

NUTRISTAR S.P.A.

KEEP FARMING.

NUTRISTAR S.P.A.

**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
adottato ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001**

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in Giugno 2026.

Nutristar S.p.A.

Via del Paracadutista, 9 - 42122 Reggio Emilia - Italy
tel. +39 0522 271008 - fax +39 0522 503179 - P.IVA 01746090354 - www.nutristar.it

Sommario

PARTE GENERALE	3
1. Il D.Lgs. 231/2001 e il quadro normativo di riferimento	3
1.1 Il principio della responsabilità amministrativa degli enti	3
1.2 Il catalogo aggiornato dei Reati Presupposto applicabili a Nutristar S.p.A.	3
2. Nutristar S.p.A.: governance, assetto organizzativo e logica del Gruppo	4
2.1 Profilo societario e attività.....	4
2.2 Modello di Governance	4
2.3 Principio di separazione delle funzioni e dei poteri	5
2.4 La responsabilità nei rapporti di Gruppo e con le società collegate.....	5
3. L'Organismo di Vigilanza (OdV)	5
3.1 Costituzione, requisiti e composizione.....	5
3.2 Funzioni, attribuzioni e poteri dell'OdV	6
3.3 Natura della vigilanza 231	6
4. I flussi informativi e il sistema di Whistleblowing	6
4.1 I flussi informativi obbligatori verso l'OdV.....	6
4.2 Il sistema aziendale di gestione delle segnalazioni (Whistleblowing)	7
5. Il sistema disciplinare e sanzionatorio.....	8
5.1 Funzione del sistema disciplinare.....	8
5.2 Sanzioni per i lavoratori dipendenti (Personale Non Dirigente)	8
5.3 Misure nei confronti dei Dirigenti.....	8
5.4 Misure nei confronti degli Amministratori.....	9
5.5 Clausole di salvaguardia per Partner Commerciali, Consulenti e Terzi.....	9
6. Informazione, formazione e diffusione del Modello	9
6.1 Informazione interna ed esterna	9
6.2 Piani di formazione obbligatoria	9
7. Criteri di aggiornamento e revisione del Modello.....	10
7.1 Criteri di aggiornamento normativo (Ius Superveniens)	10

PARTE GENERALE

1. Il D.Lgs. 231/2001 e il quadro normativo di riferimento

1.1 Il principio della responsabilità amministrativa degli enti

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano il regime della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica. Tale responsabilità, che si qualifica come una forma di responsabilità penale-amministrativa a carico dell'ente, si affianca alla responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente commesso il reato.

L'Ente può essere ritenuto responsabile, con conseguente applicazione di sanzioni pecuniarie e interdittive particolarmente severe, qualora un reato appartenente al catalogo tassativo dei cosiddetti "reati presupposto" sia commesso nel suo interesse o a suo vantaggio:

- **Soggetti apicali:** 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;
- **Soggetti sottoposti:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali.

Il Decreto prevede tuttavia una causa di esclusione della responsabilità (efficacia esimente) qualora l'ente dimostri 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, e di aver affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello a un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (Organismo di Vigilanza).

1.2 Il catalogo aggiornato dei Reati Presupposto applicabili a Nutristar S.p.A.

Il presente Modello recepisce l'intero perimetro dei reati presupposto integrati dal legislatore fino al primo semestre del 2026. In considerazione del core business aziendale (produzione e commercializzazione di mangimi e prodotti zootecnici), le fattispecie di rischio primario e secondario sono così codificate:

A) Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e Frodi (Art. 24 e 25)

- Corruzione, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, truffa ai danni dello Stato o di ente pubblico.
- **Aggiornamento 2024 (Tutela delle erogazioni pubbliche):** rilevanza, quale reato presupposto ai sensi dell'art. 24, della malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316-bis c.p.), dell'indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato o dell'Unione europea (art. 316-ter c.p.) e della truffa per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.), con particolare riferimento ai contributi europei, statali o regionali legati a piani di sviluppo strutturale o agronomico. Per le ipotesi che offendono gli interessi finanziari dell'Unione europea per importi superiori a 100.000 euro rileva altresì, ai sensi dell'art. 25, l'indebita destinazione di denaro o cose mobili (art. 314-bis c.p., introdotto dalla L. 112/2024).

