Giuseppe Citterio Salumificio S.p.A.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

[ex D.Lgs. 231 del 2001]

Parte Generale

Ultimo aggiornamento: luglio 2023

Il presente modello è stato approvato all'unanimità dal Consiglio di Amministrazione di Giuseppe Citterio Salumificio S.p.A. ottenuto il parere favorevole del Collegio Sindacale in data_____2023.

INDICE

INDICE 3
Definizioni principali 5
Premessa 10
1. Il D.Lgs. 231/2001 10
1.1 Considerazioni generali 10
1.2 L'efficacia del Modello e l'apparato sanzionatorio 15
1.3 Obiettivi perseguiti dalla Società 19
1.4 Esonero responsabilità ente 21
1.5 Considerazioni conclusive 22
2. Le Linee Guida 23
3. Il Modello 23
3.1 Mappatura aziendale delle aree a rischio reato 24
3.2 Identificazione dei Processi Sensibili 25
3.3 Sistema di controllo – protocolli specifici 25
3.4 Indagine storica 26
3.5 Modalità di commissione dei Reati 26
3.6 Redazione del modello organizzativo 26
3.7 La funzione del Modello 26
3.8 L'adozione del Modello e successive modifiche 28
4. I Processi Sensibili di Giuseppe Citterio Salumificio 29
5. L'organismo interno di vigilanza (OdV) 30
5.1 Identificazione dell'organismo interno di vigilanza e requisiti. Nomina e revoca 30
5.2 Nomina e revoca 34
5.3 Rapporti tra Destinatari e Organismo di Vigilanza 36
5.4 Flussi informativi: *reporting* dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice societario. 37
5.5 *Reporting* verso l'Organismo di Vigilanza: informazioni di carattere generale e informazioni specifiche obbligatorie 39
5.5.1 Segnalazioni ai sensi dell'art. 6 comma 2-bis del Decreto 39
5.6 Raccolta e conservazione delle informazioni 41
5.7 Clausola generale 41
6. La formazione delle risorse e la diffusione del Modello 44
7. Sistema Whistleblowing 47
7.1 Sanzioni connesse alla procedura di Whistleblowing 49
8. Sistema disciplinare 50

8.1 Funzione del sistema disciplinare 50
8.2 Misure nei confronti di Dipendenti 51
8.2.2. Le sanzioni 53
8.3 Misure nei confronti degli Amministratori 54
8.4 Misure nei confronti dei Sindaci 55
8.5 Misure nei confronti dei Consulenti e dei *Partner* 55
9. Verifiche sull'adeguatezza del Modello 57

Definizioni principali

CCNL	il contratto collettivo applicato da Giuseppe Citterio Salumificio S.p.A., ivi incluso il contratto collettivo nazionale per dirigenti del settore
Codice Etico	Documento ufficiale in cui è riportato il complesso di principi etico sociali stabiliti dall'Ente e che devono essere rispettati da coloro che operano all'interno dell'impresa;
OdV	è l'organismo interno preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e sull'aggiornamento dello stesso
Consulenti	si intendono coloro che agiscono in nome e/o per conto di Giuseppe Citterio Salumificio S.p.A. sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale
Dipendenti	tutti i dipendenti (compresi naturalmente i dirigenti) di Giuseppe Citterio Salumificio S.p.A.
D.Lgs. 231/2001 o Decreto	il decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 e successive modifiche ed integrazioni

Giuseppe Citterio Salumificio o la Società	è Giuseppe Citterio Salumificio S.p.A. la società corrente in Rho (MI), CORSO EUROPA 206. C.A.P. 20017 C.F.: 05931440159 Capitale sociale Euro 21.410.636,00 website: www.citterio.com nonché la società corrente in Santo Stefano Ticino (MI), Via Ticino, 107, 20010 e la società corrente in Felino (PR), Via Damenti, 1, 43035.

Linee Guida	le linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo *ex* D.Lgs. 231/2001 approvate da Confindustria
Modello	il modello di organizzazione, gestione e controllo indicato nel D.Lgs. 231/2001
Organi Sociali	Si intendono gli Organi ed i soggetti che li compongono cui è statutariamente affidata la gestione, l'amministrazione, il controllo e la verifica di andamento della Società (i membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dei Comitati esistenti in Giuseppe Citterio Salumificio)
P.A.	la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio
Partner	sono le controparti contrattuali di Giuseppe Citterio Salumificio siano esse persone fisiche o giuridiche che "*cooperino*" o collaborino con la società nell'ambito dei Processi Sensibili
Processi Sensibili	sono le attività di Giuseppe Citterio Salumificio nel cui ambito sussiste il rischio di commissione dei Reati
Reati	I reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001 ed allegati al Modello (Allegato 3)
Destinatari	Tutti i soggetti cui è rivolto il Modello (quali, per esempio, gli Amministratori, i Componenti del Collegio Sindacale, i

	componenti dei comitati interni, i collaboratori, i consulenti, i dipendenti ecc.)
Procedure	Le procedure specifiche previste (o richiamate) nelle parti speciali del presente Modello ovvero le procedure aziendali esistenti, in modo da prevenire la commissione dei Reati
Protocolli	Si tratta di procedure atte a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni di Giuseppe Citterio Salumificio in relazione ai reati da prevenire
Ritorsioni	Atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti di chi segnala un illecito o un'irregolarità commessa sul luogo di lavoro per motivi collegati, direttamente o indirettamente, a tale segnalazione
Segnalante o Persona Segnalante	persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo o con riferimento al contesto societario
Segnalato	soggetto cui il segnalante attribuisce la commissione del fatto illecito/irregolarità oggetto della segnalazione
Segnalazione	comunicazione scritta – attraverso i canali messi a disposizione della Società – di informazioni sulle violazioni
Segnalazione anonima	qualsiasi segnalazione in cui le generalità del segnalante non siano esplicitate, né siano rintracciabili

Segnalazione in mala fede	segnalazione fatta al solo scopo di danneggiare o, comunque, recare pregiudizio a un soggetto o alla Società
Segnalazione (canali)	canali idonei a garantire, anche con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante. Tra i canali di segnalazione l'Ente ha adottato il canale di segnalazione scritta
Segnalazione (Destinatario)	soggetto od organo dell'Ente che riceve le segnalazioni e ha il compito di analizzarle e verificarle
Sistema disciplinare	sistema sanzionatorio, con funzione preventiva, a salvaguardia delle eventuali violazioni delle norme del Codice etico, del Modello e dei protocolli ivi contenuti
Whistleblowing	segnalazione di condotte illecite, violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'Ente privato, di cui le persone Segnalanti sono venuti a conoscenza nello svolgimento della propria attività lavorativa all'interno dell'azienda stessa o in altra circostanza

Premessa

Giuseppe Citterio Salumificio, con il presente documento, intende non soltanto conformarsi alle novità legislative ed alle sollecitazioni introdotte nel nostro ordinamento dal D.Lgs. 231/2001, in tema di "*responsabilità amministrativa*" delle persone giuridiche, ma intende altresì approfittare dell'occasione offerta da tale norma per evidenziare, ancora una volta, quali siano le politiche (ed i principi) di comportamento della Società, in particolare fissando, con chiarezza e con forza, i valori dell'etica e del rispetto della legalità, avendo come obbiettivo ultimo la realizzazione di un vero e proprio "*manuale*" di politica di prevenzione e di contenimento del rischio di reato che possa consentire ai singoli di poter prontamente rintracciare, in ogni situazione, l'assetto dei valori perseguiti e gli strumenti operativi all'uopo disponibili.

Giuseppe Citterio Salumificio è infatti fortemente convinta della necessità di evidenziare, in ogni sede, che la commissione di reati è sempre e comunque contro l'interesse della Società, anche quando, apparentemente, taluni effetti dei Reati potrebbero risultare a suo vantaggio (o nel suo interesse).

In ragione di quanto sopra, Giuseppe Citterio Salumificio, nel corso della sua storia ha sempre profuso un notevole impegno e un analitico sforzo tesi a conformare e sviluppare una politica dell'etica, della legalità, del rispetto dei principi generali e delle regole di buon comportamento – come sarà nel seguito precisato – nonché, recentemente, uno sforzo teso al rispetto delle norme indicate nel D.Lgs. 231/2001, coinvolgendo, in tale opera, i propri amministratori, i sindaci, i dirigenti e i propri dipendenti.

Il presente Modello, richiedendo competenze multidisciplinari, è stato elaborato e predisposto grazie ad un gruppo di lavoro costituito da

soggetti interni alla Società con l'ausilio ed il supporto, soprattutto per disporre di una valutazione indipendente e tecnico – professionale del Modello, di professionalità esterne, ed ha coinvolto, naturalmente, tutte le aree e le funzioni aziendali (anche attraverso, come vedremo, una diretta e marcata *responsabilizzazione* dei vari responsabili di funzione tramite il processo di c.d. *autovalutazione*).

