del Modello fa venire meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

5.5 Misure nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione.

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge, compresa la revoca delle eventuali deleghe attribuite al membro o ai membri del Consiglio di Amministrazione responsabili della violazione.

5.6 Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti, collaboratori.

La violazione da parte di *partner* commerciali, agenti, consulenti, collaboratori esterni o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello nell'ambito dei rapporti contrattuali in essere con Caseifici Granterre costituisce inadempimento rilevante ai fini della risoluzione del contratto, secondo clausole opportunamente sottoscritte.

Resta ovviamente salva la prerogativa della Società di richiedere il risarcimento degli ulteriori danni derivanti dalla violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello da parte dei suddetti soggetti terzi.

5.7 Misure nei confronti dei Sindaci

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più sindaci, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dallo

Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, a esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

CAPITOLO 6

PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

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

In particolare, obiettivo di Caseifici Granterre è estendere la comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello non solo ai propri dipendenti ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano per il conseguimento degli obiettivi di Caseifici Granterre in forza di rapporti contrattuali.

L'attività di comunicazione e formazione sarà diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma dovrà essere, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità, autorevolezza, capillarità; deve essere, inoltre, periodicamente ripetuta al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

La comunicazione e la formazione sui principi e contenuti del Modello sono garantite dai vertici societari che identificano la migliore modalità di fruizione di tali servizi (ad esempio: corsi di formazione, programmi di informazione, diffusione di materiale informativo), anche avvalendosi della capogruppo e delle attività di formazione sul modello 231/2001 poste in essere da quest'ultima.

L'attività di comunicazione e formazione è sotto la supervisione dell'Organismo di Vigilanza, cui è assegnato il compito, tra gli altri, di “promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello” e di “promuovere e elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del decreto e sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali”.

Ogni dipendente è tenuto a: (i) acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello; (ii) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività; (iii) contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso; (iv) partecipare ai corsi di formazione, differenziati in considerazione delle diverse Attività Sensibili.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, la Società intende promuovere e agevolare la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello da parte dei dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo dagli stessi ricoperto.

Ogni dipendente deve ricevere una sintesi dei principi fondamentali del Modello accompagnata da una comunicazione che espliciti il fatto che il rispetto dei principi ivi contenuti è condizione per il corretto svolgimento del rapporto di lavoro.

La copia sottoscritta dal dipendente di tale comunicazione dovrà essere tenuta a disposizione dell'Organismo di Vigilanza.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

L'Organismo di vigilanza si riserva di promuovere ogni attività di formazione che riterrà idonea ai fini della corretta informazione e sensibilizzazione in azienda ai temi e ai principi del Modello.

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello dovrà essere indirizzata altresì a soggetti terzi che intrattengano con Caseifici Granterre rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società senza vincoli di dipendenza.

CAPITOLO 7

CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- ✓ violazioni delle prescrizioni del Modello;
- ✓ modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- ✓ modifiche normative;
- ✓ risultanze dei controlli.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'Organismo di Vigilanza, il quale, a sua volta, provvederà, senza indugio, a rendere le stesse modifiche operative e a curare la corretta comunicazione dei contenuti all'interno e all'esterno della Società.

L'Organismo di Vigilanza conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello. A tal fine, formula osservazioni e proposte, attinenti l'organizzazione e il sistema di controllo, alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, al Consiglio di Amministrazione.

Rimane, in ogni caso, di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione la delibera di aggiornamenti e/o di adeguamenti del Modello dovuti ai seguenti fattori:

- ✓ intervento di modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- ✓ identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa;
- ✓ commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001 da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- ✓ riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza triennale da disporsi mediante delibera del Consiglio di Amministrazione.