
Documento di sintesi del MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE ex D. Lgs 231/01

approvato nella riunione del Consiglio di Amministrazione del 24 dicembre 2025

Stato delle revisioni

Data	Versione	Modifiche apportate
24/12/2025	01	Prima emissione

1	PREMESSA	3
	STRUTTURA DEL DOCUMENTO	3
	DEFINIZIONI	3
2	LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO	5
	ASPETTI GENERALI	5
	LE FATTISPECIE DI REATO	5
	LE SANZIONI	7
	IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE	8
	LA METODOLOGIA SEGUITA PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI	9
3	ADOZIONE DEL MODELLO	10
	LA SCELTA DI HAUSER CARNI	10
	LA STRUTTURA DEL MODELLO 231	12
	IL SISTEMA INTEGRATO DEI CONTROLLI INTERNI	12
	IL SISTEMA DELLA QUALITÀ E DELLA SICUREZZA	13
4	IL SISTEMA ORGANIZZATIVO	14
	IL SISTEMA DI GESTIONE AZIENDALE	14
	LE ATTIVITÀ SENSIBILI	15
	LA FORMAZIONE E L'ATTUAZIONE DEL PROCESSO DECISIONALE (EX ART. 6 COMMA 2 LETTERA B)	15
	LE MODALITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE (EX ART. 6 COMMA 2 LETTERA C)	16
	LE ATTIVITÀ IN OUTSOURCING	16
5	IL CODICE DI COMPORTAMENTO	17
6.	L'ORGANISMO DI VIGILANZA	18
7	IL SISTEMA DISCIPLINARE	19
	DEFINIZIONI	19
	LE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI	19
	CONSULENTI E COLLABORATORI	19
	ORGANI SOCIALI	20
8	WHISTLEBLOWING	20
9	FORMAZIONE	21
9.	ALLEGATI	22

1 Premessa

Il presente documento descrive il Modello di Organizzazione e di Gestione ai sensi del Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231 (di seguito anche "Modello 231") adottato da Hauser Carni S.p.A. (di seguito anche "la Società") volto a prevenire la realizzazione dei reati previsti dal Decreto.

La scelta del Consiglio di Amministrazione di Hauser Carni S.p.A. di dotarsi di un Modello di organizzazione e di gestione si inserisce nella più ampia politica d'impresa della Società che si esplicita in interventi ed iniziative volte a sensibilizzare sia tutto il personale (dal *management* ai lavoratori subordinati) sia tutti i collaboratori esterni ed i *partners* ad una gestione trasparente e corretta della Società, al rispetto delle norme giuridiche vigenti e dei fondamentali principi di etica degli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale.

L' Azienda ha radici lontane e attualmente è alla terza generazione. L' attività si è concretizzata in modo organico per merito del capofamiglia Carlo verso la metà del secolo scorso indirizzandosi dapprima nel commercio del bestiame destinato agli allevamenti e alla macellazione per poi spostarsi progressivamente verso la macellazione e il sezionamento delle carni. Dagli anni '70 i due figli Davide e Stefano continuarono il progetto del padre con particolare spirito innovatore, vista la progressiva riorganizzazione del settore carni. I laboratori di salumeria come pure i macellai abbandonarono sempre più l'acquisto di bestiame vivo per macellazione preferendo il rifornimento di carni macellate e semilavorate determinando in questo modo la progressiva chiusura dei piccoli macelli. Attualmente l'attività svolta consiste principalmente nella lavorazione di carni suine finalizzata alla commercializzazione per supermercati, salumifici, grossisti, ...

La Società è stata costituita l'08 novembre 1999 e ha come oggetto sociale (art. 3 dello Statuto sociale):

"La società ha per oggetto il commercio all'ingrosso e al dettaglio di generali alimentari, di animali vivi e di qualsiasi altro articolo connesso od accessorio con la produzione e la commercializzazione di generi alimentari e di animali vivi, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge."

Il ciclo produttivo è gestito internamente e viene svolto presso un unico stabilimento sito in Mezzocorona (Trento).

Hauser Carni ha da sempre perseguito un posizionamento sul mercato basato principalmente sulla qualità dei prodotti commercializzati. Oggi Hauser Carni è un punto di riferimento a livello regionale del comparto della lavorazione delle carni: un ruolo ed una dimensione produttiva raggiunti valorizzando lo spirito artigiano delle proprie origini, e soprattutto rinverdendo costantemente il forte radicamento con il territorio.

In questi anni l'impegno di Hauser Carni è finalizzato a combinare le garanzie e gli standard di sicurezza dei sistemi industriali con l'accuratezza e l'attenzione al prodotto tipiche del processo artigianale.

Struttura del documento

Nel presente documento viene data adeguata descrizione delle definizioni utilizzate nel testo, della normativa nazionale di riferimento, della descrizione del modello di organizzazione e gestione adottato dalla Società ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 e del sistema organizzativo di cui la stessa si è dotata, degli obblighi di informazione della struttura societaria verso l'Organismo di Vigilanza, del sistema disciplinare applicato in caso di violazione del presente documento, delle linee di condotta generali da adottare a prevenzione della possibile commissione dei reati e della modalità di diffusione, riesame ed aggiornamento del presente Modello 231.

Definizioni

Nel presente documento si intendono per:

Attività sensibile

Attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati contemplati dal Decreto; trattasi delle attività nell'ambito delle quali si potrebbero, in linea di principio, configurare le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione di Reati contemplati dal Decreto anche in concorso con altri Enti.

Autorità

Autorità Giudiziaria, Istituzioni e Pubbliche Amministrazioni locali, nazionali ed estere, Garante per la protezione dei dati personali, ANAC, Autorità di vigilanza italiane ed estere.

Modello Organizzativo, di gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001

Hauser Carni o Società	Hauser Carni S.p.A.
C.d.A.	Consiglio di Amministrazione.
CCNL	Contratto Terziario, Distribuzione e Servizi , per dipendenti e dirigenti, sottoscritto da Confcommercio, rinnovato il 22 marzo 2024
Destinatari	Soggetti apicali e Sottoposti, ed in particolare i componenti del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza, i dipendenti, i consulenti esterni e i partner commerciali, i fornitori o partner in joint venture che operano in nome e per conto della Società.
D.Lgs. 231/2001 o Decreto	il Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231, recante « <i>Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300</i> » e successive modifiche ed integrazioni.
Ente	Soggetto dotato di personalità giuridica, società ed associazioni anche prive di personalità giuridica.
Modello 231	il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex art. 6, c. 1, lett. a) del D.Lgs. 231/2001.
Organo Dirigente	vedi Soggetti apicali come <i>infra</i> definiti.
Organismo di Vigilanza	l'organismo dotato di autonomi poteri di vigilanza e controllo cui è affidata la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 avente i requisiti di cui all'art. 6, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 231/2001 e di curarne l'aggiornamento. Di seguito, per brevità, anche "OdV" o "Organismo".
Soggetti apicali	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 persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo aziendale (art. 5, comma 1, lettera a) del D.Lgs. n. 231/2001). Tali soggetti sono stati identificati nei membri del Consiglio di Amministrazione di Hauser Carni.
Sottoposti	le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei Soggetti apicali (art. 5, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 231/2001).
Reati	i reati ai quali si applica la disciplina prevista del D.Lgs. 231/2001.
Sistema Disciplinare	insieme delle misure sanzionatorie applicabili, anche, in caso di violazione del Modello 231.

2 La normativa di riferimento

2.1 Aspetti generali

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n.231, emanato in attuazione della Legge Delega 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto in Italia la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" (di seguito, per brevità, anche "**D.Lgs. 231/2001**" o il "**Decreto**"), che si inserisce in un ampio processo legislativo di lotta alla corruzione e adegua la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali precedentemente ratificate dal nostro Paese.

In particolare, con l'entrata in vigore del D.Lgs. 231/2001 è stata introdotta anche in Italia una forma di responsabilità degli enti, quali società, associazioni e consorzi, derivante dalla commissione, o dalla tentata commissione, di alcuni reati, espressamente richiamati dal Decreto stesso, da parte di:

- persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi (cosiddetti *soggetti apicali*);
- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (cosiddetti *sottoposti*).

La responsabilità dell'Ente si aggiunge a quella della persona fisica, che ha commesso materialmente l'illecito, ed è autonoma rispetto ad essa, sussistendo anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile oppure nel caso in cui il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia.

La previsione della responsabilità amministrativa di cui al Decreto coinvolge, nella repressione degli illeciti ivi espressamente previsti, gli Enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato o nel cui interesse siano stati compiuti i reati presupposto di cui al Decreto medesimo.

La società non risponde, invece, se i predetti soggetti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5, comma 2, D.Lgs. 231/2001).

La responsabilità amministrativa degli enti è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato.