B) Reati Informatici e Cybersecurity (Art. 24-bis) – Aggiornato Legge 90/2024

- Accesso abusivo a un sistema informatico o telematico, detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso, intercettazione o interruzione illecita di comunicazioni.
- **Integrazione straordinaria (Ransomware ed Estorsione Informatica):** introduzione, quale nuovo reato presupposto nell'art. 24-bis (comma 1-bis), del delitto di estorsione commessa

mediante sistemi informatici o telematici (art. 629, terzo comma, c.p.), unitamente all'inasprimento delle sanzioni pecuniarie già previste. Il Modello mappa e vieta l'accondiscendenza a minacce cyber mediante il pagamento di riscatti in criptovalute o altre modalità, imponendo l'immediata denuncia e il blocco dei sistemi mediante protocolli di isolamento.

C) Reati contro la personalità individuale e tutela del lavoro (Art. 25-quinquies) – Aggiornato 2024

- **Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (Caporalato):** monitoraggio stringente del delitto di cui all'art. 603-bis c.p., esteso alle catene di fornitura, alla contrattualizzazione della manodopera esterna e ai servizi logistici e di facchinaggio operanti presso le sedi o le stalle del perimetro societario.

D) Reati Societari e Tributari (Art. 25-ter e 25-quinquiesdecies)

- False comunicazioni sociali (art. 2621-2622 c.c.), impedito controllo, corruzione tra privati.
- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, dichiarazione infedele, omessa dichiarazione, indebita compensazione di crediti d'imposta (compresi i crediti per attività di Ricerca e Sviluppo).

E) Reati Ambientali e Agroalimentari (Art. 25-undecies e 25-bis.1)

- Scarichi illeciti di acque reflue industriali, gestione non autorizzata di rifiuti speciali, inquinamento del suolo.
- Frode nell'esercizio del commercio, vendita di sostanze alimentari e mangimistiche non genuine come genuine, immissione in consumo di prodotti zootecnici non conformi ai regolamenti comunitari sulla sicurezza alimentare.

F) Reati Doganali e in materia di Accise (Art. 25-sexiesdecies) – Aggiornato D.Lgs. 141/2024

- **Contrabbando e Imposte di consumo:** riformulazione integrale della responsabilità per i delitti di contrabbando, non più riferiti al Testo Unico delle disposizioni legislative in materia doganale (d.P.R. 43/1973, abrogato), bensì alle nuove disposizioni nazionali complementari al codice doganale dell'Unione introdotte dal D.Lgs. 141/2024. Ingresso formale nel perimetro 231 dei reati legati alla sottrazione all'accertamento o al mancato pagamento delle imposte di consumo e delle accise (D.Lgs. 504/1995) sui prodotti energetici, lubrificanti e sulle merci soggette a restrizioni tariffarie.

2. Nutristar S.p.A.: governance, assetto organizzativo e logica del Gruppo

2.1 Profilo societario e attività

Nutristar S.p.A. è una società operante nel settore zootecnico, specializzata nella formulazione, produzione e commercializzazione di prodotti nutrizionali, mangimi speciali e servizi di consulenza tecnica per l'allevamento animale. L'organizzazione prevede una sede legale ed operativa principale sita in Reggio Emilia e una rete distributiva e logistica diffusa sul territorio nazionale.

2.2 Modello di Governance

La Società adotta un sistema di amministrazione e controllo di tipo tradizionale, così articolato:

- **Organo Amministrativo (Consiglio di Amministrazione o Amministratore Unico):** investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria dell'ente;

- **Collegio Sindacale:** incaricato di vigilare sull’osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e sull’adeguatezza dell’assetto organizzativo, amministrativo e contabile;
- **Società di Revisione:** deputata al controllo legale dei conti e alla verifica della regolare tenuta della contabilità sociale.