Il presente Modello, anche al fine di agevolarne l'eventuale e futuro aggiornamento ([1]) sulla base dei continui cambiamenti ed integrazioni (anche legislativi) cui sarà soggetto, è composto dalle seguenti sezioni:

1. Modello Parte Generale e relativi allegati

2. Modello Parte Speciale n. 1 – Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione

3. Modello Parte Speciale n. 2 – Reati societari

4. Modello Parte Speciale n. 3 – I reati di omicidio colposo e di lesioni colpose gravi e gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro

5. Modello Parte Speciale n. 4 – Reati contro l'industria e il commercio

[1] E' evidente che l'aggiornamento *de quo* riguarda l'eventuale inserimento di nuovi Reati o di nuove condotte illecite, conservando invece il Modello, una struttura ed una funzione orientativa che, tutto sommato, resterà immutata sia con riferimento ai principi in esso stabiliti che avendo riguardo ai protocolli ivi indicati.
Tale precisazione è giustificata dalla necessaria esigenza di creare una sufficiente "*sedimentazione*" ed "*introiezione*" dei principi che possano guidare i Destinatari del Modello.

6. Modello Parte Speciale n. 5 – Reati in materia di violazione del diritto d'autore

7. Modello Parte Speciale n. 6 – Reati ambientali

8. Modello Parte Speciale n. 7 – Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare -Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro

9. Modello Parte Speciale n. 8 - Autoriciclaggio

10. Modello Parte Speciale n.9 – Reati tributari

Allegato 1: Processi Sensibili

Allegato 2: Documento di valutazione dei rischi

Allegato 3: Reati

Allegato 4: Visura

Costituiscono parte integrante del Modello, ancorché non allegati, i seguenti documenti:

- L'organigramma aziendale
- Le procedure aziendali (ivi comprese quelle esistenti in tema di sicurezza)
- Le Linee Guida di Confindustria

*

1. Il D.Lgs. 231/2001

1.1 Considerazioni generali

l decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 rubricato "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*", ha introdotto in Italia la "responsabilità amministrativa" delle società.

Si tratta di una innovazione di notevole rilievo e ciò in quanto fino alla data di entrata in vigore del Decreto ([2]) non era possibile individuare nell'ordinamento italiano un sistema normativo che prevedesse conseguenze sanzionatorie dirette nei confronti degli enti (*rectius* delle società) per i reati posti in essere nell'interesse o a vantaggio degli stessi da parte di amministratori e/o dipendenti.

Questa "*riforma*" ([3]) è stata affrontata dal legislatore nazionale nell'ambito della ratifica di alcune convenzioni internazionali, quali, la Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee del 26 luglio 1995, la Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione del 26 maggio 1997 e, infine, la Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione del 17 dicembre 1997.

*

Il Decreto, dunque, prevede la responsabilità (e la conseguente "*sanzionabilità"*) delle società in relazione a taluni reati commessi (o

[2] Pubblicato sulla G.U. serie generale n. 140 del 19 giugno 2001.
[3] Secondo taluni autori, tale riforma, avrebbe introdotto il principio "*Societas delinquere potest*".

anche solo tentati) nell'interesse o a vantaggio della società stessa, come detto, dagli amministratori o dai dipendenti.

Le società possono, conformemente a quanto previsto nel Decreto nonché al fine di beneficiare dell'esimente ivi prevista, adottare modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i Reati.

*

I soggetti giuridici destinatari ([4]) delle norme di cui al D.Lgs. 231/2001 sono:

- *le società;*
- *gli enti forniti di personalità giuridica;*
- *le associazioni anche prive di personalità giuridica.*

L'art. 5 del Decreto prevede la responsabilità dell'ente per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio ([5]) da:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione (dell'ente stesso o di una sua unità organizzativa autonoma); per esempio gli amministratori, i direttori generali, i responsabili dello stabilimento, i soggetti

[4] Alla luce dell'interpretazione giurisprudenziale, nella platea dei destinatari del decreto figurano anche società di diritto privato che esercitino un pubblico servizio - per esempio in base a un rapporto concessorio - e società controllate da pubbliche amministrazioni.
In particolare, le Sezioni Unite della Cassazione con la sentenza 28699 del 2010 hanno ritenuto le s.p.a. a partecipazione mista pubblico-privata soggette al decreto 231. Infatti, considerata la forma societaria, esse sono qualificate come enti a carattere economico che non svolgono funzioni di rilievo costituzionale, ma al più intercettano nella loro attività valori di rango costituzionale.
Al contrario, è stato superato il tentativo di includere le imprese individuali tra i destinatari della disciplina della responsabilità da reato degli enti. La giurisprudenza di legittimità ha infatti confermato che il decreto 231 può applicarsi solo ai soggetti collettivi (Cass., VI sez. pen., 30085/2012).
[5] Secondo l'impostazione tradizionale, elaborata con riferimento ai delitti dolosi, l'interesse ha un'indole soggettiva. Si riferisce alla sfera volitiva della persona fisica che agisce ed è valutabile al momento della condotta: la persona fisica non deve aver agito contro l'impresa. Se ha commesso il reato nel suo interesse personale, affinché l'ente sia responsabile è necessario che tale interesse sia almeno in parte coincidente con quello dell'impresa (cfr. anche Cass., V Sez. pen., sent. n. 40380 del 2012).
Per contro, il vantaggio si caratterizza come complesso dei benefici - soprattutto di carattere patrimoniale - tratti dal reato, che può valutarsi successivamente alla commissione di quest'ultimo (Cass., II Sez. pen., sent. n. 3615 del 2005).

preposti alla gestione di *branch* estere; in questa categoria vanno comprese le persone che, anche di fatto, esercitano la gestione ed il controllo dell'ente; per esempio, soci non amministratori e gli amministratori di fatto ([6]);

- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati nel precedente alinea; per esempio, dipendenti con facoltà decisionali, seppur limitate.

La società quindi, secondo il Decreto, non risponde se le persone sopra indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

I Reati che vengono in considerazione saranno analizzati in dettaglio nelle singole parti speciali del Modello.

*

In linea generale, la normativa in parola è frutto di una tecnica legislativa che, mutuando principi propri dell'illecito penale e dell'illecito amministrativo, ha introdotto nell'ordinamento italiano un sistema punitivo degli illeciti d'impresa che va ad aggiungersi ed integrarsi con gli apparati sanzionatori già esistenti.

Per questa ragione, il Giudice penale competente a giudicare l'autore del fatto reato è, altresì, chiamato a giudicare, nello stesso procedimento, della responsabilità amministrativa della società e ad applicare la

[6] Si tratta dei c.d. "*soggetti in posizione apicale*" *ex* art. 6 del Decreto. In altre parole, nella nozione di "soggetti apicali" vanno ricompresi tutti quei soggetti che sono competenti a definire le politiche d'impresa e rispetto ai quali opera il criterio di immedesimazione organica (il principio è noto: le persone giuridiche non possono infatti svolgere la loro attività se non avvalendosi di organi, cioè di persone fisiche poste al loro servizio, che esercitano le facoltà e le potestà di cui la persona giuridica è titolare. Pertanto, è la persona fisica che, mettendo a disposizione dell'ufficio la sua attività e volontà, consente l'esercizio delle potestà inerenti all'ufficio stesso. Tra l'organo e il soggetto ad esso preposto esiste un rapporto definito di "*immedesimazione organica*"; pertanto, le persone fisiche titolari degli organi non vengono in considerazione quali soggetti giuridici diversi ed estranei all'ente ma, nell'esercizio delle loro funzioni, diventano parte integrante di esso, configurandosi come elementi strutturali dell'organizzazione dell'ente. Si ha, pertanto, una situazione giuridica diversa da quella che opera nel caso di rappresentanza, che invece è una relazione intersoggettiva. Nel caso della rappresentanza, infatti, assume rilievo l'imputazione dell'effetto in capo ad un soggetto diverso da quello a cui si riferisce l'imputazione dell'atto. Quando ricorre il fenomeno dell'organo, invece, anche l'atto, oltre che l'effetto, è imputato all'ente collettivo nell'ambito del quale l'organo ha agito). L'"amministratore di fatto" è, invece, colui che, senza essere investito formalmente da nessuna delle cariche e qualifiche societarie descritte e considerate dagli artt. 2621 ss. c.c. e 216 ss. R.D. n. 267 del 1942, esercita comunque, al momento della commissione dell'illecito, le relative funzioni.

sanzione conseguente, secondo una tempistica e una disciplina che risultano "*tipiche*" del processo penale.

Al riguardo, la responsabilità della società sorge per connessione con la realizzazione di uno dei Reati da parte di una persona fisica legata da un rapporto funzionale con l'ente stesso.

La società, sempre secondo il Decreto, può essere ritenuta responsabile qualora il Reato sia commesso nel suo interesse o a suo vantaggio, mentre la responsabilità viene meno nel caso in cui l'autore dello stesso abbia agito, come sopra ricordato, nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (e, quindi, con condotte estranee alla politica d'impresa).