2.2 Le fattispecie di reato

La Sezione III del D.Lgs. 231/2001 richiama i reati per i quali è configurabile la responsabilità amministrativa degli enti specificando l'applicabilità delle sanzioni per gli stessi. Alla data di approvazione del presente documento le categorie di reati richiamate sono:

- 1) Delitti contro la Pubblica Amministrazione (articolo 24 del Decreto);
- 2) Reati informatici e trattamento illecito dei dati (articolo 24-*bis* del Decreto);
- 3) Delitti di criminalità organizzata (articolo 24-*ter* del Decreto);
- 4) Concussione, induzione indebita a dare o promettere altre utilità e corruzione (articolo 25 del Decreto)
- 5) Delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (articolo 25-*bis* del Decreto);
- 6) Delitti contro l'industria e il commercio (articolo 25-*bis* 1 del Decreto)
- 7) Reati societari e altre fattispecie (articolo 25-*ter* del Decreto);
- 8) Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (articolo 25-*quater* del Decreto);
- 9) Reati commessi nell'effettuazione di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (articolo 25-*quater* 1 del Decreto);

- 10) Delitti contro la personalità individuale (articolo 25-*quinqies* del Decreto);
- 11) Reati di abuso di mercato (articolo 25-*sexies* del Decreto);
- 12) Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (articolo 25-*septies* del Decreto);
- 13) Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (articolo 25-*octies* del Decreto);
- 14) Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (articolo 25-*octies*.1 del Decreto);
- 15) Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione Europea (articolo 25-*octies*.2 del Decreto);
- 16) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (articolo 25-*novies* del Decreto);
- 17) Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (articolo 25-*decies* del Decreto);
- 18) Reati ambientali (articolo 25-*undecies* del Decreto);
- 19) Reato d'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (articolo 25-*duodecies* del Decreto);
- 20) Razzismo e xenofobia (articolo 25-*terdecies* del Decreto);
- 21) Reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (articolo 25-*quaterdecies* del Decreto);
- 22) Reati di natura tributaria (articolo 25-*quinqiesdecies* del Decreto);
- 23) Reati di contrabbando (articolo 25-*sexiesdecies* del Decreto);
- 24) Delitti contro il patrimonio culturale (articolo 25-*septiesdecies* del Decreto);
- 25) Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevicies* del Decreto)
- 26) Delitti contro gli animali (art. 25-*undevicies* del Decreto)
- 27) Reati transnazionali, introdotti all'art.10 dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146, "Legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale".

Per il dettaglio dei reati ed illeciti amministrativi per singola famiglia si rimanda all'Allegato "Elenco reati 231".

La Società si impegna a svolgere un continuo monitoraggio della propria attività sia in relazione ai suddetti reati, sia in relazione all'espansione normativa cui potrà essere soggetto il Decreto 231.

Affinché vi sia un'attribuzione in concreto di responsabilità in capo alla Società occorre che siano soddisfatti alcuni criteri di stampo oggettivo ed altri di stampo soggettivo. L'art. 5 del D.Lgs. 231/2001 pone *tre criteri di natura oggettiva*, in base ai quali è appunto possibile attribuire all'Ente la responsabilità per un reato commesso nell'esercizio dell'attività tipica. I criteri in questione sono i seguenti:

1. il reato è stato commesso nell'interesse dell'Ente o a suo vantaggio;
2. gli autori del reato sono persone fisiche che ricoprono una posizione apicale all'interno dell'Ente, oppure una posizione subordinata ai primi;
3. gli autori del reato non hanno agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi.

Gli artt. 6 e 7 del Decreto individuano i *criteri soggettivi* di imputazione nell'ipotesi in cui i fatti di reato siano addebitati ai Soggetti Apicali, l'Ente non è ritenuto responsabile se prova che:

- ha adottato ed attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire uno dei reati presupposto della specie di quello verificatosi;
- ha nominato un Organismo, indipendente e con poteri autonomi, che vigili sul funzionamento e l'osservanza del Modello e ne curi l'aggiornamento;

- l'autore del reato lo ha commesso eludendo fraudolentemente il Modello;
- l'Organismo interno di vigilanza ha svolto in modo adeguato i propri compiti.

2.3 Le sanzioni

Il rispetto del Modello è garantito mediante la previsione di un apposito sistema sanzionatorio ed anche attraverso l'adozione di clausole contrattuali che obbligano i soggetti esterni che operano per conto della società (collaboratori, consulenti, partner, clienti o fornitori) al rispetto delle previsioni del Modello. Le sanzioni derivanti dalla responsabilità amministrativa, a seguito della commissione del reato (vedasi paragrafo precedente), sono disciplinate dagli artt. da 9 a 23 del Decreto 231 e sono:

a) sanzioni pecuniarie (artt. 10 – 12): si applicano sempre per ogni illecito amministrativo; le sanzioni sono calcolate in base ad un sistema "per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille", la cui commisurazione viene determinata dal giudice sulla base della gravità del fatto e del grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta dall'ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto illecito e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti; ogni singola quota va da un minimo di Euro 258 ad un massimo di Euro 1.549, e l'importo di ogni quota viene determinato dal giudice tenendo in considerazione le condizioni economiche e patrimoniali dell'ente; l'ammontare della sanzione pecuniaria, pertanto, viene determinata per effetto della moltiplicazione del primo fattore (numero di quote) per il secondo (importo della quota).

b) sanzioni interdittive (artt. 13 - 17): si applicano solo nei casi in cui sono espressamente previste e sono (art. 9, comma 2):

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per l'ottenimento di un servizio pubblico; tale divieto può essere limitato anche a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive hanno la caratteristica di limitare o condizionare l'attività sociale, e nei casi più gravi arrivano a paralizzare l'ente (interdizione dall'esercizio dell'attività); esse hanno altresì la finalità di prevenire comportamenti connessi alla commissione di reati. Tali sanzioni si applicano, come detto, nei casi espressamente previsti dal Decreto 231 quando ricorrono almeno una delle seguenti condizioni:

i) l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione e, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

ii) in caso di reiterazione degli illeciti.

Deve essere evidenziato, infine, che il Decreto 231 prevede all'art. 15 che in luogo dell'applicazione della sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, se sussistono particolari presupposti, il giudice possa nominare un commissario per la prosecuzione dell'attività dell'ente per un periodo pari alla durata della pena interdittiva.

c) confisca del prezzo o del profitto del reato (art. 19). Con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca - anche per equivalente - del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

d) pubblicazione della sentenza di condanna sui media (art. 18) La pubblicazione della sentenza è una sanzione eventuale e presuppone l'applicazione di una sanzione interdittiva (art. 18 del Decreto).

2.4 Il Modello di Organizzazione e Gestione

Il D.Lgs. 231/2001 prevede forme di esonero della responsabilità amministrativa degli enti. In particolare, l'articolo 6 del D.Lgs. 231/2001 stabilisce che, in caso di reato commesso da un soggetto apicale, l'ente non ne risponde se prova che:

Modello Organizzativo, di gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione, gestione e controllo (cd. "Modello") idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo indipendente della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente le misure previste nel Modello di organizzazione, gestione e controllo;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo preposto.

Pertanto, nel caso di reato commesso da Soggetti apicali, sussiste in capo all'ente una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica e, quindi, la volontà dell'ente stesso. Tale presunzione, tuttavia, può essere superata se l'ente riesce a dimostrare la sussistenza delle succitate quattro condizioni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 231/2001.

In tal caso, pur sussistendo la responsabilità personale in capo al Soggetto apicale, l'ente non è responsabile ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Il D.Lgs. 231/2001 attribuisce un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo nella misura in cui questi ultimi risultino idonei a prevenire i reati di cui al citato Decreto e, al contempo, vengano efficacemente attuati da parte del Consiglio di Amministrazione.

Nello stesso modo, l'art. 7 del D.Lgs. 231/2001 stabilisce la responsabilità amministrativa dell'ente per i reati dei sottoposti, se la loro commissione è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza. In ogni caso, l'inosservanza di detti obblighi di direzione o di vigilanza è esclusa se l'ente dimostra di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Pertanto, nell'ipotesi prevista dal succitato art. 7 del D.Lgs. 231/2001, l'adozione del Modello 231 da parte dell'ente costituisce una presunzione a suo favore, comportando, così, l'inversione dell'onere della prova a carico dell'accusa che dovrà quindi dimostrare la mancata adozione ed efficace attuazione del Modello.

Il termine "Modello di Organizzazione e Controllo 231" si riferisce ad un insieme di componenti (quali l'organizzazione aziendale concreta, le procedure interne di organizzazione, gestione e controllo del business, le politiche di comportamento dell'impresa) che devono essere orientate alla prevenzione dei reati per i quali è prevista la responsabilità dell'ente. In altre parole, la concreta struttura che la singola impresa si è data deve essere finalizzata non più solo alla massimizzazione dei ricavi, propria del concetto stesso di business, ma anche un orientamento dell'attività aziendale verso la corretta applicazione di determinate regole giuridiche e comportamentali.