2.3 Principio di separazione delle funzioni e dei poteri

L’assetto organizzativo di Nutristar S.p.A. è improntato al principio cardine della segregazione delle funzioni (segregation of duties), in forza del quale nessun soggetto può gestire autonomamente l’intero ciclo di un’operazione sensibile. L’autorizzazione alla spesa, l’esecuzione materiale del pagamento, la registrazione contabile e il successivo controllo devono far capo a soggetti o funzioni aziendali distinte e tra loro indipendenti. Le procure e le deleghe operative sono assegnate per iscritto, prevedono limiti di valore analitici e sono coerenti con le responsabilità organizzative attribuite.

2.4 La responsabilità nei rapporti di Gruppo e con le società collegate

Nutristar S.p.A., in linea con i più recenti indirizzi espressi dalla giurisprudenza di legittimità in materia di responsabilità degli enti nei gruppi societari, riafferma il principio dell’autonomia giuridica della responsabilità 231 tra società capogruppo e società controllate o collegate.

La responsabilità per un reato presupposto commesso nell’ambito di una società partecipata (con specifico riferimento alla controllata Azienda Agricola Lacta S.a.s.) non si estende automaticamente alla controllante Nutristar S.p.A., a meno che la condotta illecita non sia stata posta in essere nel concorrente interesse o vantaggio di quest’ultima, ovvero qualora Nutristar S.p.A. abbia esercitato un’ingerenza diretta, un condizionamento gestionale o un “dominio di fatto” sulle decisioni operative e finanziarie della collegata, eludendo i presidi di separazione.

Al fine di blindare tale autonomia, il presente Modello impone:

- la netta separazione formale e sostanziale dei flussi deliberativi e dei poteri di spesa tra Nutristar S.p.A. e Azienda Agricola Lacta S.a.s.;
- l’obbligo di motivazione analitica e la verifica delle condizioni di mercato per tutte le operazioni infragruppo, ivi inclusi i finanziamenti fruttiferi e le erogazioni di provviste finanziarie per investimenti tecnologici o agronomici;
- la tracciabilità integrale di ogni movimentazione finanziaria e l’attivazione di flussi informativi periodici volti a rendicontare all’OdV di Nutristar S.p.A. l’utilizzo e la destinazione finale delle somme erogate alle società del gruppo.

3. L’Organismo di Vigilanza (OdV)

3.1 Costituzione, requisiti e composizione

Il Consiglio di Amministrazione di Nutristar S.p.A. affida il compito di vigilare sul funzionamento, l’osservanza e il costante aggiornamento del Modello a un Organismo di Vigilanza collegiale, operante in regime di assoluta indipendenza funzionale ed economica.

L’Organismo adotta una composizione binaria e mista, strutturata in modo da garantire la coesistenza dei requisiti tassativi di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione:

- **Presidente dell’OdV:** un professionista esterno alla Società, dotato di comprovata e specifica esperienza in materia di legal counsel, diritto penale dell’economia e compliance societaria 231;

- **Componente dell’OdV:** il Presidente in carica del Collegio Sindacale di Nutristar S.p.A., la cui presenza assicura una costante osmosi informativa con l’organo di controllo legale, senza determinare conflitti di interesse o sovrapposizioni funzionali.

3.2 Funzioni, attribuzioni e poteri dell’OdV

All’Organismo di Vigilanza sono attribuiti, per l’espletamento delle proprie funzioni, i più ampi poteri di iniziativa e controllo all’interno della Società. Nello specifico, l’OdV è investito dei compiti di:

- vigilare sull’efficacia del Modello, verificando la coerenza tra i comportamenti effettivi e i protocolli operativi adottati;
- monitorare l’efficacia delle procedure, valutando se le stesse siano idonee a prevenire la commissione dei reati presupposto applicabili;
- curare l’analisi dello ius superveniens, sollecitando l’aggiornamento del testo del MOGC all’organo amministrativo in caso di riforme legislative o mutamenti strutturali dell’azienda;
- svolgere periodicamente, e ogniqualvolta lo ritenga opportuno, atti di ispezione, audit e verifiche a campione sulle transazioni finanziarie, sui contratti e sulle aree a rischio della Società.

Per l’esercizio di tali attribuzioni, l’OdV ha libero accesso a tutti i locali aziendali, a tutta la documentazione societaria e può procedere all’audizione formale o informale di dipendenti, dirigenti, amministratori e consulenti esterni dell’Ente. L’Azienda assegna annualmente all’OdV un budget autonomo di spesa, congruo per l’espletamento del piano delle verifiche e per il ricorso a consulenze specialistiche esterne.

