

LA GRANDA TRASFORMAZIONE S.R.L.

**Genola (CN), Via Garetta 8/A
C.F. e P.IVA 03001340045
PEC: lagrandatrasformazione@legalmail.it**

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

Aggiornato al 05 maggio 2025

Adottato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 8 luglio 2025

PARTE GENERALE

Sommario

1.	IL D.LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231: GENESI ED EVOLUZIONE	3
1.1	I DESTINATARI DELLA DISCIPLINA.....	3
1.2	IL FENOMENO DEL GRUPPO DI IMPRESE.....	3
2.	STRUTTURA DELL'ILLECITO ATTRIBUIBILE ALL'ENTE	4
3.	IL MODELLO ORGANIZZATIVO: SCOPO, REQUISITI E CONTENUTO, SOGGETTI INTERESSATI, IMPLEMENTAZIONE ...	5
3.1	SCOPO DEL MODELLO.....	5
3.2	REQUISITI E CONTENUTO DEL MODELLO	6
3.3	I SOGGETTI DESTINATARI DELLA DISCIPLINA	6
3.4	ADOZIONE, ATTUAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	6
4.	LA SOCIETÀ: ATTIVITÀ, MISSIONE E VISIONE ETICA.....	7
4.1	I PROFILI SOCIETARI.....	7
4.2	I PROFILI ORGANIZZATIVO-GESTIONALI: LA COMPLIANCE	10
5.	IL CODICE ETICO	10
6.	METODOLOGIA DI COSTRUZIONE DEL MODELLO 231	10
6.1	ELABORAZIONE DEL MODELLO: CRITERI	11
7.	PROTOCOLLI DI FORMAZIONE E ATTUAZIONE DELLE DECISIONI DELL'ENTE	11
7.1	DELEGHE E PROCURE.....	11
7.2	REFERENTE DELL'ORGANO DIRIGENTE PER IL MODELLO.....	12
7.3	MODALITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE	12
7.4	FLUSSI INFORMATIVI. SEGNALAZIONI.....	12
8.	ORGANISMO DI VIGILANZA	13
8.1	INFORMAZIONI - SEGNALAZIONI (WHISTLEBLOWING).....	13
8.2	COSTITUZIONE E REQUISITI	14
8.3	I REQUISITI: SPECIFICAZIONI	15
8.4	DURATA DELLA CARICA	16
9.	SISTEMA DISCIPLINARE.....	16
9.1	PERSONE CON FUNZIONI DI RAPPRESENTANZA, AMMINISTRAZIONE, GESTIONE	16
9.2	LAVORATORI DIPENDENTI.....	16
9.3	LAVORATORI PARASUBORDINATI, CONSULENTI, PROCURATORI E ASSIMILATI	16
9.4	FORNITORI E ALTRI SOGGETTI TERZI	16
10.	DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE.....	17
11.	ALLEGATI	17

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

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

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

Il legislatore italiano, in considerazione della novità della materia e dell'effetto dirompente che essa avrebbe avuto nel sistema imprenditoriale e giudiziario, ritenne inizialmente di limitare il numero dei reati presupposto di tale responsabilità, che, difatti, originariamente erano soltanto quelli di truffa per il conseguimento di erogazioni pubbliche, concussione e corruzione. Con il passare degli anni, le fattispecie di reato costituenti il presupposto della responsabilità per l'illecito amministrativo derivante da reato sono state ampliate anche per la necessità di dare attuazione a strumenti normativi di carattere internazionale, con l'inclusione di molti altri reati tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo, reati societari; delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita; reati informatici e di trattamento illecito dei dati; delitti di criminalità organizzata; delitti contro l'industria e il commercio; reati in materia di sicurezza sul lavoro; reati ambientali; illeciti societari; reati tributari.

1.1 I DESTINATARI DELLA DISCIPLINA

Il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 si applica agli enti con personalità giuridica, alle società e alle associazioni anche prive di personalità giuridica.

1.2 IL FENOMENO DEL GRUPPO DI IMPRESE

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

La dottrina e la giurisprudenza non hanno mancato di esprimersi a questo riguardo, anche se, ancora oggi, non vi è un orientamento che possa dirsi consolidato. Interessante, per comprendere questa delicata tematica, è quanto proposto da Confindustria nel capitolo V delle *"Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo"* aggiornate a giugno 2021¹.

Ciò posto, quanto alla realizzazione di Modelli ex D.Lgs. 231/2001 idonei ed efficaci nell'ambito del Gruppo, possono essere eventualmente previsti alcuni accorgimenti, che con riferimento a ciascuna delle fattispecie di reato richiamate nella Parte Speciale del presente Modello, devono essere valutati, nella situazione

¹ <https://www.confindustria.it/home/policy/position-paper/dettaglio/linee-guida-modelli-organizzazione>

concreta, e modulati secondo le effettive esigenze di miglior trasparenza e condivisione di informazioni, senza paradigmi standardizzati e precostituiti, a titolo esemplificativo:

- evitare, nella misura del possibile e tenuto conto delle specifiche ragioni di competenza operativa, identità dei componenti dell'organo amministrativo della controllante e della controllata, e/o delle rispettive deleghe operative nella controllante e nella controllata;
- prevedere all'interno del Gruppo codici etici e principi comuni e armonizzati nella redazione del Modello ex D.Lgs. 231/2001, dei sistemi disciplinari e dei sistemi whistleblowing;
- organizzare una funzione di compliance e/o di internal auditing di Gruppo a supporto di tutte le società del Gruppo, senza che ciò costituisca ingerenza;
- garantire comunicazioni ufficiali, trasparenti, tracciabili e documentabili tra la controllante e la controllata.