In linea generale il Modello 231, per risultare idoneo a prevenire i reati ovvero quanto alla sua *efficacia*, deve rispondere ai seguenti requisiti stabiliti dall'art. 6 comma 2 D.Lgs. 231/2001:

- identificare i rischi ed individuare le aree ed i settori di attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati previsti dal Decreto 231 (cosiddetta "mappatura" delle attività a rischio);
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231.

La caratteristica dell'effettività del Modello è invece legata alla sua *efficace attuazione* che, a norma dell'art. 7 comma 4 D.Lgs. 231/2001, richiede:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività (aggiornamento del Modello);
- un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231.

Alla luce di quanto sopra, emerge con evidenza che per Hauser Carni S.p.A. l'adozione ed efficace attuazione di un Modello 231 è un presupposto irrinunciabile per poter beneficiare dell'esimente prevista dal legislatore.

In seguito all'entrata in vigore della Legge n. 291 del 14 dicembre 2017 (*"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"*), è stato inserito all'interno dell'art. 6 del Decreto 231 il comma 2-bis, in virtù del quale il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo deve prevedere, al fine di spiegare efficacia esimente per la Società:

- uno o più canali che consentano, ai soggetti apicali ed ai loro sottoposti, di presentare segnalazioni circostanziate riguardanti condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, oppure violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione dell'ente di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, in maniera tale che venga garantita la riservatezza circa l'identità del segnalante;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire con modalità informatiche la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di compiere atti di ritorsione e/o discriminatori diretti e/o indiretti nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- un sistema disciplinare di sanzioni da irrogarsi nei confronti di chi violi le misure predisposte ai fini della tutela del segnalante nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

2.5 La metodologia seguita per l'individuazione delle attività sensibili

Sulla base delle attività attualmente svolte e dei reati ricompresi nell'ambito di applicazione del Decreto, in ossequio a quanto previsto dall'art. 6, comma 2, lett. a) del D.Lgs. 231/2001, Hauser Carni ha effettuato una ricognizione approfondita del contesto aziendale, attraverso l'analisi della documentazione rilevante (ad esempio procedure aziendali, comunicazioni organizzative, sistema dei poteri, contratti di *outsourcing*) e della struttura organizzativa, allo scopo di far emergere le aree di attività in cui, per contenuto e per interlocutori, vi sia una possibilità di commettere i reati richiamati dal Decreto.

Le attività di analisi e valutazione del rischio potenziale (*risk assessment*) e di verifica delle carenze (*gap analysis*) hanno coinvolto la Direzione Generale e tutte le funzioni aziendali responsabili di aree e processi sensibili ai reati definiti nel citato Decreto, nonché di quei meccanismi di governo necessari al sistema di organizzazione e controllo. Il Modello è stato definito tenendo conto delle specificità insite nella struttura societaria organizzativa e operativa di Hauser Carni. Dette analisi sono state realizzate tramite lo svolgimento di interviste e rilevazioni dirette effettuate con il personale direttivo e operativo di Hauser Carni.

Tali incontri sono stati mirati a:

- individuare le "attività sensibili": vale a dire le attività che risultano interessate da potenziali casistiche di reato;
- analizzare i rischi potenziali: si è proceduto attraverso l'individuazione delle possibili modalità attuative dei reati nelle diverse aree dell'azienda. L'analisi, propedeutica anche ad una corretta valutazione/progettazione delle misure preventive, è sfociata in una rappresentazione esaustiva di come le fattispecie di reato possano essere attuate rispetto al contesto operativo interno ed esterno a Hauser Carni;
- valutare il sistema di controlli preventivi: le attività precedentemente descritte si completano con una valutazione del sistema di controlli preventivi e contromisure esistenti, volto a limitare o eliminare i rischi e individuare le aree di potenziale adeguamento, quando ritenuto necessario.

I risultati dell'analisi sono contenuti nella matrice di *risk assessment* che costituisce la sintesi delle attività svolte. Tali documenti sono oggetto di monitoraggio da parte dell'Organismo di Vigilanza e di aggiornamento qualora dovessero intervenire modifiche normative relative al D.Lgs. n. 231/2001 ovvero rilevanti mutamenti nell'assetto organizzativo dell'azienda.

Nell'elaborazione del Modello 231 le Linee Guida di Confindustria (versione giugno 2021) hanno rappresentato un costante punto di riferimento, in particolare relativo ai seguenti principi di controllo:

1. "Ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua"
2. "Nessuno può gestire in autonomia un intero processo"
3. "Documentazione dei controlli".

3 Adozione del modello

3.1 La scelta di Hauser Carni

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello 231 costituiscono, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto, atti di competenza e di emanazione dell'organo dirigente.

Sebbene l'adozione di modelli di organizzazione, gestione e controllo sia prevista dal Decreto come facoltativa e non obbligatoria, Hauser Carni SpA, al fine di assicurare che il comportamento di tutti coloro che operano per conto o nell'interesse della stessa sia sempre conforme ai principi di correttezza e di trasparenza nella conduzione delle attività della Società, ha ritenuto opportuno procedere all'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01.

La scelta del Consiglio di Amministrazione di Hauser Carni S.p.A. di dotarsi di un Modello di organizzazione e di gestione si inserisce nella più ampia politica d'impresa della società che si esplicita in interventi ed iniziative volte a sensibilizzare sia tutto il personale appartenente sia tutti i collaboratori esterni ed i *partners* commerciali alla gestione trasparente e corretta della Società, al rispetto delle norme giuridiche vigenti e dei fondamentali principi di etica degli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale.

In tale contesto, il Consiglio di Amministrazione di Hauser Carni aveva condiviso l'opportunità di predisporre e adottare un proprio Modello organizzativo, di gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Con riferimento ai "requisiti" individuati dal legislatore nel Decreto e ulteriormente dettagliati dalle Associazioni di Categoria nelle proprie Linee Guida, le attività che il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto di adottare per la predisposizione del Modello 231 sono qui di seguito elencate:

- un sistema organizzativo formalizzato con specifico riferimento alle attribuzioni di funzioni, responsabilità e linee di dipendenza gerarchica, in cui sono identificate le figure apicali e la loro autonomia decisionale;
- una separazione e contrapposizione di funzioni, punti di controllo manuali ed informatici, abbinamento di firme e supervisione delle attività della Società;
- un sistema di poteri autorizzativi e di firma formalizzati e coerenti con le funzioni e le responsabilità interne dell'ente ricoperte dai soggetti apicali;
- analisi ed individuazione delle aree di rischio, volte a verificare lo svolgimento di quali attività può costituire occasione di commissione dei reati di cui al Decreto e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio;
- mappatura specifica ed esaustiva dei rischi derivanti dalle occasioni di coinvolgimento di strutture organizzative aziendali in attività sensibili alle fattispecie di reato;
- individuazione di specifici e concreti protocolli (in essere) con riferimento alle attività aziendali sensibili e definizione delle eventuali implementazioni finalizzate a garantire l'adeguamento alle prescrizioni del Decreto;
- obbligo da parte delle funzioni interne dell'ente, e segnatamente di quelle individuate come maggiormente "a rischio" o apicali, di fornire informazioni all'Organismo di Vigilanza, sia su base strutturata (informativa periodica in attuazione del Modello 231 stesso), sia su base occasionale per segnalare anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili (in quest'ultimo caso l'obbligo è esteso a tutti i dipendenti senza seguire linee gerarchiche);
- definizione dei flussi informativi da/per l'Organismo di Vigilanza;
- definizione delle modalità di formazione e sensibilizzazione del personale;
- introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e delle procedure previste dal Modello 231;
- definizione dell'informativa da fornire ai soggetti terzi con cui la Società entri in contatto.

Il compito di vigilare sull'aggiornamento del Modello 231, in relazione a nuove ipotesi di reato o ad esigenze di adeguamento che dovessero rivelarsi necessarie, è affidato dal Consiglio di Amministrazione all'Organismo di

Vigilanza, coerentemente a quanto previsto dall'art. 6, comma 1 lettera b) del Decreto.

Sarà cura del Consiglio di Amministrazione procedere all'attuazione del Modello 231.

Segnatamente, attraverso l'adozione del Modello, il Consiglio di Amministrazione intende perseguire le seguenti finalità:

- rendere noto a tutto il personale di Hauser Carni S.p.A. e a tutti coloro che con la Società collaborano o hanno rapporti d'affari, che la Società condanna nella maniera più assoluta condotte contrarie a leggi, regolamenti, norme di vigilanza o comunque poste in essere in violazione della regolamentazione interna e dei principi di sana e trasparente gestione dell'attività cui la società si ispira;
- informare il personale della Società e i collaboratori ed i *partners* esterni delle gravose sanzioni amministrative applicabili alla Società nel caso di commissione di reati;
- assicurare, per quanto possibile, la prevenzione della commissione di illeciti, anche penali, nell'ambito della Società mediante: *i)* il continuo controllo di tutte le aree di attività a rischio; *ii)* la formazione del personale alla corretta realizzazione dei loro compiti; *iii)* l'istituzione di un sistema sanzionatorio per i casi di violazione del Modello stesso.