3.3 Natura della vigilanza 231

In conformità con i principi regolatori della materia, l’azione dell’OdV si qualifica come un monitoraggio di secondo livello, focalizzato sulla tenuta complessiva e sull’efficacia storico-concreta dei protocolli preventivi. Essa si distingue nettamente dai canonici “controlli di merito” e dalle verifiche pervasive sulle singole poste contabili, transazioni o scritture gestionali, che rimangono di esclusiva prerogativa del Collegio Sindacale, della Direzione Amministrativa e della Società di Revisione Legale. L’OdV opera mediante una metodica di supervisione sintetica, tesa a verificare il rispetto dei presidi di legalità attraverso il riscontro documentale delle evidenze, evitando sovrapposizioni o interferenze con la gestione ordinaria dell’Ente.

4. I flussi informativi e il sistema di Whistleblowing

4.1 I flussi informativi obbligatori verso l’OdV

Al fine di garantire l’effettività dell’azione di vigilanza, le funzioni apicali, i responsabili delle aree operative sensibili (Key Officers) e gli organi sociali hanno l’obbligo di trasmettere tempestivamente all’Organismo di Vigilanza flussi informativi periodici e notizie relative ad eventi straordinari che interessano la vita societaria.

Devono essere obbligatoriamente ed immediatamente comunicati all’OdV:

- l’avvio di procedimenti ispettivi, accessi, verifiche o richieste di informazioni da parte di organi di controllo pubblici (es. Agenzia delle Entrate, Guardia di Finanza, ASL, Ispettorato del Lavoro, Agenzia delle Dogane) e la successiva notifica di verbali di constatazione, atti di recupero fiscale o contestazioni sanzionatorie;

- i report periodici relativi all’andamento degli infortuni sul lavoro, alle malattie professionali e alle risultanze dei piani di monitoraggio ambientale;
- i provvedimenti disciplinari avviati o conclusi a carico di dipendenti, concernenti violazioni del Modello Organizzativo o del Codice Etico;
- i flussi finanziari e le note di rendicontazione relativi a operazioni straordinarie infragruppo e all’utilizzo di finanziamenti pubblici.

4.2 Il sistema aziendale di gestione delle segnalazioni (Whistleblowing)

Nutristar S.p.A., in adempimento degli obblighi sanciti dal D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, adotta un sistema strutturato per la ricezione, l’analisi e la gestione delle segnalazioni aventi ad oggetto violazioni delle normative nazionali ed europee, nonché del presente Modello Organizzativo e del Codice Etico.

4.2.1 Canale interno telematico protetto

Il canale di segnalazione primario istituito dalla Società è costituito da una piattaforma informatica esterna dedicata, accessibile tramite apposito link posizionato in modalità visibile ed esclusiva sul portale internet istituzionale della Società. L’infrastruttura tecnologica garantisce in modalità informatica e crittografica:

- la totale riservatezza dell’identità del segnalante (whistleblower), del segnalato e di eventuali terzi menzionati nella segnalazione;
- l’isolamento telematico dei log di accesso attraverso una politica di “no-log”, atta a impedire il tracciamento dell’indirizzo IP del dispositivo mittente o qualsiasi altra forma di identificazione informatica non autorizzata;
- la cifratura del contenuto della segnalazione e della documentazione allegata, rendendo i dati accessibili esclusivamente ai componenti dell’Organismo di Vigilanza, quali unici gestori autorizzati del canale.

Il testo del Modello vieta la configurazione sul sito web aziendale di moduli di contatto generici, form non protetti o caselle mail ordinarie non crittografate per finalità legate alla ricezione di segnalazioni di illeciti, blindando l’esclusività del portale sicuro.