2. STRUTTURA DELL'ILLECITO ATTRIBIBILE ALL'ENTE

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

Per **apicali** s'intendono le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso. Tipicamente, sono apicali il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore generale o il direttore di una unità organizzativa autonoma (ad esempio, direttore di stabilimento), nonché chiunque, all'interno dell'ente, possa prendere decisioni in nome e per conto dell'ente medesimo, inclusi i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione dell'ente (ad esempio, responsabile risorse umane, manager HS, responsabile marketing, etc.). A questo riguardo, la struttura del sistema di deleghe di poteri e di funzioni riveste particolare importanza nella logica complessiva di costruzione del presente Modello.

Per **subordinati** s'intendono le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza degli apicali. In particolare, si tratta dei lavoratori dipendenti, ma anche di soggetti non appartenenti al personale dipendente dell'ente, ai quali sia stato comunque affidato un compito da svolgere sotto la direzione o la sorveglianza degli apicali: ciò che rileva, dunque, non è la qualifica di lavoratore subordinato, bensì l'attività in concreto svolta. Invero, la *ratio* della norma in esame è evitare che l'ente possa sfuggire a responsabilità, delegando a collaboratori esterni attività nell'ambito delle quali può essere commesso un reato. Tra i soggetti esterni interessati vi sono, ad esempio, i collaboratori, i promotori, gli agenti e i consulenti, i quali, su mandato dell'ente, compiono attività nell'interesse dell'ente medesimo.

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

- quanto all'**elemento oggettivo**, è necessario che il fatto costituente reato (ad es. la truffa, il riciclaggio, la corruzione etc.) sia commesso nell'interesse o a vantaggio della società, tant'è che, se la persona fisica agisce illecitamente nel proprio esclusivo interesse o nell'interesse di terzi, la società di appartenenza non sarà chiamata a risponderne;
- con riguardo, invece, all'**elemento soggettivo**, la colpevolezza dell'ente viene ancorata al difetto di organizzazione, vale a dire alla mancata adozione da parte dell'ente di un modello organizzativo, gestionale e di controllo idoneo a prevenire il rischio di reato.

La norma in esame non richiede che il beneficio ottenuto o sperato dall'ente sia necessariamente di natura economica: la responsabilità sussiste non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio patrimoniale, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto di reato

trovi ragione nell'interesse dell'ente medesimo. Anche il miglioramento della posizione sul mercato dell'ente, l'occultamento di una situazione di crisi finanziaria, la conquista di un'area territoriale nuova sono risultati che coinvolgono gli interessi dell'ente stesso, senza procurare un immediato beneficio economico.

In definitiva, dunque, sono tre gli elementi che compongono la fattispecie della responsabilità dell'ente ai sensi del D.Lgs. 231/2001: il reato, l'interesse o il vantaggio per l'ente, l'assenza del modello organizzativo.

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

3. IL MODELLO ORGANIZZATIVO: SCOPO, REQUISITI E CONTENUTO, SOGGETTI INTERESSATI, IMPLEMENTAZIONE

3.1 SCOPO DEL MODELLO

Lo scopo principale del Modello Organizzativo, di Gestione e Controllo (d'ora in poi, il Modello o Modello 231) è la realizzazione di un sistema per la prevenzione e la riduzione del rischio di commissione di reati volto ad escludere la responsabilità dell'ente e quindi la comminazione di sanzioni a carico dell'ente in base al D.Lgs. 231/2001. I dipendenti e tutti i soggetti collegati all'azienda dovrebbero in tal modo essere incoraggiati a tenere un comportamento corretto e trasparente.

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

Con riguardo all'aspetto sanzionatorio, si ricorda che le **sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001** a carico dell'ente sono:

- sanzione pecuniaria applicata secondo il sistema delle quote, in un numero non inferiore a cento quote e non superiore a mille quote (la sanzione pecuniaria complessiva potrà avere un ammontare che va da un minimo di € 25.800,00 fino a un massimo di € 1.549.000,00) 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, che, a loro volta, possono consistere in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca del prezzo o del profitto del reato (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

Predisporre e attuare il Modello 231 significa, dunque, dotare l'ente di uno strumento diretto a ridurre il rischio di commissione di reati presupposto e, ove l'illecito venga commesso (o tentato), evitare la condanna penale e l'applicazione delle sanzioni in fase cautelare (interdittive, pecuniarie, confisca) – modello *ex ante* – ovvero ridurre le medesime sanzioni – modello *ex post* –.