Si considerano Destinatari del presente Modello e, come tali e nell'ambito delle specifiche competenze, tenuti alla sua conoscenza ed osservanza:

- ✓ i componenti del Consiglio di Amministrazione, nel fissare gli obiettivi, decidere i piani di azione, dirigere l'attività e in ogni decisione o azione relativa all'andamento della Società;
- ✓ il Presidente, l'Amministratore Delegato, i Responsabili delle Aree, nel dare concretezza sia alle attività di direzione della Società, sia nella gestione delle attività interne ed esterne;
- ✓ i componenti del Collegio Sindacale, nel controllo e nella verifica della correttezza formale e sostanziale dell'attività della Società e del funzionamento del sistema di controllo interno;
- ✓ i dipendenti e tutti i collaboratori con cui si intrattengono rapporti contrattuali, a qualsiasi titolo, anche occasionali e/o soltanto temporanei;
- ✓ tutti coloro che intrattengono rapporti finanziari o di qualsiasi natura con la Società.

3.2 La struttura del Modello 231

Elementi fondamentali del Modello 231 di Hauser Carni sono:

1. il Sistema organizzativo inteso come insieme di responsabilità, processi e prassi operative che disciplinano lo svolgimento delle attività operative, di controllo e di governo dell'azienda. Tali disposizioni, tenuto anche conto delle ridotte dimensioni aziendali, possono essere scritte od orali, di applicazione generale o limitate a categorie di soggetti od individui, permanenti o temporanee. I Destinatari, nello svolgimento delle rispettive attività, si attengono pertanto:
 - a. alle disposizioni legislative e regolamentari, applicabili alle diverse fattispecie;
 - b. alle previsioni dello Statuto sociale;
 - c. alle norme generali e alle Linee di condotta emanate ai fini del D.Lgs. 231/2001;
 - d. al Codice di Comportamento;
 - e. alle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione;
 - f. alla normativa interna;
2. l'Organismo di Vigilanza, inteso come organo dell'ente a cui è affidata la responsabilità di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231 avente i requisiti di cui all'art. 6 comma 1 lettera b) del D.Lgs. 231/2001 e di curarne l'aggiornamento.

3.3 Il sistema integrato dei controlli interni

Il Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi di Hauser Carni SpA è un sistema strutturato ed organico di attività, procedure, regole comportamentali, comunicazioni di servizio e strutture organizzative che pervade tutta l'attività della Società e coinvolge soggetti differenti.

Questo sistema di regole e procedure fa capo al Consiglio di Amministrazione che riveste un ruolo centrale nel sistema di governo societario, deliberando in merito alle operazioni che assumono un significativo rilievo strategico, economico o finanziario. Per dare attuazione ad una gestione integrata occorre anche definire specifici e continui meccanismi di coordinamento e collaborazione tra i principali soggetti aziendali interessati.

I principali obiettivi del Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi della Società si sostanziano nel garantire, con ragionevole certezza, il raggiungimento di obiettivi strategici, operativi, d'informazione interna e verso il mercato e di conformità alle leggi e ai regolamenti applicabili:

- l'obiettivo operativo del Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi concerne l'efficacia e l'efficienza della Società nell'impiegare le risorse, nel proteggersi da perdite e nella salvaguardia del patrimonio aziendale: in tal caso, il Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi mira ad assicurare che in tutta l'organizzazione il personale operi per il conseguimento degli obiettivi aziendali e senza anteporre altri interessi a quelli della Società;
- l'obiettivo di informazione si esplica nella predisposizione di rapporti tempestivi ed affidabili per il processo decisionale all'interno dell'organizzazione e risponde, altresì, all'esigenza di assicurare documenti affidabili diretti all'esterno, nel rispetto della tutela della riservatezza del patrimonio informativo aziendale;
- l'obiettivo di conformità assicura che tutte le operazioni siano condotte nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dei requisiti prudenziali, nonché delle pertinenti procedure interne.

Il Sistema dei controlli interni e di gestione dei rischi coinvolge ogni settore dell'attività svolta dalla Società attraverso la distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo, attuando ragionevolmente ogni possibile conflitto di interesse. In particolare, il Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi della Società si basa sui seguenti elementi qualificanti:

- Codice di Comportamento;
- sistema organizzativo formalizzato e chiaro nell'attribuzione delle responsabilità;
- sistema di *policy*, procedure e comunicazioni organizzative;
- sistema informatico orientato alla segregazione delle funzioni e regolato da procedure interne che garantiscono sicurezza, privacy e corretto utilizzo da parte degli utenti;
- poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità assegnate;
- sistema di comunicazione interna e di formazione del personale;
- funzioni preposte in maniera strutturata e controllata alla comunicazione esterna;
- sistema sanzionatorio.

Alla base di questa articolazione dei controlli stanno i seguenti principi generali:

- ogni operazione, transazione o azione deve essere verificabile, documentata e coerente;
- nessuno deve poter gestire in autonomia un intero processo (segregazione dei compiti);
- il Sistema di controllo deve poter documentare l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione.

La responsabilità circa il corretto funzionamento del Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi è propria di ciascuna struttura organizzativa per tutti i processi di cui ha la responsabilità gestionale.

La tipologia di struttura dei controlli aziendali esistente prevede:

- controlli di linea, svolti dalle singole unità operative sui processi di cui hanno la responsabilità gestionale, finalizzati ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni;
- attività di monitoraggio, svolta dai responsabili di ciascun processo e volta a verificare il corretto svolgimento delle attività sottostanti sulla base di controlli di natura gerarchica;
- revisione interna, finalizzata alla valutazione dell'adeguatezza del complessivo Sistema di controllo interno ed esercitata da strutture indipendenti da quelle operative, attraverso un'attività di monitoraggio dei rischi e dei controlli di linea in essere. L'attività si estende a tutti i processi e le aree delle società e comprende il monitoraggio sia dei rischi di natura finanziaria che di quelli di natura operativa.

Il Sistema di controllo interno 231 fa parte del più ampio Sistema di controllo interno della Società. In particolare, il Modello 231 costituisce - insieme al sistema di gestione in materia ambiente, sicurezza e qualità ed al Codice antitrust - uno dei principali strumenti a presidio degli obiettivi di *compliance* di Hauser Carni S.p.A..

3.4 Il sistema della qualità e della sicurezza

Il Modello Organizzativo previsto dal D.Lgs. 231/2001 costituisce, per la Società un'evoluzione delle attività già oggi svolte in attuazione al Sistema di Gestione della Sicurezza Alimentare in accordo alle seguenti certificazioni:

- **Food Safety System Certification FSSC 22000**

Certificazione del sistema di gestione per la sicurezza alimentare riconosciuta a livello globale in quanto basata sugli standard internazionali ISO 22000:2018, ISO/TS22002-1:2009 e ai requisiti aggiuntivi FSSC 22000 (Versione 6), applicabile per:

- macellazione e sezionamento di suini; lavorazione e confezionamento sottovuoto di carni suine fresche e congelate.
- confezionamento sottovuoto di prosciutto crudo, e prodotti stagionati di carne suina.
- e
- **Certificato BIO**, ai sensi dell'art 35, paragrafo 1, del Reg (UE) 2018/848 relativo alla produzione biologica e all'etichettatura dei prodotti biologici.

In particolare, il Sistema di Gestione della Sicurezza Alimentare assicura che:

- siano definiti i processi aziendali inerenti alla Sicurezza del Prodotto, le loro interrelazioni e le responsabilità operative per la loro conduzione,
- siano monitorati, misurati ed analizzati i dati e le informazioni relative ai suddetti processi.

Il Sistema di Gestione della Sicurezza Alimentare è descritto all'interno del "Piano di Autocontrollo" che individua le figure fondamentali per lo sviluppo dello stesso, specificandone le relative attribuzioni.

Il Sistema di Gestione della Sicurezza Alimentare viene sottoposto a riesame triennale (così come stabilito dal Manuale) e, ogni riesame viene registrato e documentato. Inoltre, il Sistema di Gestione della Sicurezza Alimentare è regolarmente sottoposto ad audit interni ed esterni, tramite i quali i vertici aziendali dell'ente valutano se il sistema è conforme a quanto pianificato e ai requisiti delle Normative di riferimento, attuato in modo efficace e gestito in modo congruente ed aggiornato.

La Società è, quindi, dotata di un sistema di gestione della produzione che permette di pianificare le azioni necessarie per assicurare una corretta gestione nelle varie fasi dell'attività in funzione delle tipologie e caratteristiche dei rischi presenti nelle attività che si svolgono presso lo stabilimento di Mezzocorona. La presenza di sistemi di certificazione concorre a migliorare l'efficienza dei modelli organizzativi richiesti dal Decreto 231, valorizzando la sinergia con la documentazione aziendale.