Il tipo di rapporto funzionale che lega all'ente colui che commette l'illecito penale può essere di rappresentanza o di subordinazione.

Nel primo caso (rapporto di rappresentanza), quando l'autore del reato è una persona fisica che riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché una persona che esercita, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso, il legislatore ha previsto una presunzione di colpa per l'ente (società), in considerazione della circostanza che tali soggetti esprimono, rappresentano e concretizzano la politica gestionale dello stesso.

Nel secondo caso (rapporto di subordinazione), quando invece l'autore del reato è un soggetto sottoposto all'altrui direzione o vigilanza, si avrà la responsabilità dell'ente soltanto qualora la commissione del

reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

La società non va esente da responsabilità quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile, e anche nel caso in cui il Reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia ([7]).

*

In caso di illecito commesso all'estero, gli enti che hanno la loro sede principale nel territorio dello Stato italiano sono comunque perseguibili in Italia, sempre che lo Stato del luogo ove il fatto-reato è stato commesso non decida di procedere (direttamente) nei loro confronti.

*

Gli articoli 6 e 7 del Decreto prevedono tuttavia – e come già accennato - una forma specifica di esonero dalla responsabilità, qualora la società dimostri, tra l'altro, di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, di gestione e di controllo idonei a prevenire i reati e di aver nominato un organismo di controllo dotato di autonomi poteri di iniziativa e (appunto) di controllo sui modelli.

Il Modello deve essere essenzialmente fondato su un sistema di controlli preventivi attuato anche mediante l'adozione di protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni nell'ambito degli specifici processi includenti fattori di rischio tipici.

[7] Si tratta di un provvedimento emanato dal Presidente della Repubblica su delega delle due Camere, con il quale lo Stato rinuncia a punire determinati reati. È una delle cause di estinzione del reato.

Il Modello intende altresì delineare l'attività ed i processi formativi rivolti ai Destinatari indicando, in apposita sezione, la funzione pedagogica della formazione (introiezione della cultura della legalità), il suo orientamento e la sua intensità (diversamente modulate a seconda dei soggetti cui si rivolge e in funzione del loro grado di coinvolgimento nel rischio di reato) nonché la sua continuità.

1.2 L'efficacia del Modello e l'apparato sanzionatorio

L'efficacia del Modello per essere tale deve essere garantita attraverso la verifica costante della sua corretta applicazione e l'adozione di un adeguato sistema sanzionatorio.

A tale fine, la Società deve creare al proprio interno un Organismo di Vigilanza (e di Controllo), dotato – appunto - di poteri autonomi di iniziativa e di controllo, che verifichi il funzionamento, l'attuazione e l'attualità del Modello.

*

Per quanto riguarda invece il sistema sanzionatorio (essenzialmente binario ([8])), il legislatore ha previsto, accanto a sanzioni interdittive, l'applicazione all'ente di una sanzione pecuniaria – a struttura bifasica ([9]) - commisurata per quote.

Pertanto, ed in via esemplificativa, il giudice, in caso di procedimento, determinerà il numero delle quote in relazione alla

[8] Come indicato nella Relazione al D.lgs. 231/2001.
[9] Il giudice quindi in una prima fase determinerà il numero di quote da applicare al caso di specie, compreso tra 100 e 1000 e, in una seconda fase, determinerà il valore di ogni singola quota in un "*range*" predeterminato (da un minimo di 258 ad un massimo di 1549 euro).

gravità dell'illecito ed assegnerà ad ogni singola quota un valore economico.

Unitamente alla sanzione pecuniaria, possono essere applicate, nei casi più gravi, sanzioni interdittive, quali per esempio:

1. *l'interdizione dall'esercizio dell'attività;*
2. *la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni;*
3. *il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione;*
4. *l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;*
5. *il divieto di pubblicizzare beni o servizi.*

Il legislatore ha inoltre previsto che tali misure interdittive possano essere applicate, su richiesta del Pubblico Ministero, anche in via cautelare, cioè a dire, durante la fase delle indagini.

Come è agevole intuire, le sanzioni interdittive pongono limiti alla capacità di agire sul mercato e sono quindi destinate ad incidere in modo significativo sulla capacità di profitto delle società (è la c.d. funzione "*general-preventiva*" della norma).

Proprio per questa ragione le sanzioni interdittive possiedono una maggiore efficacia deterrente rispetto alle sanzioni pecuniarie ([10]).

[10] Le sanzioni pecuniarie sono infatti "*gestibili*", da parte delle società, attraverso i normali criteri "*costi-benefici*" e sono altresì "*ammortizzabili*" attraverso la stipulazione di apposite polizze assicurative o attraverso la legittima costituzione di "fondi di rischio" per esempio ex art. 2424bis cod. civ.

Per quanto riguarda l'efficacia temporale di tali sanzioni, il Decreto distingue tra sanzioni interdittive temporanee e sanzioni interdittive definitive.

Il Decreto determina "le linee guida" attraverso le quali i giudici determinano, in concreto, la sanzione da irrogare:

- la gravità del fatto (oggettiva e soggettiva; grado di responsabilità dell'ente) ([11]);
- le condizioni economiche della società ([12]);
- l'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissioni di ulteriori illeciti ([13]).

*

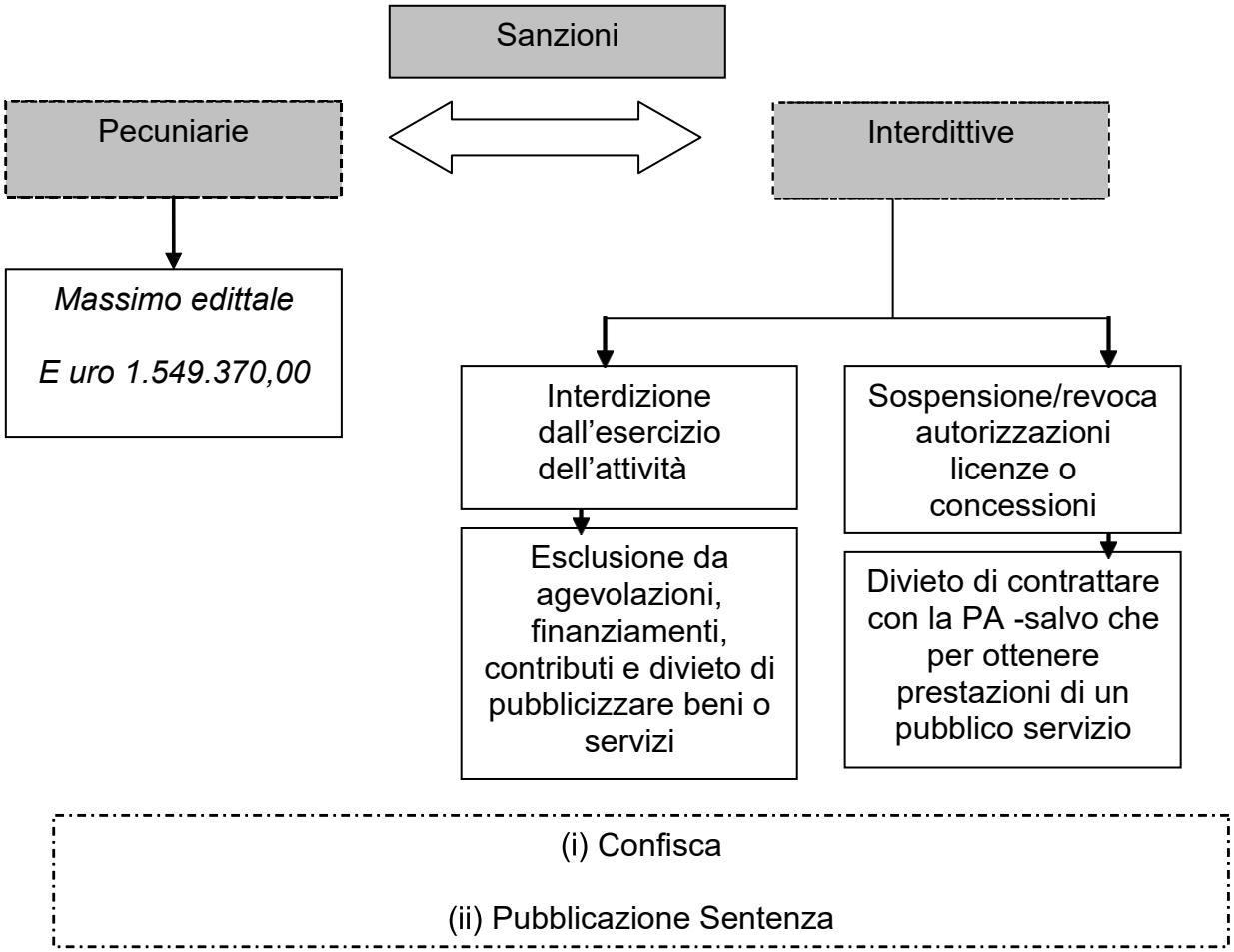
Il sistema sanzionatorio così previsto dal D.Lgs. 231/2001 si completa infine con l'applicazione della confisca e la pubblicazione della relativa sentenza.