4.2.2 Procedura di gestione e termini per l’istruttoria

L’iter procedurale di gestione delle segnalazioni pervenute tramite la piattaforma si articola secondo le seguenti scadenze perentorie ed inderogabili:

- **Avviso di ricevimento:** l’Organismo di Vigilanza rilascia al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione.
- **Interlocuzione e istruttoria:** l’OdV mantiene un’interlocuzione costante con il segnalante, potendo richiedere a quest’ultimo integrazioni documentali o chiarimenti necessari ai fini della verifica dei fatti.
- **Riscontro finale:** l’OdV fornisce un riscontro tempestivo e comunque entro 3 (tre) mesi dalla data dell’avviso di ricevimento, dando conto dell’esito dell’istruttoria (archiviazione per manifesta infondatezza o trasmissione agli organi dotati di potere disciplinare).

4.2.3 Canale esterno (ANAC) e condizioni di ricorso

I soggetti segnalanti possono effettuare una segnalazione esterna all’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) esclusivamente qualora, al momento della presentazione, ricorra una delle seguenti condizioni tassative previste dall’art. 6 del D.Lgs. 24/2023:

- il canale interno obbligatorio non è attivo o, se attivo, non è conforme a quanto previsto dal decreto in merito alla tutela della riservatezza;
- il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e alla stessa non è stato dato il prescritto riscontro nei termini di legge;
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non verrebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa possa determinare il rischio di ritorsioni;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

5. Il sistema disciplinare e sanzionatorio

5.1 Funzione del sistema disciplinare

L'efficacia esimente del Modello Organizzativo ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e) del D.Lgs. 231/01 è subordinata all'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso. Le sanzioni previste prescindono dall'eventuale instaurazione e dall'esito di un procedimento penale da parte dell'Autorità Giudiziaria per i medesimi fatti.

5.2 Sanzioni per i lavoratori dipendenti (*Personale Non Dirigente*)

I comportamenti posti in essere in violazione delle singole regole di condotta, dei codici di comportamento o dei protocolli operativi della Parte Speciale costituiscono inadempimenti contrattuali degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro. Le sanzioni applicabili sono graduate in conformità alle previsioni dell'art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) e del CCNL di categoria applicato dalla Società:

- **Biasimo verbale o ammonizione scritta:** nei casi di lieve e prima inosservanza delle procedure operative, dei tempi di conservazione documentale o delle modalità di tracciamento stabilite dal Modello.
- **Multa (fino a un massimo di 4 ore di retribuzione base):** nei casi di recidiva nelle infrazioni di cui al punto precedente o laddove la mancata adozione del protocollo (es. omesso riscontro documentale di una bolletta doganale, omessa registrazione delle movimentazioni di merci soggette ad accisa) esponga la Società a un rischio di illecito amministrativo o penale.
- **Sospensione dal servizio e dalla retribuzione (fino a un massimo di 10 giorni):** nei casi in cui la violazione dei protocolli interni si traduca in una condotta contraria all'interesse dell'azienda, sia idonea a configurare l'avvicinamento alla soglia di un reato presupposto, ovvero comporti l'elusione deliberata dei presidi informatici (es. mancata adozione dell'autenticazione a due fattori 2FA, disattivazione dei log di sistema).
- **Licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa:** qualora il dipendente ponga in essere condotte dirette univocamente alla commissione di un reato ex D.Lgs. 231/01, provochi all'azienda un grave pregiudizio patrimoniale o d'immagine, compia atti di ritorsione o discriminazione accertati ai danni di un soggetto segnalante (whistleblower), ovvero arrechi dolosamente alterazioni ai sistemi informatici aziendali eludendo le policy di cybersecurity, condotte per le quali si applicherà la sanzione del licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa.

5.3 Misure nei confronti dei Dirigenti

In caso di violazione del Modello da parte di soggetti aventi qualifica dirigenziale, l'OdV ne informa tempestivamente l'Organo Amministrativo. Le sanzioni, commisurate alla gravità del fatto e nel rispetto delle norme contrattuali e di legge, comprendono:

- sospensione cautelare dal servizio con mantenimento della retribuzione per il tempo necessario alle verifiche;
- revoca formale delle procure, delle deleghe di spesa o dei poteri autorizzativi e di firma conferiti;
- risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa, qualora l'inadempimento leda irrimediabilmente il vincolo fiduciario con la Società.