Ulteriormente, la Società ha adottato il Codice di autoregolamentazione dei dati personali con il quale intende assicurare che il trattamento dei dati personali avvenga in conformità al Regolamento UE 2016/679, al D.Lgs. 196/2003, al D.Lgs 101/2018.

3.5 Altri meccanismi di governo

L'attuazione del Modello 231 illustrato è supportato da ulteriori meccanismi di controllo a livello aziendale:

- il budget aziendale, che costituisce il quadro vincolante di riferimento all'interno del quale si realizzano i processi generatori di costi e ricavi per la Società;
- il Sistema informativo aziendale, in via di continuo miglioramento, che opera come strumento di gestione, integrazione e di controllo dei processi aziendali.

Inoltre, con specifico riferimento alla materia sicurezza, poiché l'art. 6, comma 2°, lett. c) del Decreto dispone che i modelli prevedano "modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati", gli elementi specifici di controllo sono così di seguito rappresentati:

- Definizione di un budget annuale di spesa in materia di salute e sicurezza, definito in funzione degli adempimenti di legge e dei risultati della valutazione dei rischi;
- Aggiornamento del budget a fronte di cambiamenti e modifiche (o gestione extra budget);
- Identificazione di una figura responsabile dell'attuazione delle misure di prevenzione, assegnataria della risorsa (come da articolo 28 del D.lgs. 81/2008);
- Modalità di gestione del budget assegnato ai delegati del DL;
- Tutte le spese relative sono registrate, documentate e verificate;
- L'OdV è messo a conoscenza della definizione, destinazione e gestione del budget.

I seguenti capitoli (da cap. 4 a cap. 9) illustrano i protocolli di prevenzione macro del Modello di Organizzazione e Controllo 231 di Hauser Carni sviluppati in linea con i requisiti del D.Lgs. 231/01 e finalizzati a costruire un contesto aziendale adeguato a prevenire la commissione dei reati definiti nel citato decreto. I protocolli macro sono generalmente applicabili a tutte le fattispecie di reato previste dal Decreto, mentre si rinvia alle Parti Speciali per quanto concerne i protocolli micro aventi caratteristiche specifiche per ciascuna tipologia di reato in esame (es. procedure o altri protocolli specifici).

4 Il Sistema Organizzativo

Questo capitolo illustra gli elementi di governo aziendale scelti e adottati al suo interno da Hauser Carni, al fine di:

- perseguire un efficiente governo della Società, teso alla soddisfazione degli obiettivi aziendali, in ottica di compensazione degli interessi di tutti gli interlocutori interni e esterni della Società;
- contribuire ad un sistema di controllo interno in grado di gestire i rischi che possono compromettere il raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- contribuire, insieme alle altre componenti chiave del Modello 231, a prevenire la commissione dei reati ex 231/2001 e successive integrazioni.

4.1 Il sistema di gestione aziendale

I controlli coinvolgono, con ruoli e a livelli diversi, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale, il management e tutto il personale e rappresentano un attributo imprescindibile dell'attività quotidiana della Società.

E' espressa volontà della Società che i protocolli previsti dal Decreto 231, ferma restando la loro finalità peculiare, vadano integrati nel più ampio sistema di controllo interno consentendo un maggiore presidio dei rischi ed un'efficiente gestione delle risorse impiegate.

L'adozione del presente Modello 231 avviene nella convinzione che l'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo consentano alla Società di beneficiare dell'esimente prevista dal D.Lgs. 231/2001, ma migliorino la propria *corporate governance*, limitando anche il rischio di comportamenti non a norma o che possano avere negativi risvolti economici o reputazionali.

Scopo del Modello 231 è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo (preventive e/o ex post) per la prevenzione e consapevole gestione del rischio di commissione dei reati, mediante l'individuazione dei processi sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione. Tali attività consentono di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle "aree di attività a rischio", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un comportamento, sanzionabile sul piano disciplinare e, qualora si configurasse come illecito ai sensi del D.Lgs. 231/2001, passibile di sanzioni sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- ribadire che qualunque comportamento illecito è fortemente condannato dalla Società in quanto (anche nel caso in cui Hauser Carni fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi di Comportamento-sociali cui la Società si attiene nell'espletamento della propria missione aziendale;
- consentire a Hauser Carni, grazie a un'azione di monitoraggio sui processi/attività sensibili, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Hauser Carni ha definito e documentato il proprio sistema organizzativo ed i relativi meccanismi di funzionamento che vengono costantemente aggiornati per rispondere alle esigenze strategiche ed organizzative aziendali e per adeguarsi ai requisiti in materia di assetti organizzativi, procedure amministrative richiesti dalla normativa di legge e di settore.

I principali riferimenti documentali che regolano l'organizzazione interna, oltre allo Statuto sociale, sono le circolari organizzative interne, l'organigramma aziendale, il sistema delle deleghe, le procedure aziendali.

4.2 Le attività sensibili

Ai fini dell'art. 6 comma 2 lettera a, la mappatura delle attività aziendali "a rischio reato" ex D.Lgs. 231/2001 consente di definire i comportamenti che devono essere rispettati nello svolgimento di tali attività, al fine di garantire un sistema di controlli interni idoneo a prevenire la commissione dei reati. Tali comportamenti devono essere adottati nell'ambito dei processi aziendali, particolarmente in quelli "sensibili".

Per ogni attività a potenziale rischio di commissione di reati sono state approfondite, da parte dei Responsabili delle strutture organizzative coinvolte, le possibili fattispecie di commissione dei reati individuati nello svolgimento delle attività sensibili, l'eventuale coinvolgimento di enti pubblici, la normativa di riferimento, esterna e interna, e le modalità operative in vigore, la presenza ed il livello di efficacia delle attività di controllo e delle altre contromisure organizzative, identificando altresì le eventuali opportunità di miglioramento.

Le risultanze dell'analisi, riassunte nella matrice di *risk assessment*, sono validate dal management e sottoposte periodicamente al Consiglio di Amministrazione e costituiscono punto di riferimento per le attività di integrazione/miglioramento dell'attuale assetto organizzativo e di controllo interno relativamente alle materie di cui al D.Lgs. 231/2001.

Con riferimento ai Soggetti apicali, particolarmente esposti ad alcune tipologie di reato per le specifiche responsabilità assegnate, il profilo di rischio del C.d.A. è oggetto di una valutazione ai fini della identificazione delle aree di rischio e della sensibilizzazione di ciascun Soggetto Apicale circa la possibile commissione di reati nello svolgimento dei compiti affidati. A tal fine le schede di autovalutazione dei Soggetti apicali compilate e firmate sono conservate agli atti della Società.

4.3 Poteri interni / esterni

Il sistema dei poteri di Hauser Carni S.p.A., strutturato in ossequio delle prescrizioni di legge e di statuto, si compone di 4 tipologie di poteri:

- poteri esterni ("Poteri Esterni"), definiti anche "deleghe" o "procure", si intendono i poteri conferiti alle posizioni aziendali di porre in essere determinate azioni, in nome e per conto della Società, nei confronti di terzi esterni alla Società stessa. Sono esempi di Poteri Esterni: il potere di firmare un contratto di assunzione di personale o di acquisto di beni o servizi; il potere di aprire un conto corrente e/o di movimentazione dello stesso.
- poteri interni ("Poteri Interni") si intendono le autorizzazioni interne in forza delle quali le posizioni aziendali esercitano, all'interno dell'organizzazione aziendale, un potere nell'ambito di un determinato processo. Sono esempi di Poteri Interni: l'autorizzazione di una richiesta di acquisto; la verifica e conferma da parte del Responsabile di funzione della ricezione del bene / servizio richiesto che autorizza l'Area Amministrazione al pagamento del fornitore.
- procure speciali ("Procure Speciali") si intendono le deleghe o procure assegnate, in forma scritta, a posizioni della struttura aziendale per l'esercizio di un singolo atto.
- poteri in materia di salute e sicurezza ("Deleghe") si intendono i documenti di delega assegnati in forma scritta a posizioni della struttura aziendale per l'attuazione di obblighi specifici in materia di salute e sicurezza.

Il sistema dei poteri di Hauser Carni si fonda sui seguenti principi, tesi a garantire che tale elemento chiave di controllo contribuisca all'efficacia del Modello 231:

- Poteri Esterni e Interni e i Poteri in materia di salute e sicurezza devono essere coerenti, per tipo e per limite, con le responsabilità organizzative e con il livello gerarchico della struttura organizzativa, come stabilite dalle delibere degli organi societari e, nel caso della sicurezza, dalla normativa vigente.

- Poteri Esterni e Interni devono essere coerenti con il principio della separazione dei poteri, ossia tra chi richiede, chi soddisfa la richiesta e chi attiva il pagamento a fronte della richiesta soddisfatta. Possono esistere limitati casi di deroga al principio della separazione dei poteri qualora vi sia un meccanismo di contrapposizione alternativo.