3.2 REQUISITI E CONTENUTO DEL MODELLO

Per essere efficace, il modello organizzativo dev'essere caratterizzato da requisiti minimi specifici, dovendo il modello:

- identificare i singoli ambiti di attività nei quali i reati elencati nel D.Lgs. 231/2001 possono concretamente essere commessi ("mappatura" delle attività a rischio – *risk assessment*);
- definire di processi decisionali ed esecutivi idonei a prevenire la commissione di questi reati;
- stabilire regole concernenti la gestione finanziaria idonee a prevenire la commissione dei medesimi reati;
- prevedere la costituzione di un Organismo di Vigilanza, che presenti le caratteristiche previste dal D.Lgs. 231/2001;
- istituire obblighi di informazione nei confronti dell'organo deputato a vigilare sul rispetto e sull'efficacia del modello organizzativo ("flussi informativi" da e verso l'organo di vigilanza);
- introdurre un idoneo sistema disciplinare per la mancata osservanza delle regole del modello organizzativo;
- prevedere protocolli diretti a programmare la formazione sui contenuti e le finalità del modello organizzativo e della normativa di riferimento, con modalità differenti a seconda dei destinatari dell'attività formativa (apicali, piuttosto che sottoposti);
- prevedere un controllo periodico seguito, se necessario, da un adeguamento del modello (aggiornamento), ad esempio nei seguenti casi:
 - significativa violazione delle norme;
 - modifiche nell'organizzazione o negli ambiti di attività dell'azienda;
 - modifiche alla legislazione o alla giurisprudenza in materia che richiedono un adeguamento.

3.3 I SOGGETTI DESTINATARI DELLA DISCIPLINA

Il Modello è vincolante:

- a) per le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di gestione, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché per le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- b) per le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla precedente lettera (a) e, quindi, i lavoratori subordinati, quale che sia la loro qualifica o mansione e l'inquadramento contrattuale, anche distaccati all'estero;
- c) per coloro che, pur non appartenendo all'ente, operano su mandato o nell'interesse del medesimo;
- d) per coloro che siano a qualunque titolo collaboratori o controparti contrattuali (ad esempio, fornitori di beni o servizi) dell'ente.

Pertanto, il Modello, con il Codice Etico di seguito menzionato, contiene l'indicazione di una serie di principi che devono costituire un riferimento indispensabile e ispirare la condotta di tutti i soggetti sia interni che esterni all'ente e alla sua organizzazione, ma che, tuttavia, abbiano rapporti con l'ente stesso e con i soggetti per esso operanti in ragione della propria attività professionale o di collaborazione a qualsiasi titolo. Per tali ragioni, l'obbligo di rispettare il Modello dovrà trovare adeguato riscontro in clausole contrattuali specifiche rivolte ai terzi, estranei all'ente, con i quali l'ente intrattenga rapporti contrattuali.

3.4 ADOZIONE, ATTUAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L'**adozione** e l'**attuazione** del Modello è compito dell'organo amministrativo, nel caso specifico del Consiglio di Amministrazione. Dare attuazione al Modello significa:

- mettere il Modello a disposizione di tutti coloro che sono vincolati all'osservanza delle prescrizioni in esso contenute; una copia del Modello, degli allegati e degli aggiornamenti dovrà pertanto essere

depositata (anche su supporto digitale) presso la sede sociale per consentire la consultazione da parte di ciascuna persona tenuta ad osservarne le prescrizioni;

- assicurarsi che la comunicazione delle prescrizioni del Modello relative alla specifica attività o funzione a coloro che sono tenuti a rispettarle avvenga con modalità idonee e tracciabili;
- programmare la formazione inerente al Modello per il personale delle aree a rischio, che sia calibrata sui livelli dei destinatari.

L'**aggiornamento** del Modello avviene, anche su sollecitazione dell'Organismo di Vigilanza, qualora sia necessario provvedere ad un adeguamento del Modello stesso, ad esempio nei seguenti casi:

- significativa violazione delle norme e dei protocolli previsti nel Modello, tale da rendere necessaria od opportuna una revisione delle procedure di riferimento;
- modifiche nell'organizzazione dell'ente o negli ambiti di attività del medesimo;
- modifiche alla legislazione o alla giurisprudenza in materia.

4. LA SOCIETÀ: ATTIVITÀ, MISSIONE E VISIONE ETICA

LA GRANDA TRASFORMAZIONE S.r.l. (di seguito anche "Società") è un'azienda agroalimentare italiana specializzata nella produzione e commercializzazione di carne bovina di Razza Piemontese, riconosciuta come Presidio Slow Food. Fondata con l'obiettivo di valorizzare la qualità delle carni italiane e promuovere pratiche agricole sostenibili, La Granda si distingue per l'attenzione al benessere animale, alla sostenibilità ambientale e alla tracciabilità dei prodotti.

L'azienda opera attraverso una filiera corta, collaborando direttamente con allevatori selezionati che seguono rigorosi disciplinari di produzione. Questi disciplinari prevedono, tra l'altro, un sistema di produzione agroalimentare "**Agricoltura Simbiotica**" che mira al miglioramento della biodiversità microbica dei suoli, seguendone le linee guida per la cura dei terreni dai quali produrre i propri foraggi e alimenti per gli animali, impegnandosi direttamente nella tutela del territorio, dell'aria, dell'acqua e del suolo. Tale approccio garantisce non solo la qualità superiore delle carni, ma anche il rispetto dell'ambiente e della salute dei consumatori.

La Granda è impegnata nel rispetto delle normative europee e italiane in materia di sicurezza alimentare, tracciabilità e informazione al consumatore. L'azienda adotta sistemi di gestione che assicurano la conformità ai requisiti del Regolamento (CE) n. 178/2002, relativo alla tracciabilità degli alimenti, e del Regolamento (UE) n. 1169/2011, concernente la fornitura di informazioni sugli alimenti ai consumatori. Inoltre, La Granda presta particolare attenzione alla verifica dei contenuti della comunicazione pubblicitaria, assicurando che le informazioni fornite siano accurate, trasparenti e non fuorvianti.