Infine, è utile segnalare che, al verificarsi di specifiche condizioni, il Giudice, in sede di applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, ha altresì la facoltà di inviare un commissario che vigili sulla prosecuzione dell'attività della società per un periodo corrispondente alla durata della pena interdittiva applicata.

[11] Il grado di responsabilità della società presuppone l'analisi degli autori dei Reati (cioè se essi siano soggetti in posizione apicale ovvero soggetti a questi subordinati). Di regola i Reati commessi dai soggetti che rivestono posizioni apicali concretizzano (dal punto di vista oggettivo) una maggiore gravità poiché implicano il coinvolgimento dei vertici della società e quindi l'immediata riferibilità alle "politiche aziendali". Invero, i Reati commessi dai "sottoposti" presuppongo, in astratto, una deficienza organizzativa.
[12] Come indicato nella Relazione al Decreto. Tale criterio svolge il compito di adeguare la sanzione irrogata alle condizioni economiche del reo, assicurando, quindi, l'effettività della sanzione irrogata. Ciò vale sia per le sanzioni economiche che per quelle interdittive. La determinazione delle "condizioni economiche dell'ente" avverrà tramite indagini su bilanci e scritture contabili ovvero tramite relazioni peritali.
[13] Lieve entità del danno, attenuazione delle conseguenze del reato o aver adottato o reso operativo un modello di organizzazione gestione e controllo idoneo a prevenire la commissioni di ulteriori Reati.

*

Prospetto riepilogativo: le sanzioni



1.3 Obiettivi perseguiti dalla Società

La Società con l'adozione del Modello si pone l'obiettivo di adeguare il complesso dei principi di comportamento e di condotta già esistenti nonché di aggiornare e, ove necessario, costituire procedure e protocolli che, ad integrazione del sistema di attribuzione di funzioni e di deleghe dei poteri, nonché degli altri strumenti organizzativi e di controllo interni esistenti, risponda alle finalità e alle prescrizioni richieste dal D.Lgs. 231/2001, sia in fase di prevenzione dei Reati, che di controllo dell'attuazione del Modello e dell'eventuale irrogazione di sanzioni.

In particolare, la Società con l'adozione del Modello intende comunicare e ricordare ai Destinatari il complesso dei doveri e dei comportamenti a cui gli stessi sono tenuti nell'esercizio delle loro funzioni e/o incarichi nell'ambito dei processi esposti a rischio, così come individuati nelle parti speciali del Modello.

Il Modello, pertanto, integra gli strumenti organizzativi e di controllo già operanti quali, oltre al Consiglio di Amministrazione, al Presidente, all'Amministratore Delegato, al Responsabile Qualità, al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e ai singoli responsabili di funzione:

- **il Manuale Qualità di Giuseppe Citterio Salumificio** distribuito a tutti i dipendenti e comunque disponibile in formato cartaceo;

- **le procedure interne**: si tratta di procedure interne, prevalentemente attenenti il sistema di qualità della Società, in cui vengono indicati i principi che devono animare determinate attività ovvero le indicazioni da seguire nel caso si trattino determinate materie;

le procedure interne sono messe a disposizione dei Dipendenti tramite supporto cartaceo;

• **il "modello organizzativo"** ***ex*** **D.Lgs. n. 81 del 2008 (D.lgs. 626/1994)**: si tratta del documento di valutazione dei rischi, delle procedure, delle regole sulla sicurezza, del piano di emergenza, della relativa attività formativa, in una parola, di tutti quei documenti inerenti la sicurezza dei lavoratori di cui al decreto citato;

• **il sistema dei controlli interni esistente**: si tratta di una serie di organi quali (oltre al Consiglio di Amministrazione, all'Amministratore Delegato e al Presidente) e il Comitato Direzionale. In questo modo la Società intende predisporre una sorta di "*griglia capillare di garanti*" che, collocati nelle diverse fasi dei processi decisionali e produttivi, possano garantire una adeguata protezione ai beni giuridici tutelati dalle norme (anche penali). Infine, seppur con un taglio deputato alla certificazione di qualità è altresì esistente il Responsabile Qualità che, ha il compito, tra l'altro, di formulare raccomandazioni e proposte di miglioramento anche in ambiti connessi alla materia oggetto del Modello;

• **il sistema di controllo contabile**: seppur con compiti e funzioni non strettamente inerenti il Modello, la Società è sottoposta al controllo contabile da parte di una società di revisione, oltre, naturalmente, ad essere soggetta al controllo di legalità del Collegio Sindacale;

• **il sistema dei poteri**: si tratta dell'insieme dei poteri necessari al funzionamento aziendale che vanno dal Consiglio di Amministrazione, al Presidente, all'Amministratore Delegato, ivi compresi i Procuratori.

Al riguardo, ed in via di sintesi, il sistema dei poteri della Società è articolato in:

- **deleghe** - sono stati delegati taluni poteri (poteri interni) con il compito di definire le competenze ed i limiti di firma attribuiti ai vari responsabili aziendali per autorizzare specifiche operazioni;

- **procure** (notarili per poteri esterni) sono rilasciate per legittimare, nei confronti di terzi, i responsabili aziendali delegati alla firma di documenti che impegnano formalmente la Società (per esempio il responsabile della sicurezza dei lavoratori).

1.4 Esonero responsabilità ente

In sintesi, il Decreto prevede che la società non risponda dei Reati:

- nel caso in cui i soggetti apicali e/o subordinati abbiano agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi e nel caso in cui la Società provi di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire i Reati;

- se è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli di organizzazione: il c.d. organismo di vigilanza (il collegio sindacale sarà uno degli interlocutori istituzionali di tale organismo, per le evidenti affinità professionali e per i relativi compiti);

- se le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione ([14]).

[14] Ai fini della responsabilità dell'ente occorre infatti non solo che il Reato sia "*oggettivamente*" ricollegabile all'ente stesso (*cfr.* art. 5 del Decreto: cioè che sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio della società)

1.5 Considerazioni conclusive

La Società, in considerazione dell'attività sociale svolta che rende altamente improbabile la commissione di alcuno dei reati presi in esame dai seguenti articoli del Decreto:

- 24-bis "*Delitti informatici e trattamento illecito di dati*"
- 24-ter "*Delitti di criminalità organizzata*"
- 25-bis "*Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo*" (con la sola eccezione del reato di Contraffazione, alterazione, o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni)
- 25-quater "*Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico*"
- 25-quater 1 "*Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili*"
- 25-quinquies "*Delitti contro la personalità individuale*"(con l'esclusione del reato di Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, affrontato, per questioni di sistematica normativa, nella Parte Speciale n. 7)
- 25-sexies "*Abusi di mercato*"
- 25-terdecies "*Razzismo e xenofobia*"
- 25-quaterdecies "*Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati*"

ha ritenuto di non dedicarsi alla trattazione degli stessi.

---

ma che lo stesso sia una sorta di "manifestazione" della politica aziendale ovvero che derivi da una "colpa di organizzazione". Nel caso in cui il reato sia frutto di una elusione volontaria del Modello da parte dell'autore e quindi il reato non sia né prevenibile né prevedibile da parte dell'ente attraverso criteri di diligenza appropriati, verrà meno la colpa di organizzazione. Infatti, il Modello potrà essere considerato efficiente, nonostante la commissione di un Reato, nei casi in cui, come detto, la condotta dell'autore del reato non potesse essere prevedibile e prevenibile dalla Società avvalendosi degli usuali criteri di diligenza; in questi casi, la responsabilità dell'ente non opererà.

2. Le Linee Guida

Come già detto, il Decreto prevede che il Modello possa essere adottato sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni di categoria.

I principi cui possono ispirarsi questi modelli possono essere rinvenuti nel codice di comportamento (Linee Guida) predisposto da Confindustria il 7 marzo 2002 e – da ultimo - aggiornato a marzo 2014.

Al riguardo, poiché Giuseppe Citterio Salumificio è membro di Assolombarda, associazione di categoria a sua volta aderente a Confindustria, nella predisposizione del presente Modello la stessa si è ispirata alle Linee Guida da quest'ultima elaborate.

*

3. Il Modello

La costruzione del Modello

La redazione del Modello è stata preceduta, come detto, da una serie di attività preparatorie e preliminari suddivise in differenti fasi e dirette allo studio approfondito della Società al fine di pervenire alla realizzazione di un sistema di prevenzione e di gestione dei rischi di Reato che, nonostante sia un sistema in "*itinere*" e in continua evoluzione è in "linea" con le disposizioni del Decreto.