- Poteri Esterni e Interni, assieme al sistema organizzativo, costituiscono il sistema di riferimento al quale si ispirano e nel quale operano tutte le procedure documentali e informatiche della Società.

- Il sistema di gestione dei poteri deve essere unitario e definito in termini di regole e responsabilità di definizione, aggiornamento, diffusione e controllo.
- Particolare attenzione deve essere portata nell'assegnazione di poteri esterni permanenti (deleghe e procure conferite dal Consiglio di Amministrazione) o per singolo atto (procure speciali) agli amministratori e alle posizioni aziendali che hanno ruoli decisionali nei processi sensibili / strumentali ai reati 231.
- Deleghe e procure devono essere assegnate in relazione alla effettiva necessità delle stesse.
- Generalmente, ogni Responsabile ha tutti i poteri dei propri collaboratori, tranne alcune eccezioni stabilite per conformità ai principi del Modello 231.
- Le procure speciali devono essere conferite in forma scritta, per singolo atto e identificando nel dettaglio gli estremi dell'atto oggetto di delega, nel rispetto dei sistemi di organizzazione e controllo interni. Tale facoltà è limitata a specifici casi caratterizzati da effettiva convenienza operativa.
- In linea con il principio di coerenza del sistema e con la necessità di diffusione delle regole del sistema, si stabilisce un adeguato flusso informativo interno alle funzioni interessate. I poteri esterni e i poteri interni sono formalizzati rispettivamente attraverso delibera del Consiglio di Amministrazione che approva le deleghe degli amministratori e dei dipendenti della Società, mentre un'apposita procura interna disciplina il sistema dei poteri interni adottati dalla Società.

4.3 La formazione e l'attuazione del processo decisionale

Conformemente a quanto previsto dallo Statuto della Società, il Consiglio di Amministrazione ha la responsabilità ultima della gestione della Società e può conferire le deleghe ed i poteri di firma. Il Consiglio di Amministrazione della Società di data 30 agosto 2021 ha nominato l'organo amministrativo per il triennio 2021-23 composto da due consiglieri, indicando come Presidente il Signor Davide Hauser e Amministratore Delegato il Signor Stefano Hauser, conferendo loro tutti i poteri necessari alla gestione ordinaria e al funzionamento della struttura della Società: tali poteri sono consultabili mediante visura camerale della Società. Nessun potere di gestione delle risorse finanziarie è attribuito ad altre posizioni aziendali.

In materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, l'Amministratore Delegato, nella sua qualità di Datore di Lavoro, ha attribuito deleghe di funzioni per gli adempimenti relativi alla salute e sicurezza sul lavoro. Su tale tema l'Amministratore Delegato si avvale della collaborazione del medico competente, dei Delegati per la salute e sicurezza, del responsabile al Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), degli addetti alla prevenzione degli incendi (API) e primo soccorso (APS).

I poteri conferiti sono oggetto di aggiornamento in funzione degli eventuali cambiamenti organizzativi intervenuti nella struttura.

Ai sensi dell'art. 6 comma 2 lettera b, le varie fasi del processo decisionale sono documentate e verificabili, i poteri e le deleghe sono stabiliti dal C.d.A. e resi noti alle strutture organizzative coinvolte.

Nel corso dell'analisi effettuata ai fini del D.Lgs. 231/2001 è stato espressamente individuato per ogni attività sensibile il riferimento al corpo normativo aziendale, o le prassi in vigore, valutandone il grado di idoneità rispetto alla capacità di prevenzione dei comportamenti illeciti.

Le attività e le decisioni aziendali sono sottoposte a una serie di controlli, di natura contabile da parte del Collegio Sindacale (che svolge anche la revisione contabile), ed ai diversi controlli interni espletati da Hauser Carni.

4.4 Le modalità di gestione delle risorse finanziarie

Ai sensi dell'art. 6 comma 2 lettera c, Hauser Carni ha disciplinato le modalità di gestione delle risorse finanziarie sulla base di principi improntati ad una sostanziale segregazione delle funzioni, tale da garantire che tutti gli esborsi siano richiesti, effettuati e controllati da funzioni indipendenti o soggetti per quanto possibile distinti, ai quali, inoltre, non sono assegnate altre responsabilità tali da determinare potenziali conflitti di interesse.

I processi di autorizzazione di spesa devono garantire il rispetto dei principi di trasparenza, verificabilità, inerenza all'attività aziendale e devono assicurare che i poteri autorizzativi e di firma siano assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali.

Nell'ambito delle proprie procedure, la Società ha stabilito alcuni principi fondamentali da seguire nella gestione delle risorse finanziarie:

- tutte le operazioni connesse alla gestione finanziaria devono essere eseguite mediante l'utilizzo dei conti correnti bancari della Società;
- periodicamente devono essere eseguite operazioni di verifica dei saldi e delle operazioni di cassa;
- la funzione responsabile della gestione di tesoreria deve tenere un'evidenza aggiornata delle operazioni di apertura, utilizzo, controllo e chiusura dei conti correnti;
- il vertice aziendale deve definire i fabbisogni finanziari a medio e lungo termine, le forme e le fonti di copertura.

Riguardo ai pagamenti di fatture e agli impegni di spesa, la Società impone che:

- la fattura viene controllata in tutti i suoi aspetti (corrispondenza, calcoli, fiscalità, ricevimento merci o servizi);
- la fattura viene registrata in autonomia dalla contabilità e non si dà luogo al pagamento senza la specifica autorizzazione del responsabile dell'ufficio amministrazione nonché della funzione ordinante;
- tutte le assunzioni di debito per finanziamento devono essere adottate con delibera del C.d.A. o dell'Amministratore Delegato, se rientra nei suoi poteri.

4.5 Attività affidate in outsourcing

La Società, ai fini dell'espletamento delle proprie attività, si avvale del supporto di società terze per alcune fasi delle lavorazioni. L'affidamento in *outsourcing* di attività è formalizzato attraverso la stipula di specifici contratti di servizio che assicurano alla Società di:

- assumere ogni decisione nel rispetto della propria autonomia, mantenendo la necessaria responsabilità sulle attività esternalizzate;
- mantenere conseguentemente la capacità di controllo circa la congruità dei servizi resi in *outsourcing*.

In particolare, tali contratti prevedono:

- l'attività oggetto di lavorazione, le modalità di esecuzione e il relativo corrispettivo;
- che il fornitore dia adeguata esecuzione alle attività esternalizzate nel rispetto della normativa vigente e delle disposizioni della Società;
- che il fornitore garantisce la riservatezza dei dati relativi alla Società;
- che la Hauser Carni abbia facoltà di controllo e accesso all'attività e alla documentazione del fornitore, inclusa la possibilità di effettuare specifici audit;
- che la Hauser Carni possa recedere dal contratto senza oneri sproporzionati o tali da pregiudicare, in concreto, l'esercizio del diritto di recesso;
- un sistema di penali in caso di inadempienze contrattuali;
- che il contratto contenga specifiche clausole in materia di responsabilità amministrativa degli Enti (accettazione da parte del fornitore di quanto previsto dal Codice di Comportamento e dal Modello 231 e risoluzione del rapporto contrattuale nel caso di violazione del D.Lgs. 231/2001 e/o del Modello e/o del Codice di Comportamento);
- l'identificazione dei livelli di servizio e di controllo attesi (*Service/Controls Level Agreement*).

I soggetti competenti della Società verificano, anche tramite il controllo dei previsti livelli di servizio e di controllo, il rispetto delle clausole contrattuali e l'adeguatezza delle attività prestate all'*outsourcer*.

5. Il Codice di Comportamento

Un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo è rappresentato dall'adozione di un Codice di Comportamento che rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale allo scopo di esprimere dei principi di "deontologia aziendale" che la Società riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i dipendenti e collaboratori.

I suddetti principi di deontologia aziendali sono contenuti all'interno del Codice di Comportamento di Hauser Carni.

Il Modello e il Codice di Comportamento sono strettamente correlati e devono intendersi quale espressione di un unico corpo di norme adottate dalla Società al fine di promuovere gli principi morali, di correttezza, onestà e trasparenza in cui Hauser Carni crede e intende uniformare la propria attività.

Il Modello risponde all'esigenza di prevenire, tramite l'implementazione di regole, processi e procedure specifici, la commissione dei reati previsti dal Decreto 231 e in generale dalle norme di legge.

Il Codice di Comportamento è uno strumento di portata generale che stabilisce i comportamenti che la Società intende promuovere, diffondere, rispettare e far rispettare nello svolgimento dell'attività aziendale a tutela della sua reputazione e immagine nel mercato. Detto Codice, a cui si rinvia per esigenze di sintesi, esprime il "*contratto sociale ideale*" dell'impresa con i propri *stakeholder* (portatori d'interesse) e definisce i criteri etici adottati nel bilanciamento delle aspettative e degli interessi dei vari portatori di interesse.