La Società, nell'esercizio della propria attività, si prefigge di operare nel rispetto della Legge, dei regolamenti di settore e dei principi etici contenuti nel relativo codice etico. Ambisce alla creazione di valore generando benessere per la collettività e per tutti gli *stakeholders*. Trasparenza, efficienza e professionalità sono alcuni dei principi a cui la Società si ispira per soddisfare al meglio le aspettative e le esigenze dei clienti, dei dipendenti e collaboratori e, non da ultimo, dei soci.

4.1 I PROFILI SOCIETARI

La società **LA GRANDA TRASFORMAZIONE S.r.l.** ha sede legale e operativa in Genola (CN), Via Garetta 8/A 48. La sua costituzione risale al 13.07.2004 con iscrizione nel Registro delle Imprese il 28.07.2004 al n. 03001340045. L'attuale capitale sociale è pari ad Euro 12.000,00, risulta interamente deliberato, sottoscritto e versato. La Società è amministrata da un consiglio di amministrazione composto da cinque membri: Dr.

Sergio Capaldo (presidente del CdA), Dr. Francesco Farinetti, Dr. Nicola Farinetti, Dr. Paolo Leone, Dr.ssa Francesca Capaldo. La Società è soggetta al controllo del Revisore Legale.

Si allegano al Modello, per costituirne parte integrante, la visura camerale aggiornata al 5 febbraio 2025 (**allegato 1**) nonché l'organigramma attuale (**allegato 2**).

4.2 CERTIFICAZIONI E SISTEMI DI GESTIONE

La Granda ha sviluppato un sistema strutturato di certificazioni e procedure finalizzate alla conformità normativa e alla gestione responsabile della filiera agroalimentare, in linea con le disposizioni del D.Lgs. 231/2001 e dei Regolamenti europei in materia di sicurezza alimentare (Reg. CE 178/2002), informazione ai consumatori (Reg. UE 1169/2011) e tracciabilità.

1. ISO 45001

La Granda Trasformazione S.r.l. ha adottato un sistema di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro conforme alla norma internazionale UNI ISO 45001:2018, al fine di promuovere un ambiente di lavoro sicuro e salubre, prevenendo infortuni e malattie professionali.

Tale certificazione attesta l'impegno dell'organizzazione nella gestione proattiva dei rischi legati alla sicurezza dei lavoratori, integrando i principi di prevenzione con una logica di miglioramento continuo. Il sistema ISO 45001, oltre a rappresentare uno strumento operativo per il rispetto degli obblighi normativi in materia di sicurezza sul lavoro, costituisce un presidio organizzativo idoneo anche in conformità al D.Lgs n. 231/01, in relazione ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche (art. 25-septies D.Lgs. 231/2001). La certificazione è sottoposta a monitoraggio periodico da parte di ente terzo accreditato e si inserisce nel più ampio sistema di controllo interno e gestione dei rischi adottato dalla Società.

2. ISO 14001

La Granda Trasformazione S.r.l. ha adottato un sistema di gestione ambientale conforme alla norma UNI EN ISO 14001:2015, al fine di garantire un controllo sistematico e continuo degli impatti ambientali connessi alle proprie attività.

Questo strumento volontario consente un approccio sistematico alla gestione degli aspetti ambientali, consentendo alla società di monitorare le prestazioni in termini di protezione dell'ambiente, prevenzione dell'inquinamento, riduzione del consumo di energia e delle risorse, inoltre, beneficia il rapporto e la comunicazione con le autorità competenti.

3. Controllo Qualità e Sistemi di Gestione dei Reclami e Richiami

La Granda adotta un sistema interno di gestione della qualità che prevede:

- Piani HACCP aggiornati per ogni fase della lavorazione.
- Procedure per il controllo su **confezionamento e integrità del prodotto**.
- Registri di non conformità, reclami e azioni correttive.

Queste misure riducono il rischio di reati in ambito alimentare legati alla messa in commercio di prodotti pericolosi, frode commerciale, etichettatura ingannevole e omessa comunicazione di pericoli per la salute.

4. FSSC 22000 – Rintracciabilità nelle filiere agroalimentari

La Granda Trasformazione S.r.l. è dotata di un sistema certificato ISO 22000:2018, che garantisce la **rintracciabilità completa lungo l'intera filiera produttiva**, dagli allevamenti fino al consumatore finale. Questo consente:

- La gestione documentata delle informazioni relative a origine, movimentazione e trasformazione del prodotto.
- La ricostruzione immediata dei lotti in caso di anomalie o rischi per la salute pubblica.
- L'efficace implementazione di piani di richiamo e ritiro del prodotto, in conformità con il Regolamento (CE) 178/2002.

5. Disciplinare di Etichettatura Volontaria delle Carni Bovine – Approvato dal MIPAAF (IT 215 ET)

A partire dal 1° gennaio 2022 La Granda Trasformazione Srl ha adottato un nuovo sistema di etichettatura, approvato dal ministero (IT 215 ET), che prevede l'introduzione in etichetta di una serie di informazioni aggiuntive relative all'allevamento nel periodo di ingrasso.

L'adesione al Disciplinare Ministeriale per l'etichettatura volontaria garantisce informazioni trasparenti, certificate e verificate di tutte le fasi della filiera (allevamenti, macelli, centro di sezionamento, punti vendita), con particolare riguardo a:

- Origine dell'animale (azienda, luogo di nascita, allevamento, macellazione).
- Modalità di alimentazione, metodi di allevamento, assenza di OGM.
- Benessere animale e assenza di trattamenti farmacologici nelle fasi terminali dell'ingrasso.