Queste attività hanno comportato, oltre all'analisi dei documenti societari (visura, manuali, procedure, organigramma, *job description*, sistema dei poteri, ecc.) lo svolgimento di interviste e colloqui, sia

personali che in piccoli gruppi, con gli amministratori, con il *management* delle varie unità e funzioni aziendali, allo scopo di individuare e censire i contatti, i comportamenti ed i processi suscettibili di (potenzialmente) risolversi nei Reati.

Sebbene l'adozione del Modello costituisca una mera "*facoltà*" dell'ente e non un obbligo, Giuseppe Citterio Salumificio, esprimendo in tal senso la propria politica aziendale improntata a profonda serietà e volontà di rispettare le norme di legge vigenti, ha deciso di procedere con la predisposizione ed adozione dello stesso in quanto consapevole che tale sistema rappresenti un'opportunità per migliorare ed integrare la propria *corporate governance* all'interno di un percorso di innovazione, di "sensibilizzazione" e di trasparenza dalla stessa Società già intrapreso.

Si descrivono qui di seguito, brevemente, le fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio, sulle cui basi si è poi dato luogo alla predisposizione del Modello.

3.1 Mappatura aziendale delle aree a rischio reato

La redazione ed implementazione di un modello di prevenzione è strettamente legata ad una corretta ed efficace (previa) mappatura dei rischi-reato.

Si tratta di una fase così detta (c.d.) *cognitivo rappresentativa*, deputata alla percezione del rischio e alla valutazione della sua intensità.

La Società è dunque chiamata ad effettuare un'indagine a tappeto dei fattori di rischio e degli elementi di criticità tipici del suo agire, considerando la complessità aziendale, la frammentazione delle competenze, la polverizzazione dei processi decisionali e la così detta *procedimentalizzazione* dell'attività.

In questa fase assumono un ruolo importante l'analisi dei flussi

informativi aziendali (le comunicazioni) e dei flussi decisionali, nonché la politica attuata dalla Società (intesa sia come concreta distribuzione del potere che come analisi dei rapporti di forza esistenti tra le diverse unità).

Il fine di questa fase è l'analisi del contesto aziendale, per identificare in quale area e/o settore di attività e secondo quale modalità vi sia la (*potenziale*) possibilità di commissione dei Reati.

3.2 Identificazione dei Processi Sensibili

L'identificazione dei Processi Sensibili è stata attuata, come già anticipato, attraverso il previo esame della documentazione aziendale (principali procedure in essere, procure e deleghe, visure societarie, ecc.) nonché attraverso una serie di interviste (anche attraverso il processo di *autovalutazione*) con i soggetti "*chiave*" nell'ambito della struttura aziendale (Amministratori, Dirigenti, Responsabile Qualità, Responsabile del Settore Finanziario, ecc.), proprio al fine di individuare i Processi Sensibili e i sistemi e/o le procedure di controllo già in atto con riferimento ai medesimi.

Questa analisi ha tenuto in debita considerazione tutte le attività che prevedano, anche in astratto, un contatto ovvero una interazione tra talune risorse aziendali e, per esempio, soggetti qualificabili come pubblici ufficiali o incaricati di un pubblico servizio, nonché, come già detto, considerando le attività sociali che possano influire sulla commissione dei reati societari ovvero, più in generale, dei Reati.

I Processi Sensibili della Società sono descritti nell'Allegato 1 del Modello.

3.3 Sistema di controllo – protocolli specifici

Sulla base dei Processi Sensibili, come sopra individuati, delle procedure e dei controlli già adottati, nonché delle previsioni e finalità del

Decreto, si è proceduto ad individuare e verificare il grado di efficacia dei sistemi operativi e di controllo già in essere, allo scopo di reperire i punti di criticità rispetto alla prevenzione del rischio-reato; si sono quindi individuate le azioni atte a migliorare o integrare le attuali procedure interne ed i requisiti organizzativi essenziali per la definizione di un Modello "specifico".

3.4 Indagine storica

Questa fase si pone il fine di esaminare la storia (ed i "*precedenti*") della Società e verificare l'esistenza di eventuali inclinazioni o propensioni alla illegalità.

3.5 Modalità di commissione dei Reati

Vengono descritte le possibili modalità di commissione dei Reati allo scopo di forgiare indispensabili cautele preventive.

3.6 Redazione del modello organizzativo

Il Modello, come detto, è costituito da una "Parte Generale" e da singole "Parti Speciali" predisposte per le diverse categorie di reato contemplate nel D.Lgs. 231/2001 e di interesse per la Società, nonché da allegati rappresentativi delle procedure e manuali della Società, e, infine, da documenti inerenti o rappresentanti la struttura societaria.

3.7 La funzione del Modello

L'adozione, l'efficace praticabile e funzionale attuazione del Modello non solo consente a Giuseppe Citterio Salumificio di beneficiare dell'esimente prevista dal Decreto e, comunque, di "*disinnescare*" le fonti di rischio penale legate alla specifica attività d'impresa, ma migliora, nei limiti previsti dallo stesso, la sua *corporate governance*, limitando il rischio di commissione dei Reati.

Scopo del Modello, quindi, è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure e di attività di controllo (sia preventivo che "*ex post*") che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei Reati mediante la individuazione dei Processi Sensibili e la loro conseguente "*procedimentalizzazione*".

I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del Reato di commettere un illecito (la cui commissione, ricordiamo, è fortemente condannata e contraria agli interessi di Giuseppe Citterio Salumificio, anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio o un interesse), dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire a Giuseppe Citterio Salumificio di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del Reato stesso.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare la consapevolezza e la sensibilità nei Destinatari che operino per conto o nell'interesse della Società nell'ambito dei Processi Sensibili di poter incorrere - in caso di comportamenti non conformi alle norme e procedure aziendali (oltre che alla legge) - in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per se stessi, ma anche per la stessa Società.

Inoltre, si intende censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso la costante attività dell'organismo di vigilanza sull'operato delle persone rispetto ai Processi Sensibili e la comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali (l'applicazione di sanzioni non compete all'OdV bensì all'organo amministrativo).

3.8 L'adozione del Modello e successive modifiche

La Società ha ritenuto necessario procedere all'adozione del Modello con la delibera del Consiglio di Amministrazione – come indicato in epigrafe – e con la medesima delibera ha altresì istituito e nominato il proprio organismo di vigilanza (OdV).

Nella predetta delibera, il Consiglio di Amministrazione (e quindi i singoli amministratori) ha (hanno) espressamente dichiarato di impegnarsi al rispetto del presente Modello.

Analogamente il Collegio Sindacale (e quindi i singoli sindaci) di Giuseppe Citterio Salumificio, presa visione del Modello, nel corso del medesimo Consiglio di Amministrazione si è anch'esso espressamente impegnato al rispetto del medesimo.

Le successive modifiche, integrazioni e aggiornamenti del Modello e dei documenti connessi, anche su impulso dell'Organismo di Vigilanza, sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di Giuseppe Citterio Salumificio, salva la facoltà di quest'ultimo di delegare il Presidente ovvero l'Amministratore Delegato.

In tal caso, il Consiglio di Amministrazione ratificherà annualmente tutte le modifiche eventualmente apportate dal Presidente e/o dall'Amministratore Delegato.

In pendenza di ratifica da parte del Consiglio di Amministrazione, l'efficacia provvisoria delle modifiche apportate dal Presidente e/o dall'Amministratore Delegato non è sospesa.

Inoltre, il Modello sarà modificato, aggiornato ed integrato, automaticamente nel momento in cui sono state rilevate infrazioni o violazioni alle prescrizioni nello stesso contenute ovvero in caso di cambiamenti organizzativi o nell'attività di particolare rilevanza.

*

4. I Processi Sensibili di Giuseppe Citterio Salumificio

Le attività ritenute sensibili, opportunamente indicate anche all'interno del documento di valutazione dei rischi, sono indicate nell'Allegato 1 al presente documento.

5. L'organismo interno di vigilanza (OdV)

5.1 Identificazione dell'organismo interno di vigilanza e requisiti. Nomina e revoca

L'OdV è costituito da soggetti con adeguate conoscenze specifiche e tecniche in ambito contabile, amministrativo, legale e aziendale.

L'OdV ha, come vedremo, compiti di "*controllo*" diversi da quelli svolti dagli altri organi aziendali esistenti (CdA, Collegio Sindacale, Comitati Interni, ecc.).