Esso contiene i principi fondamentali della Società relativamente alla condotta da adottare nei rapporti interni ed esterni alla Società stessa. Si sottolinea, dunque, che tali principi mirano ad evitare la commissione di fattispecie di reato - previste e non dal Decreto - nonché condotte non in linea con le aspettative etiche della Società.

6. L'Organismo di Vigilanza

6.1 Struttura e compiti dell'Organismo di Vigilanza

In attuazione delle disposizioni previste dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione di Hauser Carni ha deliberato di costituire un Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV"), dotato sia di un autonomo potere di controllo (che consenta di vigilare costantemente sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231), sia di un autonomo potere di iniziativa, in relazione all'aggiornamento del Modello medesimo.

A garanzia delle caratteristiche di indipendenza ed autonomia, l'Organismo di Vigilanza ha natura collegiale ed è costituito da tre consiglieri, che possono coincidere con i membri del Collegio Sindacale. Per un efficace svolgimento delle proprie funzioni, l'OdV deve soddisfare i requisiti di autonomia e indipendenza, professionalità, continuità di azione, onorabilità, assenza di conflitti di interesse tali da assicurare la credibilità e la coerenza del proprio operato unita ad una conoscenza approfondita dell'attività della Società.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono nominati dal Consiglio di Amministrazione, che provvede altresì ad individuare il Presidente. L'Organismo di Vigilanza rimane in carica per la medesima durata, fissata dall'assemblea, di ciascun mandato del Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza è dotato di un proprio budget di spesa da utilizzare in base alle esigenze emerse nel corso dello svolgimento delle proprie attività; tale utilizzo è lasciato all'autonomia dell'Organismo stesso.

L'Organismo di Vigilanza ha i seguenti compiti:

- vigilare con costanza sull'effettività del Modello, ossia vigilare affinché i comportamenti posti in essere all'interno della Società, in particolare dalle posizioni apicali¹⁰, corrispondano a quanto previsto dal Modello e che i destinatari dello stesso agiscano nell'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello stesso, al fine di prevenire e rilevare l'insorgere di comportamenti anomali e/o irregolari rispetto al Modello;
- verificare nel tempo l'efficacia e l'adeguatezza del Modello, ossia della sua concreta capacità di prevenire i comportamenti illeciti del caso;
- promuovere e contribuire, in collegamento con le altre funzioni interessate, all'aggiornamento e adeguamento continuo del Modello e del sistema di vigilanza sull'attuazione dello stesso;
- vigilare sull'attuazione, effettività e adeguatezza del Codice di Comportamento secondo quanto illustrato all'interno del Codice stesso.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a:

- promuovere, coordinandosi con le funzioni aziendali competenti, idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi del Modello 231, definendo specifici programmi di informazione/formazione e comunicazione interna;
- riferire periodicamente al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale circa lo stato di attuazione del Modello 231;
- definire e comunicare, previa informativa al Consiglio di Amministrazione, alle strutture aziendali i flussi informativi che debbono essergli inviati con indicazione dell'unità organizzativa responsabile dell'invio, della periodicità e delle modalità di comunicazione;
- definire e comunicare a tutte le strutture aziendali le modalità con cui effettuare eventuali segnalazioni di comportamenti illeciti o in violazione del Modello 231;
- accertare e segnalare al C.d.A., per gli opportuni provvedimenti, le violazioni del Modello 231 che possano comportare l'insorgere di responsabilità;
- proporre al C.d.A. l'adozione di eventuali provvedimenti disciplinari nei confronti dei dipendenti a seguito di violazioni del Modello 231;
- curare l'aggiornamento del Modello 231 in caso di variazioni della struttura organizzativa, di adeguamenti normativi e di modifiche ai processi aziendali;
- redigere un proprio regolamento interno volto a disciplinare gli aspetti e le modalità concreti dell'esercizio della propria azione..

L'Organismo di Vigilanza si può avvalere, previa richiesta al C.d.A., di soggetti terzi di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello 231.

6.2 Gli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Ai sensi dell'art. 6 comma 2 punto d, l'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 e di provvedere al relativo aggiornamento.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza:

- accede a tutti i documenti ed informazioni aziendali rilevanti per lo svolgimento delle funzioni ad esso attribuite;
- può richiedere ai dipendenti e collaboratori di fornire tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie necessarie per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello 231 e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso;
- riceve periodicamente gli eventuali flussi informativi definiti, le eventuali comunicazioni da parte dei dipendenti di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per reati previsti dal Decreto, i rapporti predisposti nell'ambito delle attività di controllo da funzioni interne e/o da soggetti esterni dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- riceve specifici flussi informativi connessi con la gestione della salute e della sicurezza, al fine di consentire un efficace monitoraggio rispetto alle misure di prevenzione e protezione poste in atto dalla Società.

In ogni caso, devono essere obbligatoriamente e immediatamente trasmesse all'OdV le informazioni che possono avere attinenza con potenziali violazioni del Modello. Tale obbligo informativo è rivolto a tutti i destinatari del Modello 231.

Al fine di consentire la segnalazione da parte dei Destinatari del presente Modello 231 di eventuali notizie relative alla commissione o al tentativo di commissione dei reati, oltre che di violazione delle regole previste dal Modello 231 stesso, sono garantiti idonei canali di comunicazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

7. Il sistema disciplinare

7.1 Definizioni

Elemento essenziale per il funzionamento del Modello 231 è l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare gli eventuali comportamenti contrastanti con le misure previste dal Modello 231. Al riguardo, infatti, l'art. 6 comma 2 lett. e del D.Lgs. 231/2001 prevede che i modelli di organizzazione, gestione e controllo devono "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".

Il sistema sanzionatorio introdotto ai sensi dell'art. 6, comma 2, del Decreto si basa sui principi di immediatezza e tempestività della contestazione della violazione, della concessione di termini per l'esercizio del diritto di difesa prima che la sanzione sia comminata, della proporzionalità e dell'adeguatezza della sanzione applicata in relazione alla gravità della violazione commessa ed al grado d'intenzionalità dell'azione o dell'omissione.

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello 231 costituisce adempimento da parte dei Soggetti sottoposti degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, del codice civile, obblighi dei quali il contenuto del Modello 231 rappresenta parte sostanziale ed integrante.

La violazione delle misure indicate nel Modello 231, delle connesse procedure organizzative, del Codice Di Comportamento costituisce un inadempimento contrattuale censurabile sotto il profilo disciplinare ai sensi dell'art. 7 dello Statuto dei lavoratori (legge 20 maggio 1970 n. 300) e determina l'applicazione delle sanzioni previste dal vigente Contratto Collettivo Nazionale dei Lavoratori, nel rispetto delle procedure ivi previste.

Il mancato rispetto delle misure previste dal Modello 231 viene valutato sotto il profilo disciplinare seguendo modalità differenti a seconda che si tratti di "soggetti sottoposti a direzione o vigilanza" (art. 5, comma 1, lett. b) ovvero di "soggetti apicali" (art. 5, comma 1, lett. a).

L'adeguatezza del sistema disciplinare alle prescrizioni del Decreto 231 è oggetto di monitoraggio da parte dell'Organismo di Vigilanza.

7.2 Le sanzioni nei confronti dei dipendenti

Le sanzioni irrogabili al personale inquadrato nelle categorie di quadro e di impiegato coincidono con quelle previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori. La scelta del tipo di sanzione disciplinare sarà effettuata con una valutazione da farsi caso per caso ed in concreto, sulla base dei criteri previsti a riguardo.

Le violazioni delle regole previste dal Modello 231 potranno comportare l'adozione delle seguenti sanzioni, nei limiti stabiliti dalla contrattazione collettiva e in ordine crescente di gravità: rimprovero verbale, rimprovero scritto, sospensione dal servizio, sanzioni risolutive del rapporto di lavoro (con o senza preavviso). Per i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale deve essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore coinvolto, con l'indicazione specifica dell'infrazione commessa.

I casi di violazione delle norme del presente Modello in materia di procedure e protocolli per il rispetto degli obblighi in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro e prevenzione infortuni saranno ritenuti di particolare gravità ai fini della determinazione delle sanzioni disciplinari previste dal sistema disciplinare aziendale e dalle disposizioni di legge e contrattuali applicabili.

7.3 Consulenti, collaboratori, tirocinanti, società di service e soggetti terzi

Qualsiasi condotta posta in essere da consulenti, collaboratori, tirocinanti, società di service e soggetti terzi che intrattengono rapporti con Hauser Carni, in contrasto con le regole che compongono il Modello 231 e poste a presidio del rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto 231, potrà determinare - come previsto da specifiche clausole contrattuali da inserire nelle lettere di incarico, negli accordi e nei contratti - sanzioni di natura contrattuale e - nei casi più gravi - l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale.

Hauser Carni si riserva, altresì, la facoltà di proporre domanda di risarcimento, qualora dalla condotta tenuta dai suindicati soggetti derivino alla Società danni concreti sia materiali (in particolare l'applicazione da parte del giudice delle misure pecuniarie o interdittive previste dal Decreto 231), sia reputazionali.