5.4 Misure nei confronti degli Amministratori

Qualora la violazione delle disposizioni del Modello, l'omessa vigilanza sui sottoposti o l'elusione fraudolenta dei presidi sia addebitabile a uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza segnala l'accaduto al Collegio Sindacale e all'intero Consiglio, affinché provvedano senza indugio a convocare l'Assemblea dei Soci per l'adozione delle seguenti misure:

- revoca formale o limitazione delle deleghe operative precedentemente assegnate;
- revoca dall'ufficio di amministratore per giusta causa ai sensi dell'art. 2383 c.c.;
- promozione dell'azione sociale di responsabilità ai sensi dell'art. 2393 c.c.

5.5 Clausole di salvaguardia per Partner Commerciali, Consulenti e Terzi

Ogni accordo o contratto stipulato da Nutristar S.p.A. con fornitori, spedizionieri, doganalisti, consulenti esterni o partner societari (ivi inclusi i rapporti operativi e finanziari strutturati con la controllata Azienda Agricola Lacta S.a.s.) deve prevedere l'inserimento obbligatorio di specifiche clausole di compliance 231.

Tali clausole impongono il rispetto dei principi del Codice Etico e dei protocolli della Parte Speciale di Nutristar. L'inosservanza di tali precetti, la mancata trasmissione dei flussi informativi richiesti (es. DURC, bolle doganali o rendicontazioni dei finanziamenti e contributi PSR) o la commissione di condotte illecite costituiscono grave inadempimento contrattuale, legittimando la Società a dichiarare la risoluzione di diritto del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., fermo restando il diritto al risarcimento di tutti i danni subiti.

6. Informazione, formazione e diffusione del Modello

6.1 Informazione interna ed esterna

Nutristar S.p.A. promuove la diffusione e la conoscenza dei principi del Modello e del Codice Etico presso tutti i livelli dell'organizzazione e nei confronti dei terzi che intrattengono stabili rapporti con l'Ente. Al fine di garantire la trasparenza e l'accessibilità documentale, copia del Codice Etico e un estratto analitico della Parte Generale del presente Modello sono pubblicati in un'apposita sezione ("Compliance 231") all'interno del sito internet istituzionale della Società.

6.2 Piani di formazione obbligatoria

La Società, in coordinamento con l'OdV, pianifica ed esegue sessioni periodiche di formazione obbligatoria rivolte a tutti i dipendenti, quadri e dirigenti dell'Ente. I programmi didattici sono differenziati e calibrati in base al livello di rischio delle funzioni svolte dai partecipanti (es. focus doganali e accise per l'area logistica; focus anticorruzione e frodi erogazioni pubbliche per l'area

amministrativa). La partecipazione ai corsi è tracciata mediante registri di presenza e test di verifica finale dell'apprendimento, i cui esiti sono conservati a cura dell'OdV.

7. Criteri di aggiornamento e revisione del Modello

7.1 Criteri di aggiornamento normativo (*Ius Superveniens*)

Il Modello Organizzativo costituisce uno strumento dinamico, la cui efficacia nel tempo dipende dal costante allineamento alla realtà operativa e normativa. La revisione straordinaria e l'adeguamento dei testi deve essere formalmente disposta dall'Organo Amministrativo, su proposta o previa consultazione dell'Organismo di Vigilanza, al verificarsi delle seguenti condizioni:

- **Evoluzione legislativa:** modifiche del testo del D.Lgs. 231/01 che comportino l'introduzione di nuovi reati presupposto o modifiche alle fattispecie esistenti che impattino sulle attività industriali e commerciali della Società;
- **Evoluzione giurisprudenziale:** mutamenti rilevanti nell'orientamento della giurisprudenza di legittimità circa i requisiti minimi di idoneità del Modello, l'estensione della colpa di organizzazione o i criteri di ripartizione della responsabilità all'interno dei gruppi societari;
- **Evoluzione organizzativa:** modifiche strutturali nell'assetto di governance di Nutristar S.p.A., espansione in nuovi mercati merceologici, o mutamenti nelle relazioni di controllo di fatto sulle società controllate o collegate.

Ogni variante, integrazione o modifica testuale del presente Modello deve essere formalmente esaminata e ratificata mediante apposita deliberazione del Consiglio di Amministrazione di Nutristar S.p.A. per poter assumere valore esimente ed efficacia organizzativa.