Tali informazioni, riportate in etichetta e nei materiali informativi, sono sottoposte a verifiche periodiche per assicurare la correttezza e veridicità della comunicazione.

6. Agricoltura Biologica

La Granda Trasformazione S.r.l. adotta un sistema di agricoltura biologica, ovvero un sistema globale di produzione agroalimentare basato sulla salvaguardia delle risorse naturali, nonché sul benessere degli animali. Il logo biologico e il sistema di etichettatura hanno il compito di assicurare che i prodotti siano realizzati con ingredienti esclusivamente biologici, senza l'utilizzo di OGM, fertilizzanti sintetici e prodotti chimici.

7. Sistema ClassyFarm – Benessere Animale e Sicurezza nella Produzione Primaria

La Granda aderisce al sistema di classificazione nazionale ClassyFarm, promosso dal Ministero della Salute, volto a:

- Misurare il livello di benessere animale in modo oggettivo e scientifico.
- Valutare il rischio sanitario negli allevamenti.
- Attuare misure di biosicurezza e gestione del rischio alimentare alla fonte.

Questo sistema è integrato nei protocolli aziendali di autocontrollo e qualità, contribuendo alla prevenzione di contaminazioni e rischi sanitari lungo la filiera.

8. Presidio Slow Food – Salvaguardia della Razza Piemontese e Sostenibilità

Il riconoscimento come Presidio Slow Food certifica l'impegno etico e ambientale dell'azienda nella conservazione della razza autoctona Piemontese, e l'adozione di pratiche agricole sostenibili, senza impiego di trattamenti intensivi. Questo consente un posizionamento distintivo sul mercato, che comporta però responsabilità maggiori in termini di veridicità delle informazioni e controllo della reputazione, anche nell'ambito del MOGC 231.

4.2 I PROFILI ORGANIZZATIVO-GESTIONALI: LA COMPLIANCE

La società LA GRANDA TRASFORMAZIONE S.r.l. attribuisce particolare e significativa importanza alla corretta ed efficiente organizzazione e gestione della propria struttura di *compliance*. La Società da sempre avverte la propria responsabilità sociale nei confronti di clienti, dipendenti, investitori ed anche nei confronti dell'opinione pubblica, di talché la Società medesima si propone di rispettare e, prima di tutto, conoscere le normative vigenti, nonché di applicare i valori etici proposti nel Codice Etico.

Per queste ragioni LA GRANDA TRASFORMAZIONE S.r.l. ha scelto di documentare le **procedure e prassi operative** sviluppate negli anni e finalizzate a consentire, nel concreto, la riduzione del rischio di commissione dei reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/2001.

5. IL CODICE ETICO

La società LA GRANDA TRASFORMAZIONE S.r.l. adotta il Codice Etico (**allegato 3**).

Il Codice Etico esprime principi e norme di comportamento, che arricchiscono i processi decisionali aziendali e orientano i comportamenti dei destinatari del Modello, come descritti nel precedente § 3.3 anche con riferimento alla prevenzione dei reati presupposto della responsabilità ex D.Lgs. 231/2001. Invero, come rilevato anche da recente giurisprudenza di legittimità (in particolare, Cassazione Civile, ordinanza 1° agosto 2024 n. 23427), *"nelle società commerciali il Codice Etico costituisce il necessario completamento del modello di organizzazione, gestione e controllo dell'ente, in quanto documento aziendale diretto ad individuare, in riferimento all'etica e ai valori che ispirano l'impresa, diritti, doveri e responsabilità di tutti coloro che partecipano alla realtà aziendale (personale dipendente ed eventualmente gli esterni che, con le società, intrattengano rapporti commerciali)"*.

6. METODOLOGIA DI COSTRUZIONE DEL MODELLO 231

Il punto di partenza per la costruzione del presente Modello è la presa di coscienza che LA GRANDA TRASFORMAZIONE S.r.l. si presenta quale società già parzialmente strutturata sotto il profilo dell'adeguamento della propria attività agli standard di legalità richiesti dalla legge, dal momento che opera sulla base di procedure che sono state predisposte e condivise anche a livello di Gruppo. Tali procedure, note e applicate, ancorché tutte non ancora tradotte in un documento scritto, sono idonee a prevenire molte delle fattispecie rilevanti ai fini dell'insorgere della responsabilità amministrativa derivante da reato ex D.Lgs. 231/2001. Ciò ha indotto la Società a pensare e realizzare il Modello di gestione del rischio reato quale strumento di integrazione e ottimizzazione dei sistemi interni esistenti, assurgendo a loro collante naturale, nonché a occasione di loro miglioramento in termini di efficienza, grazie alla configurazione dell'Organismo di Vigilanza e alla previsione di un sistema disciplinare volto a sanzionare le violazioni delle disposizioni del Modello. Il presente Modello intende dunque affiancarsi alle scelte organizzative finora adottate da LA GRANDA TRASFORMAZIONE S.r.l.