7.4 Consiglieri di Amministrazione e Sindaci

Per i Consiglieri di Amministrazione e i Sindaci Hauser Carni richiede, al momento dell'assunzione del mandato, l'impegno a rispettare e a dare attuazione al Modello 231.

In caso di violazione del Modello 231 da parte del Presidente del CdA, di un Amministratore e/o di un Sindaco di Hauser Carni, gli organi sociali – per i rispettivi profili di competenza – informeranno l'OdV per iscritto. L'organo sociale cui appartiene il responsabile della violazione provvederà ad assumere le iniziative più opportune ed adeguate coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto sociale; nei casi più gravi tale organo promuoverà la convocazione dell'assemblea per l'adozione dei provvedimenti di revoca.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari non esclude la facoltà della società di promuovere l'azione di responsabilità nei confronti degli amministratori e/o dei sindaci.

7.5 L'accertamento delle sanzioni disciplinari

Per i dipendenti di Hauser Carni, il procedimento disciplinare non può che essere quello previsto dallo Statuto dei Lavoratori e dal CCNL; è tuttavia necessario il coinvolgimento dell'OdV nella procedura di accertamento delle infrazioni e della successiva irrogazione nelle stesse nel caso di violazione del Modello 231.

Per le altre categorie di soggetti, legati a Hauser Carni da un rapporto diverso dalla subordinazione, il procedimento disciplinare sarà gestito dalle funzioni aziendali competenti e sarà data adeguata informativa all'OdV.

8. Whistleblowing

Le Segnalazioni sono gestite dalla Società nel rispetto delle prescrizioni normative in materia di *Whistleblowing* (D. Lgs. n. 24/2023 e Direttiva UE 2019/1937) riguardanti la protezione delle persone che effettuano le Segnalazioni. Ai sensi del comma 2-bis dell'art. 6 del Decreto, come modificato dal D.Lgs. n. 24/2023 (di seguito anche "Decreto WB"), il Modello 231 deve altresì prevedere i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lett. e). Hauser Carni ha individuato l'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. n. 231/2001 quale Gestore dei canali di segnalazione interna, conformemente alle prescrizioni di cui al Decreto WB, con il compito di assicurare il rispetto delle prescrizioni normative in materia di ricezione, analisi e riscontro alle segnalazioni pervenute.

Per quanto riguarda i profili più operativi, la legge prevede che i canali destinati a veicolare le segnalazioni garantiscano la riservatezza dell'identità del denunciante nelle diverse fasi di gestione della denuncia e che, almeno uno di essi, provveda a tali garanzie con modalità informatiche.

Conformemente a tali previsioni, Hauser Carni intende incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l'emersione di eventuali fenomeni corruttivi all'interno della Società e, a tal fine, ha istituito tre canali alternativi di segnalazione dedicati, tutti protetti da assoluta riservatezza, costituiti da:

1. apposito indirizzo di posta elettronica dell'OdV;
2. casella per segnalazioni in cartaceo presso la sede aziendale;
3. posta ordinaria indirizzata all'OdV presso la società.

Ricevuta la segnalazione, la Società, applicando le misure di tutela della riservatezza del segnalante previste dalle *policy* aziendale, seguirà le procedure stabilite per la valutazione della segnalazione e ne stabilirà la fondatezza, informando, se del caso, le funzioni aziendali responsabili dell'applicazione del sistema disciplinare.

L'eventuale adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano segnalazioni potrà essere denunciata dal segnalante all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza. In particolare, la Società condivide le specifiche misure a tutela del *whistleblower* e degli altri soggetti individuati dall'art. 3 del D.Lgs. n. 24/2023, affinché non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni connesse alla segnalazione.

Ogni atto assunto in violazione delle predette misure e delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 24/2023 è nullo.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

Hauser Carni può sanzionare il segnalante che ha effettuato segnalazioni infondate con dolo o colpa grave.

9. Formazione, diffusione, riesame e aggiornamento del Modello 231

Il Modello 231 è portato a conoscenza di tutti i Destinatari mediante appositi interventi di comunicazione e formazione per garantire la massima diffusione dei principi ispiratori e delle regole di condotta, affinché il singolo sia adeguatamente formato in modo tale che sia in condizioni di applicare correttamente le componenti del Modello rilevanti per la sua posizione.

I principi del Modello sono comunicati a tutti i dipendenti della Società. Al contempo il Modello 231 viene pubblicato nel sito intranet aziendale e affisso in luogo accessibile a tutti, affinché sia a disposizione di ogni dipendente. Sono, inoltre, definite iniziative di formazione / informazione mirata, a partecipazione obbligatoria, in particolare per i dipendenti coinvolti nei processi sensibili, al fine di divulgare e di favorire la comprensione dei principi e dei contenuti del Modello 231 e delle procedure collegate, nonché di aggiornare in ordine a eventuali modifiche intercorse. La struttura dei corsi di formazione è definita dall'Organismo di Vigilanza in coordinamento con le funzioni aziendali competenti.

L'Organismo riferisce periodicamente al Consiglio di Amministrazione sullo stato di applicazione e sulle eventuali necessità di aggiornamento, proponendo le eventuali integrazioni e/o modifiche del Modello 231. L'Organismo nello svolgimento dei suoi compiti si avvale delle competenti strutture aziendali.

Gli aggiornamenti del Modello 231 sono realizzati con cadenza minima biennale, salvo il caso in cui:

- siano introdotti nel D.Lgs. 231 nuovi reati di rilievo per le attività di Hauser Carni;
- l'azienda svolga nuove attività sensibili o attui significative modifiche organizzative;
- vi siano evidenze di carenze nel Modello 231 che necessitano un tempestivo adeguamento.

10. Protocolli di prevenzione micro

In allegato (vedi Allegato 3) vengono in dettaglio illustrati i protocolli micro di riferimento finalizzati a prevenire la commissione dei reati menzionati. In generale, i processi ed i relativi protocolli sono oggetto di monitoraggio di linea da parte della funzione direttamente responsabile e di monitoraggio indipendente da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Il sistema di protocolli di riferimento micro si articola nelle due seguenti categorie generali:

Protocolli fissi

I protocolli fissi devono essere obbligatoriamente implementati per tutti i Processi Sensibili per reati 231 e per le attività strumentali. Sono alla base del Modello di Organizzazione e Controllo e costituiscono le regole di base che l'azienda ha definito ed adotta per evitare, intercettare e combattere la commissione di reati rilevanti ai fini 231, in quanto da un lato definiscono le modalità operative, i criteri, le responsabilità e i poteri assegnati nello svolgimento del processo sensibile e dall'altro consentono la verificabilità ed il controllo dello stesso. Consistono in:

- Separazione delle attività
- Poteri di firma e poteri autorizzativi
- Tracciabilità e trasparenza del processo;
- Disposizioni aziendali di riferimento per la gestione del processo
- Reporting
- Sistema informativo utilizzato per la gestione del processo

Protocolli specifici

Ad alcuni Processi Sensibili ai reati ex. D.lgs 231/2001 e successive integrazioni, devono essere applicati dei protocolli specificatamente finalizzati a definire i criteri di organizzazione e controllo di tali attività, così come meglio dettagliati nell' Allegato 3; tali protocolli concorrono in modo sostanziale e mirato alla prevenzione del rischio 231 specifico in ciascun ambito sensibile.

* * *

Il presente documento, nella versione approvata da parte del Consiglio di Amministrazione della Società, in data 24 dicembre 2025, viene depositato agli atti della Società e reso pubblico – anche mediante pubblicazione sul sito aziendale - affinché possa essere messo a disposizione di tutti i Destinatari per consentirne, ai sensi di quanto previsto dal D.Lgs. 231/01, la conoscenza e il rispetto di quanto in esso contenuto nonché i successivi eventuali aggiornamenti.

Il Modello 231 sarà portato a conoscenza di tutti i Destinatari mediante appositi interventi di comunicazione e formazione per garantire la massima diffusione dei principi ispiratori e delle regole di condotta.

11. ALLEGATI

Vengono di seguito allegati i documenti aziendali che costituiscono parte integrante del Modello di Organizzazione e Controllo 231 di Hauser Carni S.p.A.:

- All. 1 - Matrice Analisi dei Reati 231 (reati societari, *risk analysis*, *gap analysis*)
- All. 2 – Il Codice di Comportamento
- All. 3 – Protocolli micro
- All. 4 - Procedure procedura acquisti
- All. 5 - Regolamento interno per il corretto utilizzo delle risorse informatiche
- All. 6 - Regolamento autisti
- All. 7 - Regolamento macellai
- All. 8 - Sistema dei Poteri, comprendente la delibera del CdA relativa alle deleghe e le procure notarili
- All. 9 - Deleghe in materia di sicurezza e di gestione della salute
- All. 10 - Organigramma