L'OdV nominato a maggioranza qualificata dal Consiglio di Amministrazione della Società, sentito il parere del Collegio Sindacale, è composto da tre membri:

- Un Presidente esterno
- Un Vice Presidente esterno
- Un membro interno

*

Nel dettaglio, le attività che l'organismo è chiamato ad assolvere, anche sulla base delle indicazioni contenute gli artt. 6 e 7 del Decreto, possono così schematizzarsi:

- *vigilanza sull'effettività del Modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il modello istituito;*

- *disamina in merito all'adeguatezza del Modello, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;*

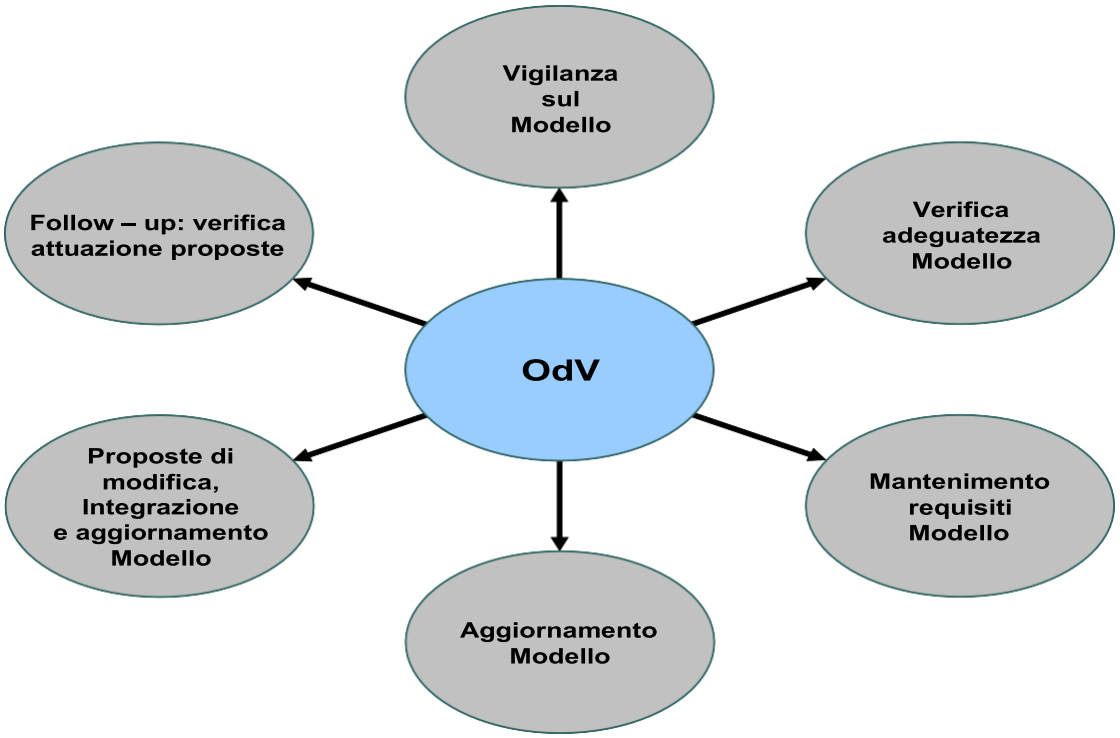
- *analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;*

- *cura del necessario aggiornamento in senso dinamico del Modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti. Tale cura, di norma, si realizza in due momenti distinti ed integrati:*

  - *(i) presentazione di proposte di adeguamento del Modello verso gli organi/funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale. A seconda della tipologia e della portata degli interventi, le proposte saranno dirette verso le funzioni di Personale ed Organizzazione, Amministrazione, ecc., o, in taluni casi di particolare rilevanza, verso il Consiglio di Amministrazione;*

  - *(ii) follow-up, ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.*

Attività dell'Organismo di Vigilanza



È garantita, in ragione del posizionamento riconosciuto alle funzioni citate nel contesto dell'organigramma aziendale e delle linee di riporto ad essa attribuite, la necessaria autonomia ed indipendenza dell'OdV.

In caso di temporaneo impedimento dell'OdV di durata superiore a due mesi, il Consiglio di Amministrazione provvede alla nomina di un supplente.

Il supplente cessa dalla carica quando viene meno l'impedimento che ha determinato la sua nomina.

L'OdV resta in carica fino a revoca o dimissioni.

Il compito di vigilanza si esplica, in via generale, nell'esercizio dei poteri di controllo e di ispezione: l'Organismo di Vigilanza può, in qualsiasi momento, nell'ambito della propria autonomia e discrezionalità, procedere ad interventi di controllo e di verifica in merito all'efficacia e all'applicazione del Modello.

Nell'esercizio di tali poteri potrà richiedere di consultare la documentazione inerente l'attività svolta dalle singole funzioni e dai soggetti preposti alle fasi dei processi a rischio oggetto di controllo e/o di ispezione, estraendone eventualmente copia, nonché effettuare interviste e richiedere, se del caso, relazioni scritte.

Nell'esecuzione di tali operazioni dovrà tenere costantemente informato e collaborare con il responsabile della funzione interessata; nella verifica dell'efficacia e nell'adeguamento costante del Modello l'Organismo di Vigilanza, coordinandosi con i responsabili delle funzioni interessate dal controllo, deve verificare periodicamente l'idoneità del Modello a prevenire la commissione dei reati ivi indicati.

In particolare sono previste:

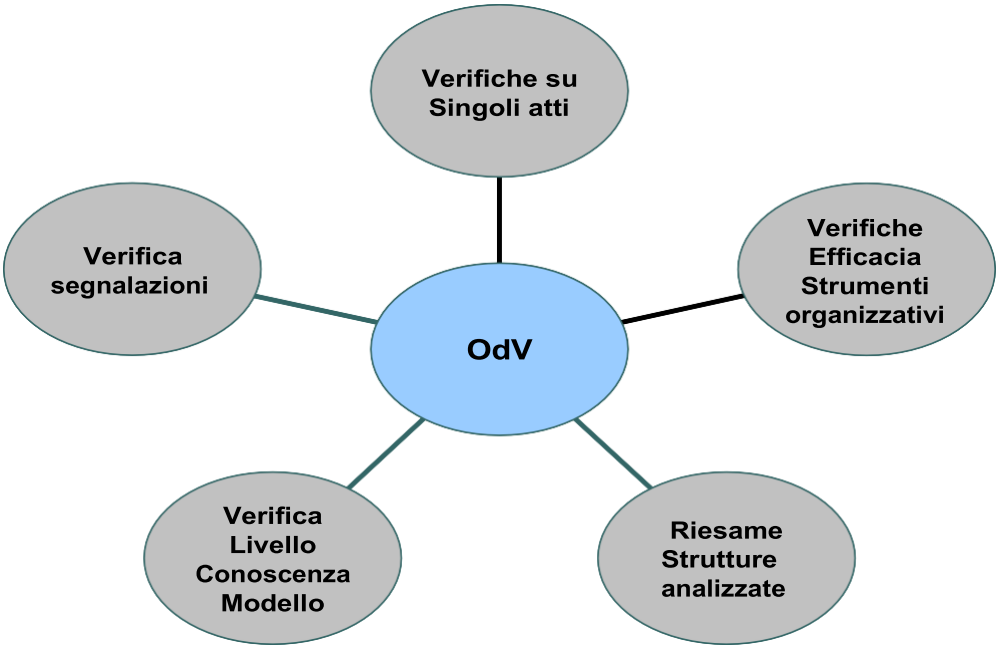
- **verifiche su singoli atti:** periodicamente procederà ad una verifica a campione di atti societari nei processi a rischio;

- periodicamente procederà ad una verifica dell'efficacia degli **strumenti organizzativi**, anche attraverso:

- un riesame delle situazioni analizzate;
- una verifica del livello di conoscenza del Modello da parte del personale;
- le richieste o segnalazioni pervenute.

L'OdV, conseguentemente alle verifiche effettuate, alle modifiche normative di volta in volta introdotte, nonché all'accertamento dell'esistenza di nuovi processi a rischio, propone agli organi competenti gli adeguamenti e gli aggiornamenti del Modello che ritiene opportuni.

Verifiche dell'Organismo di Vigilanza



5.2 Nomina e revoca

Costituiscono cause di ineleggibilità e/o di decadenza dell'Organismo di Vigilanza:

i. la condanna, con sentenza passata in giudicato, per aver commesso uno dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001;

ovvero

ii. la condanna, con sentenza passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici,

ovvero

iii. l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

In casi di particolare gravità, anche prima del giudicato, il Consiglio di Amministrazione della Società potrà disporre – sentito il parere del Collegio Sindacale - la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un OdV *ad interim*.

Fatta salva l'ipotesi di una rivisitazione del ruolo e del posizionamento dell'Organismo di Vigilanza sulla base dell'esperienza (concreta e pratica) di attuazione del Modello, l'eventuale revoca degli specifici poteri propri dell'Organismo di Vigilanza potrà avvenire soltanto per giusta causa, previa delibera del Consiglio di Amministrazione sentito il parere del Collegio Sindacale.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo.

È fatto obbligo di informazione, in capo a qualunque funzione aziendale, dipendente e/o componente degli organi sociali, a fronte di

richieste da parte dell'Organismo di Vigilanza o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza.