6.1 ELABORAZIONE DEL MODELLO: CRITERI

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

Con il supporto dei consulenti incaricati, la Società ha proceduto all'analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio, in relazione alla commissione dei reati indicati dal D.Lgs. 231/2001 e riepilogati nella tabella di classificazione dei reati (**allegato 4**). Complementare rispetto a tale attività è stata l'analisi della storia dell'ente, del contesto societario, del settore di appartenenza, dell'assetto organizzativo aziendale, del sistema delle procure e delle deleghe, dei rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi, delle prassi e delle procedure formalizzate e diffuse all'interno della società per il corretto esercizio dell'attività di impresa.

Coerentemente con il dettato normativo (art. 6, comma 2, del D.Lgs. 231/2001) e con le Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione controllo ex D.Lgs. 231/2001, aggiornate a giugno 2021 e originariamente approvate dal Ministero della Giustizia il 21.7.2014 in conformità all'art. 6, comma 3, del D. Lgs. n. 231/2001, LA GRANDA TRASFORMAZIONE S.r.l., con l'ausilio di consulenti esterni alla società dotati delle necessarie conoscenze e competenze in materia, ha proceduto dunque:

- all'identificazione dei processi, sotto-processi o attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati presupposto indicati nel D.Lgs. 231/2001, mediante la sottoposizione di appositi questionari ai responsabili delle funzioni aziendali coinvolte;
- all'autovalutazione dei rischi di commissione di reati;
- all'identificazione di adeguati presidi di controllo, già esistenti o da implementare nelle procedure operative e prassi aziendali, necessari per la prevenzione o per l'attenuazione del rischio di commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
- all'attribuzione ai soggetti coinvolti nella formazione e nell'attuazione della volontà sociale di poteri coerenti con le responsabilità organizzative assegnate;
- all'analisi del proprio sistema di deleghe e poteri e di attribuzione delle responsabilità.

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

Dovranno operare rispettando regole di condotta conformi alla legge, le disposizioni contenute nel presente documento e relativi allegati, nonché i principi esposti nel Codice Etico, adottato come parte integrante del Modello.

7.1 DELEGHE E PROCURE

Il sistema di deleghe adottato da LA GRANDA TRASFORMAZIONE S.r.l. risulta funzionale alla efficiente gestione dell'attività d'impresa, considerate, da un lato, l'articolazione delle attività della Società, dall'altro, la complessità organizzativa della medesima. La Società si propone, peraltro, di implementare un sistema di procure coerente con il sistema di deleghe.

La **delega** è un atto interno della società con il quale si attua il trasferimento di funzioni e responsabilità in capo a persona (delegata) che deve essere idonea, per capacità e competenze. Affinché la delega espliciti i propri effetti deve rispettare gli specifici requisiti richiesti dalla legge, in particolare deve essere adeguatamente formalizzata e accettata dalla persona delegata, alla quale vanno assicurati l'autonomia e i poteri necessari allo svolgimento di tutte le attività riguardanti la funzione delegata. Più specificamente, nell'atto di delega occorre definire in modo specifico i poteri del delegato, il soggetto cui il delegato riporta gerarchicamente e, eventualmente, gli altri soggetti ai quali le deleghe sono congiuntamente o disgiuntamente conferite. Le deleghe devono risultare coerenti con una posizione adeguata

nell'organigramma e/o funzionigramma. Quest'ultimo viene sottoposto ad aggiornamento al verificarsi di ogni variazione significativa della struttura organizzativa della società. Compete al soggetto gerarchicamente sovraordinato osservare le disposizioni del Modello, comunicarle ai propri subordinati che abbiano l'obbligo di osservarle, pretendendo da loro il rispetto di tali disposizioni, su cui egli deve vigilare. Al medesimo compete comunicare la mancata osservanza da parte del subordinato di dette disposizioni.

La **procura** è il negozio giuridico unilaterale con cui la società attribuisce ad un determinato soggetto poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi. Il sistema delle procure adottato da LA GRANDA TRASFORMAZIONE S.r.l. deve rispondere ai seguenti requisiti: devono essere conferite esclusivamente da soggetti dotati di delega interna e devono descrivere i poteri conferiti e la relativa estensione, incluso il potere di rappresentanza ed i limiti di spesa.

7.2 REFERENTE DELL'ORGANO DIRIGENTE PER IL MODELLO

La Società individuerà il referente interno per il Modello, il quale avrà la responsabilità di promuovere nell'ambito di tutta l'organizzazione quanto previsto dal Codice etico e dal Modello, oltre che di costituire un riferimento per l'Organismo di Vigilanza all'interno della Società.

7.3 MODALITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

Tra le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati presupposto ai sensi del D. Lgs. 231/2001, LA GRANDA TRASFORMAZIONE S.r.l. prevede anche lo stanziamento di risorse finanziarie adeguate alla natura, ai rischi ed alle modalità di svolgimento dell'attività di impresa. Inoltre, la Società gestisce le risorse finanziarie, fissando soglie quantitative e in coerenza con le competenze gestionali e la responsabilità delle singole persone.

Il sistema di controllo di gestione della Società prevede meccanismi di verifica della gestione delle risorse che devono garantire, oltre che la verificabilità e tracciabilità delle spese, anche l'efficienza e l'economicità delle attività aziendali, mirando ai seguenti obiettivi:

- definire in maniera chiara e sistematica le risorse a disposizione delle singole funzioni aziendali ed il perimetro nell'ambito del quale tali risorse possono essere impiegate, attraverso la programmazione e la definizione del budget;
- rilevare gli eventuali scostamenti rispetto a quanto predefinito in sede di budget, analizzarne le cause e riferire i risultati delle valutazioni agli appropriati livelli gerarchici per gli opportuni interventi di adeguamento, attraverso la relativa consuntivazione.

Per conseguire gli obiettivi sopra riportati, i processi di definizione strategica dei piani pluriennali e del *budget* assicurano la concorrenza di più soggetti responsabili della definizione delle risorse disponibili e degli ambiti di spesa, con l'obiettivo di garantire la costante presenza di controlli e verifiche su un medesimo processo, volta anche ad assicurare un'adeguata segregazione delle funzioni. Nella successiva fase di consuntivazione viene garantita la costante verifica circa la coerenza tra le spese effettivamente sostenute e gli impegni assunti in sede di budget. Le funzioni aziendali preposte alla direzione finanziaria, attraverso l'utilizzo di un sistema di indicatori economici, provvedono a monitorare gli scostamenti in termini di costi e ricavi rispetto ai dati di *budget*, effettuando un'analisi delle relative cause e delle azioni correttive da apportare.

I controlli rilevanti inerenti alle modalità di gestione delle risorse finanziarie, in riferimento alle attività dei processi sensibili individuati, sono descritti analiticamente nei documenti **allegati 7 e 8** al presente Modello e costituenti parte integrante dello stesso, in materia di garanzia dei pagamenti trasparenti, nel rispetto delle norme antiriciclaggio e anticorruzione e al fine di favorire un maggiore controllo contabile, oltre che di tenuta delle scritture contabili e di imputazione a bilancio poste attive e passive.

7.4 FLUSSI INFORMATIVI. SEGNALAZIONI.

All'Organismo di Vigilanza dovranno essere fornite tempestivamente tutte le informazioni che lo stesso richiederà alle varie funzioni aziendali nel contesto della sua attività. Dovranno peraltro essere tempestivamente trasmesse all'OdV, anche a prescindere da una specifica richiesta di quest'ultimo, informazioni relative a operazioni straordinarie, operazioni intercompany, infortuni sul lavoro, avvio di indagini o procedimenti ex D.Lgs. 231/2001, ispezioni o accertamenti di enti o autorità pubblici.

Eventuali violazioni del Codice etico e del Modello ovvero irregolarità e/o anomalie nel funzionamento del medesimo, nonché comportamenti sospetti di partner commerciali, fornitori e soggetti terzi coinvolti nell'attività di LA GRANDA TRASFORMAZIONE S.r.l., di cui si venga a conoscenza sia in ragione del rapporto esistente tra i terzi e la Società sia attraverso mezzi di divulgazione (stampa, internet, affissioni etc.), così come ogni altro presunto illecito rilevante ai sensi del D.Lgs. 24/2023, dovranno essere segnalati e gestiti in conformità alla procedura specifica di cui al documento **allegato 5**.

In linea di principio, costituisce violazione colposa quella che, anche se prevista o prevedibile secondo l'ordinaria diligenza, non è voluta e si è verificata per negligenza, imprudenza, imperizia o per inosservanza di leggi, regolamenti, discipline, procedure aziendali, Modello 231, Codice Etico. Costituisce violazione dolosa quella prevista e voluta, nonché quella attuata per eludere fraudolentemente i principi, le linee guida, le procedure del Modello 231, le procedure aziendali, il Modello 231, il Codice Etico.

8. ORGANISMO DI VIGILANZA

8.1 INFORMAZIONI - SEGNALAZIONI (WHISTLEBLOWING)

Ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera b), del D.Lgs. 231/2001, l'ente non risponde del reato commesso dalle persone indicate nell'art. 5, comma 1, lettera a), se prova che *"il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo"*. L'art. 6, comma 2, del D.Lgs. 231/2001 dispone che il Modello debba *"prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli"*.

LA GRANDA TRASFORMAZIONE S.r.l. ha proceduto quindi all'istituzione, in aggiunta ai sistemi di controllo interno, di un Organismo di Vigilanza (d'ora in poi OdV) con il compito specifico di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di organizzazione, di gestione e di controllo e, eventualmente, sollecitarne l'aggiornamento.

In via generale spettano all'OdV i seguenti compiti:

1. di verifica e vigilanza sul Modello:
 - a) verificare l'adeguatezza del Modello, ovvero la sua idoneità a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti, nonché ad evidenziarne l'eventuale realizzazione;
 - b) verificare l'effettività del Modello, ovvero la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso;
 - c) a tali fini, monitorare l'attività aziendale, nonché la funzionalità del complessivo sistema preventivo adottato dalla Società;
2. di aggiornamento del Modello:
 - a) curare l'aggiornamento del Modello, proponendo, se necessario, all'organo amministrativo l'adeguamento dello stesso, al fine di migliorarne l'adeguatezza e l'efficacia, anche in considerazione di eventuali sopraggiunti interventi normativi o di variazioni della struttura organizzativa o dell'attività aziendale o di riscontrate significative violazioni del Modello;
3. di informazione e formazione sul Modello:

- a) promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la diffusione del Modello presso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative previsioni (i “Destinatari” come specificati nel § 3.3);
 - b) promuovere e monitorare le iniziative, ivi inclusi i corsi e le comunicazioni, volte a favorire un’adeguata conoscenza del Modello da parte di tutti i Destinatari, come specificati nel § 3.3;
 - c) riscontrare con la opportuna tempestività, anche mediante la predisposizione di appositi pareri, le richieste di chiarimento e/o di consulenza provenienti dalle funzioni o risorse aziendali ovvero dagli organi amministrativi e di controllo, qualora connesse e/o collegate al Modello;
4. di gestione dei flussi informativi da e verso l’OdV:
- a) esaminare e valutare tutte le informazioni ricevute e connesse al rispetto del Modello, con massima attenzione per le sospette violazioni dello stesso;
 - b) informare gli organi competenti, nel prosieguo specificati, in merito all’attività svolta, ai relativi risultati ed alle attività programmate;
 - c) segnalare al Consiglio di amministrazione (ovvero al Collegio sindacale, in caso di coinvolgimento del CdA o di suoi componenti), per gli opportuni provvedimenti, le eventuali violazioni del Modello ed i soggetti responsabili, comunque nel rispetto della procedura di cui all’allegato 5.