5.3 Rapporti tra Destinatari e Organismo di Vigilanza

Nell'ambito della descritta autonomia ed indipendenza e in ragione di tali peculiari caratteristiche, l'Organismo di Vigilanza informa il Presidente, il Consiglio di Amministrazione di Giuseppe Citterio Salumificio e il Collegio Sindacale, in merito all'applicazione e all'efficacia del Modello o con riferimento a specifiche e significative situazioni.

I Destinatari devono attenersi alle disposizioni previste nel Modello relative alle informazioni e comunicazioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

In presenza di problematiche interpretative o di quesiti sul Modello i destinatari devono rivolgersi all'Organismo di Vigilanza per i chiarimenti opportuni, anche tramite l'indirizzo e-mail appositamente creato.

All'Organismo di Vigilanza devono essere trasmesse, a cura delle funzioni aziendali coinvolte, le informazioni relative ai procedimenti, agli accertamenti ed alle verifiche aventi per oggetto le condotte previste nel Modello, nonché di tutti quegli eventi che siano in qualsiasi modo attinenti a tali Reati.

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato di ogni cambiamento avente ad oggetto sia il Modello che la struttura societaria di Giuseppe Citterio Salumificio.

L'Organismo di Vigilanza, di concerto con le funzioni preposte, potrà adottare proprie disposizioni operative che stabiliscano modalità e termini per la gestione e la diffusione di notizie, dati e altri elementi utili allo svolgimento dell'attività di vigilanza e di controllo dell'organo stesso.

5.4 Flussi informativi: *reporting* dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice societario.

L'Organismo di Vigilanza informa in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali aspetti critici, comunicando l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati.

Sono previste le linee di riporto seguenti:

1. *annuale,* nei confronti del Presidente del Consiglio di Amministrazione, il quale informa il Consiglio nell'ambito dell'informativa sull'esercizio delle deleghe conferite;

2. *annuale*, nei confronti del Collegio Sindacale e del Consiglio di Amministrazione;

3. e, ove risultino accertati fatti di particolare materialità o significatività, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale previa informativa al Presidente.

Si prevede, inoltre, quanto segue:

a) alla notizia di una violazione del Modello commessa da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, ferma restando l'azione di responsabilità *ex* artt. 2393 e ss. del codice civile, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale e tutti gli amministratori.

Il Consiglio di Amministrazione procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Collegio Sindacale, i provvedimenti opportuni, modulati a seconda della gravità delle infrazioni compiute e sino all'applicazione della sanzione culmine rappresentata dalla destituzione della carica. In questo modo anche le (eventuali) modeste violazioni del Modello da parte degli amministratori saranno sanzionate adeguatamente, evitando il consolidamento di pratiche devianti. Come sarà indicato nella sezione 7, gli amministratori si impegneranno a prendere visione del Modello impegnandosi altresì al rispetto delle previsioni ivi contenute e a soggiacere, se del caso, alle sanzioni (convenzionali) ivi stabilite.

b) Alla notizia di una violazione del Modello commessa da parte di uno o più Sindaci, l'Organismo di Vigilanza informa tutti i sindaci e il Consiglio di Amministrazione.

Il Collegio Sindacale procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Consiglio di Amministrazione, i provvedimenti opportuni.

5.5 *Reporting* verso l'Organismo di Vigilanza: informazioni di carattere generale e informazioni specifiche obbligatorie

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di Giuseppe Citterio Salumificio ai sensi del Decreto.

I consulenti, i collaboratori e i partner commerciali, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti della Società, effettuano la segnalazione direttamente all'indirizzo e-mail dell'Organismo di Vigilanza

5.5.1 Segnalazioni ai sensi dell'art. 6 comma 2-bis del Decreto

I soggetti apicali o subordinati che vengano a conoscenza di fatti illeciti rilevanti ai sensi del Decreto, o attinenti alla violazione del Modello, devono segnalarli all'Organismo di Vigilanza.

Il sistema di segnalazione, gestito dall'OdV, è di tipo informatico (indirizzo email dedicato).

Il sistema di segnalazione garantisce la riservatezza del segnalante ai sensi dell'art. 6 comma 2-bis del Decreto.

L'Organismo di Vigilanza valuta le attività da porre in essere, previo esame della fondatezza e pertinenza delle segnalazioni ricevute.

Ulteriori canali di segnalazione, ai sensi dell'art. 6 comma 2-bis del Decreto, potranno essere adottati dall'Organismo di Vigilanza in aggiunta a quelli sopra descritti.

Trovano applicazione le sanzioni di cui al capitolo 7 (cfr. *infra*) nei confronti di coloro che:

i. violano le misure di tutela della riservatezza del segnalante; ovvero
ii. commettono atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; ovvero
iii. effettuano con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie relative ai procedimenti disciplinari azionati in relazione a notizie di violazione del Modello e alle sanzioni irrogate (ivi compresi i

provvedimenti assunti verso i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

5.6 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione e *report* previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito *database* informatico e/o cartaceo, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge.

I dati e le informazioni conservate nel *database* sono poste a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza previa autorizzazione dell'Organismo di Vigilanza.

5.7 Clausola generale

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando però che l'organo amministrativo è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di valutazione sull'adeguatezza dell'intervento dell'OdV.

L'OdV ha libero accesso presso tutte le funzioni della Società - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.Lgs. n. 231/2001.

Al fine di garantire che l'attività dell'OdV sia efficace e penetrante, e fermo restando il suo potere e responsabilità per la vigilanza sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello, egli può avvalersi non solo dell'ausilio di tutte le strutture della Società ma altresì - sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità - di consulenti esterni, con specifiche competenze professionali in materia, per l'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie alla funzione di controllo.

Tali consulenti dovranno sempre riferire i risultati del proprio operato all'OdV.

La definizione degli aspetti attinenti alla continuità dell'azione dell'OdV, quali ad esempio la "*calendarizzazione*" della sua attività, la "*verbalizzazione*" delle riunioni, la disciplina dei flussi informativi dalle strutture aziendali all'OdV stesso, sono rimesse ad un regolamento di funzionamento interno da adottarsi da parte dell'OdV, nel rispetto di quanto previsto nel Modello.

Un membro del Collegio Sindacale potrà partecipare, senza diritto di voto, alle sessioni di riunione dell'OdV.

*

6. La formazione delle risorse e la diffusione del Modello

È data ampia divulgazione dei principi contenuti nel Modello.

La Società si impegna a facilitare e promuovere la conoscenza del Modello da parte dei Destinatari, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo, e il loro contributo costruttivo sui suoi contenuti.

Il Modello è comunicato formalmente dall'Organismo di Vigilanza a ciascun componente degli Organi Sociali.

I principi e i contenuti del Modello sono comunicati formalmente dall'Organismo di Vigilanza ai Destinatari, ai Dipendenti, ai Dirigenti della Società e ai vari responsabili di funzione.

I principi e i contenuti del Modello sono inoltre divulgati mediante corsi di formazione; i soggetti sopra individuati sono tenuti a partecipare ai corsi di formazione.

La struttura dei corsi di formazione è definita dall'Organismo di Vigilanza in coordinamento con le funzioni aziendali competenti.

Il Modello è affisso e reso disponibile nella rete intranet/*internet* aziendale ed i contenuti del Modello sono comunicati a ciascun Dipendente.

Sono, inoltre, definite iniziative di informazione mirata per quadri, impiegati e tecnici.

Le iniziative di formazione e informazione mirata possono svolgersi anche a distanza e mediante utilizzo di risorse informatiche (p.e. *e-learning*).

Il Modello e la sua relativa adozione saranno infine portati a conoscenza – anche tramite formali comunicazioni- di tutti coloro con i quali la Società intrattiene relazione d'affari.

L'impegno al rispetto dei principi di riferimento del Modello da parte dei terzi aventi rapporti contrattuali con la Società – dall'approvazione del presente Modello- dovrà essere previsto da apposita clausola del relativo contratto che formerà oggetto di accettazione del terzo contraente.

In particolare, la Società ritiene, come già detto, importante l'attività formativa e, quindi, nel rispetto delle varie procedure e linee guida esistenti, siano esse relative alle associazioni di categoria, ovvero interne alla Società, Giuseppe Citterio Salumificio, con l'ausilio della direzione del personale e, se del caso, attraverso consulenti esterni, provvederà ad effettuare la programmazione dell'attività formativa, con il coinvolgimento diretto dell'OdV.

L'attività formativa dovrà essere "*teleologicamente*" orientata distinguendosi a seconda del Reato e del soggetto coinvolto (soggetti apicali, responsabili di funzione, dirigenti, soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza, ecc.).

L'attività formativa potrà essere svolta sia singolarmente che in piccoli gruppi ma la partecipazione dei Dipendenti a tali corsi sarà obbligatoria.

La decisione in merito alla frequenza con cui tale attività sarà svolta è demandata all'OdV che avrà il compito di valutare *day by day* l'efficacia del Modello e, quindi, avrà anche la possibilità di cadenzare e programmare i corsi.