L’OdV deve svolgere le sue funzioni secondo il principio di autonomia e riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione. Invero, le attività dell’OdV non sono suscettibili di sindacato da parte di altro organismo, ad eccezione dell’organo amministrativo, il quale, in quanto diretto responsabile del funzionamento e dell’efficacia del Modello, è chiamato a valutare l’adeguatezza dell’intervento dell’OdV.

Nell’esecuzione dei compiti assegnatigli, l’OdV è sempre tenuto:

- a documentare puntualmente, mediante la compilazione e la tenuta di appositi supporti cartacei o informatici di adeguata sicurezza, tutte le attività svolte, le iniziative ed i provvedimenti adottati, così come le informazioni ricevute, anche al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi e delle indicazioni fornite alle funzioni aziendali interessate;
- a registrare e conservare tutta la documentazione formata, ricevuta o comunque raccolta nel corso del proprio incarico e rilevante ai fini del corretto svolgimento dell’incarico stesso;
- a predisporre e inviare al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, almeno una volta all’anno, una relazione delle proprie attività.

Per l’espletamento dei compiti ad esso assegnati, all’OdV sono riconosciuti tutti i poteri necessari ad assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello, nessuno escluso. In particolare, l’OdV può accedere liberamente presso ogni funzione aziendale, e senza la necessità del previo consenso, al fine di ottenere ogni informazione o elemento ritenuto necessario all’adempimento dei compiti previsti dal D. Lgs. n. 231/2001. L’OdV può avvalersi del contributo di tutte le strutture aziendali e, altresì, di consulenti esterni.

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

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

8.2 COSTITUZIONE E REQUISITI

L’Organismo di Vigilanza è organismo di LA GRANDA TRASFORMAZIONE S.r.l. dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione al fine di adempiere ai compiti sopra indicati.

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

L'Organismo di Vigilanza può essere monocratico o collegiale (in questo caso composto da due o da tre membri) ed è nominato dall'organo amministrativo di LA GRANDA TRASFORMAZIONE S.r.l. I componenti dell'OdV vengono scelti tra soggetti qualificati ed esperti che abbiano le caratteristiche sotto illustrate. La scelta in merito alla composizione dell'OdV viene esposta e motivata nella delibera di nomina dell'OdV medesimo.

8.3 I REQUISITI: SPECIFICAZIONI

Onorabilità

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

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

Autonomia e indipendenza

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

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

Professionalità

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

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

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

Continuità di azione

L'OdV deve garantire la continuità della propria azione di vigilanza e cura dell'aggiornamento del Modello: di conseguenza, esso dovrà operare senza interruzioni e con modalità che potranno essere calibrate in funzione della diversa composizione dell'Organismo (monosoggettivo o plurisoggettivo, con l'inserimento di professionisti esterni o meno). La calendarizzazione dell'attività, la verbalizzazione delle riunioni, la disciplina dei flussi informativi sono aspetti rimessi al potere di autoregolamentazione proprio dell'OdV.

8.4 DURATA DELLA CARICA

I componenti dell'OdV durano in carica 3 anni e possono essere rinominati. Essi permangono in carica fino a scadenza, oppure revoca o rinuncia.

Il Consiglio di Amministrazione, con delibera e sentito il parere del Collegio Sindacale, può revocare solo per *giusta causa* i componenti dell'OdV. Per *giusta causa* si intendono, in via non esaustiva:

- una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico,
- il possibile coinvolgimento di LA GRANDA TRASFORMAZIONE S.r.l. in un procedimento, penale o civile, che sia connesso ad una omessa o insufficiente vigilanza, anche colposa, da parte dell'OdV.

9. SISTEMA DISCIPLINARE

Il Modello contiene un apposito sistema disciplinare di cui all'**allegato 6**.

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

9.1 PERSONE CON FUNZIONI DI RAPPRESENTANZA, AMMINISTRAZIONE, GESTIONE

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

9.2 LAVORATORI DIPENDENTI

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

9.3 LAVORATORI PARASUBORDINATI, CONSULENTI, PROCURATORI E ASSIMILATI

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

9.4 FORNITORI E ALTRI SOGGETTI TERZI

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

10. DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

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

11. ALLEGATI

Il presente Modello è costituito da una Parte Generale e da una Parte Speciale.

Alla Parte Generale sono allegati:

- 1) Visura camerale
- 2) Organigramma
- 3) Codice Etico
- 4) Catalogo reati presupposto
- 5) Procedura whistleblowing
- 6) Sistema disciplinare

Alla Parte Speciale sono allegati:

- 7) Risk Assessment / matrice dei rischi
- 8) Linee guida ai processi aziendali