L'OdV avrà, in questo ambito, il compito di specificare ed adattare l'attività formativa a seconda delle esigenze aziendali.

L'attività formativa è obbligatoria e sarà documentata attraverso la richiesta della firma di presenza e la comunicazione all'OdV dei nominativi presenti.

7. Sistema Whistleblowing

Il 29 dicembre 2017 entrava in vigore la Legge n. 179 – recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" – con l'obiettivo di incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l'emersione di fenomeni illeciti all'interno di Enti pubblici e privati.

A seguito della previsione normativa le imprese dotate di Modello 231/01 iniziarono a disciplinare:

- le modalità per effettuare le segnalazioni whistleblowing;
- le modalità di gestione delle stesse.

Ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. n. 231/01, comma 2bis, era richiesto alle Società di:

- istituire canali di segnalazione dedicati, consentendo ai soggetti di cui all'art. 5, comma primo lett. a) e b) del d.lgs. n. 231/01, di presentare, a tutela dell'integrità dell'Ente, segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto, violazioni del presente Modello e ogni altra violazione di leggi, regolamenti politiche, norme o procedure aziendali di cui venivano a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, anche attraverso l'introduzione di cassette fisiche dedicate;
- vietare ogni atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- tutelare, tramite misure ad hoc, il segnalato.

Oggi la nuova disciplina ha subito una importante modifica a seguito del recepimento in Italia, per il tramite del d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019.

Il decreto di recepimento disciplina, ancora più dettagliatamente, la protezione dei soggetti che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

La norma pone ora un distinguo tra l'attivazione di canali di segnalazione interna (la cui gestione può essere affidata a una persona o un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificatamente formato ovvero a un soggetto esterno, anch'esso autonomo) o esterna (con il coinvolgimento dell'ANAC), sottolineando l'importanza della garanzia della riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa comunicazione.

Focus del decreto è il divieto di ritorsioni a carico del Segnalante e la previsione di sanzioni – diversamente gradate e applicabili dall'ANAC – per tre differenti ipotesi:

- quando siano accertate ritorsioni, oppure quanto si accerti che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o, ancora, è stato violato l'obbligo di riservatezza (sanzione da 10.000 a 50.000 euro);
- quando viene accertato che non sono stati istituiti canali di

segnalazione, né sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni (sanzione da 10.000 a 50.000 euro);
- quando si accerti la responsabilità penale del whistleblower per i reati di diffamazione o di calunnia (sanzione dal 500 a 2.500 euro).

Attesa l'entrata in vigore del provvedimento nel corso del corrente anno, la Società ha conformato la propria procedura sopra menzionata, adeguandola al nuovo dettato normativo con la previsione di canali interni di segnalazione (di forma scritta e per il tramite – anche – di sistemi informatici) e l'individuazione, quale destinatario delle stesse di una funzione legal esterna, autonoma e indipendente.

Si rinvia, quindi, al testo della procedura e della relativa istruzione operativa per i dettagli applicativi.

Resta inteso per la gestione della procedura whistleblowing il rispetto delle indicazioni riportate nel regolamento UE 2016/679 GDPR.

7.1 Sanzioni connesse alla procedura di Whistleblowing

Il presente Modello, nel rispetto della nuova disciplina, stabilisce il divieto di qualsivoglia atto discriminatorio nei confronti dei Whistleblowers. Oltre alle sanzioni che l'Autorità di vigilanza ANAC potrà erogare, la Società rimanda al sistema disciplinare adottato dalla stessa per l'applicabilità di sanzioni nei confronti di chi viola le misure a tutela del Segnalante nonché di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni infondate, ribadendo non solo quanto previsto dalla nuova normativa in materia di Whistleblowing ma, altresì, quanto riportato all'art. 2, comma 2 quater, d.lgs. 231/01 circa la nullità espressa verso misure ritorsive e discriminatorie (licenziamento, mutamento di lavoro, ecc).

8. Sistema disciplinare

8.1 Funzione del sistema disciplinare

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di efficacia deterrente) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al Modello rende efficiente e praticabile l'azione di vigilanza dell'OdV ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso.

La predisposizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6 primo comma lettera *e)* del D.Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto.

Le violazioni delle norme del codice etico nonché di quanto previsto nel presente Modello (inteso nella sua totalità e, quindi, nella sua parte generale e nelle singole parti speciali) ledono il rapporto di fiducia instaurato dai Destinatari con la Società e, conseguentemente, comportano le azioni disciplinari nel seguito indicate, indipendentemente dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato.

8.2 Misure nei confronti di Dipendenti

8.2.1 Violazioni del Modello

Fermi restando gli obblighi per la Società nascenti dallo Statuto dei Lavoratori, i comportamenti sanzionabili sono i seguenti:

A) violazione di procedure interne previste o richiamate dal presente Modello (ad esempio non osservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazioni all'OdV in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli, ecc.) o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello o alle procedure ivi richiamate;

B) violazione di procedure interne previste o richiamate dal presente Modello o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello o dalle procedure ivi richiamate che espongano la società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei Reati;

C) adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello, o alle

procedure ivi richiamate, e diretti in modo univoco al compimento di uno o più Reati;

D) adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, o con le procedure ivi richiamate, tale da determinare la concreta applicazione a carico della società di sanzioni previste dal Decreto.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del Dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità del suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta - ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'OdV e del responsabile delle Risorse Umane, rimanendo quest'ultimo responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari qui delineate su eventuale segnalazione dell'OdV e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

8.2.2. Le sanzioni

La violazione da parte dei Dipendenti delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili – sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio del CCNL di cui restano ferme tutte le previsioni.

In particolare, il CCNL di settore prevede, a seconda della gravità delle mancanze, i provvedimenti seguenti:

1) richiamo verbale;

2) ammonizione scritta;

3) multa;

4) sospensione;

5) licenziamento.

Per i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo o del rimprovero verbale deve essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore con l'indicazione specifica dei fatti costitutivi dell'infrazione.

Il provvedimento non potrà essere emanato se non trascorsi otto giorni da tale contestazione, nel corso dei quali il lavoratore potrà

presentare le sue giustificazioni. Se il provvedimento non verrà emanato entro gli otto giorni successivi tali giustificazioni si riterranno accolte.

Nel caso che l'infrazione contestata sia di gravità tale da poter comportare il licenziamento, il lavoratore potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa fino al momento della comminazione del provvedimento, fermo restando per il periodo considerato il diritto alla retribuzione.

La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto. Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente.

I provvedimenti disciplinari diversi dal licenziamento potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali previste dal CCNL di categoria applicato.

Non si terrà conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, al management aziendale.

8.3 Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'OdV informa il Collegio Sindacale e

l'intero Consiglio di Amministrazione i quali prendono gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

8.4 Misure nei confronti dei Sindaci

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più Sindaci, l'OdV informa l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

8.5 Misure nei confronti dei Consulenti e dei *Partner*

Ogni violazione da parte dei Consulenti o dei *Partner* delle regole di cui al presente Modello agli stessi applicabili o di commissione dei Reati nello svolgimento della loro attività per la Società è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001.

8.6 Sanzioni connesse alla procedura di Whistleblowing

Le sanzioni su indicate e i processi di irrogazione delle medesime debbono, altresì, applicarsi, nei limiti esporti e per le rispettive categorie, anche con riferimento al mancato rispetto della procedura e delle

istruzioni volte a regolamentare il Whistleblowing.

Più specificatamente, l'avvio del procedimento disciplinare sarà imposto, come la sanzione disciplinare da irrogare, ogniqualvolta:

- le misure di tutela del segnalante siano state violate;
- sia stata effettuata, con dolo o colpa grave, una segnalazione rivelatasi infondata.

Il Destinatario incaricato della gestione della segnalazione ne dà immediata comunicazione al CdA che adotta le misure più opportune previste dalla legge.

Resta salvo il risarcimento in caso di danni arrecati alla Società.

*

9. Verifiche sull'adeguatezza del Modello

Oltre all'attività di vigilanza che l'OdV svolge continuamente sull'effettività del Modello, lo stesso periodicamente effettua specifiche verifiche sulla reale capacità del Modello a prevenire la commissione dei Reati, anche coadiuvandosi con soggetti terzi in grado di assicurare una valutazione obiettiva dell'attività svolta.

Tale attività si concretizza in una verifica a campione dei principali atti societari e dei contratti/contatti di maggior rilevanza conclusi dalla Società in relazione ai Processi Sensibili e alla conformità degli stessi alle regole di cui al presente Modello.

Le verifiche sono condotte dall'OdV che si avvale, di norma, del supporto di altre funzioni interne che, di volta in volta, si rendano a tal fine necessarie.

Le verifiche e il loro esito sono oggetto di *report* annuale al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

In particolare, in caso di rilevata inefficienza del Modello, l'OdV esporrà i miglioramenti da attuare.

*

Allegato 1

I Processi Sensibili

[omissis]