



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
D.LGS. 231/01 E NORME CORRELATE DI
CSI - COMPAGNIA SURGELATI ITALIANA S.P.A.

DOCUMENTO DI SINTESI DEL MODELLO

EDIZIONE N.7

IL PRESENTE DOCUMENTO È STATO APPROVATO DAL
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DI
CSI - COMPAGNIA SURGELATI ITALIANA S.P.A. IN DATA 11/02/.2022

DOCUMENTO DI SINTESI DEL MODELLO

REVISIONI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. N. 231/2001

Edizione	Aggiornamento del documento	Data
1.0	Prima adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. n. 231/2001.	09.11.2012
2.0	Aggiornamento del documento a seguito dell'introduzione delle fattispecie illecite di induzione indebita a dare o promettere utilità e di corruzione fra privati (L. n. 190/2012) e delle modifiche organizzative della Società.	25.11.2013
3.0	Aggiornamento del documento a seguito dell'introduzione del reato di autoriciclaggio di cui alla Legge 15 dicembre 2014, n. 186.	07.04.2015
4.0	Aggiornamento del documento a seguito dell'introduzione dei nuovi reati ambientali di cui alla Legge 22 maggio 2015, n. 68 e delle nuove fattispecie di false comunicazioni sociali di cui alla Legge 27 maggio 2015, n. 69	29.02.2016
5.0	Revisione del documento e ottimizzazioni generali del testo	15.11.2016
6.0	Aggiornamento del documento a seguito dell'introduzione del reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (L. 199/2016), del reato di traffico di organi prelevati da persona vivente (L. 236/2016), del reato di istigazione alla corruzione tra privati (D.lgs. 38/2017) e della nuova Legge sul whistleblowing.	22.03.2018
7.0	Aggiornamento del documento a seguito dei seguenti interventi normativi: ▪ Traffico di influenze illecite (Legge 3/2019). ▪ Frodi sportive (Legge 39/2019). ▪ Reati cibernetici (Legge 133/2019). ▪ Reati tributari (Legge 157/2019). ▪ D.lgs. 75/2020: a) Frode nelle pubbliche forniture e frode in agricoltura (art. 24 D.lgs. 231/01); b) peculato, peculato mediante profitto dell'errore altrui, abuso d'ufficio, dichiarazione infedele, omessa dichiarazione, indebita compensazione, se commessi nell'ambito di "sistemi fraudolenti transfrontalieri" e se l'imposta IVA evasa non è inferiore a dieci milioni di euro (art. 25 D.lgs. 231/01); c) reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies D.lgs. 231/01).	11.02.2022

APPROVATO DA	EDIZIONE	SOSTITUISCE	PAGINA	LOGO
C.d.A. del 11/02/2022	N. 7	Ed. n. 6 del 22.03.2018	2 di 23	

DOCUMENTO DI SINTESI DEL MODELLO

INDICE

DEFINIZIONI

PARTE GENERALE

1. **La descrizione della Società**
2. **Il Decreto Legislativo n. 231/2001**
3. **Il Catalogo dei reati presupposto 231**
4. **I presupposti della responsabilità amministrativa dell'ente**
5. **Le sanzioni previste dal D.lgs. 231/01**
6. **L'esenzione della responsabilità**
7. **Il Modello di organizzazione, gestione e controllo**
 - 7.1. Requisiti generali
 - 7.2. Destinatari
 - 7.3. Attività propedeutiche alla predisposizione del Modello
 - 7.4. Principi regolatori del Modello
 - 7.5. Aggiornamento, modifiche e integrazioni del Modello
8. **L'Organismo di Vigilanza**
 - 8.1. Requisiti e composizione
 - 8.2. Responsabilità
 - 8.3. Coordinamento tra Organismo di Vigilanza e struttura organizzativa della Società
 - 8.4. Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza
 - 8.4.1. Flussi informativi dall'Organismo di Vigilanza
 - 8.4.2. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza
9. **Informazione e diffusione del Modello**
 - 9.1. Informazione e formazione dei dipendenti
 - 9.2. Diffusione ai fornitori, ai clienti e ai collaboratori esterni
10. **Il Sistema Sanzionatorio**
 - 10.1. Introduzione
 - 10.2. Misure nei confronti dei lavoratori subordinati
 - 10.3. Misure nei confronti dei Dirigenti
 - 10.4. Misure nei confronti degli Amministratori
 - 10.5. Misure nei confronti dei Sindaci
 - 10.6. Misure nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza e della Società di Revisione
 - 10.7. Misure nei confronti di soggetti terzi
11. **Integrazione tra Modello e Code Of Business Principles di Gruppo**

DOCUMENTO DI SINTESI DEL MODELLO

PARTE SPECIALE

1. Introduzione
2. I reati che possono interessare la Società

Sezione A: Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello stato o di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture

- A1. Reati presupposto
- A2. Esposizione al rischio della Società
- A3. Aree aziendali a rischio
- A4. Principi generali di comportamento
- A5. Processi a rischio e procedure specifiche
- A6. Cronologia dell'aggiornamento della Sezione
- A7. Protocolli etico organizzativi di prevenzione

Sezione B: Delitti informatici

- B1. Reati presupposto
- B2. Esposizione al rischio della Società
- B3. Principi generali di comportamento
- B4. Regole generali di organizzazione, gestione e controllo
- B5. Protocolli etico organizzativi di prevenzione

Sezione C: Delitti di criminalità organizzata anche transnazionali

- C1. Reati presupposto
- C2. Esposizione al rischio della Società
- C3. Aree aziendali a rischio
- C4. Principi generali di comportamento
- C5. Processi a rischio e procedure specifiche
- C6. Protocolli etico organizzativi di prevenzione

Sezione D: Delitti contro l'industria ed il commercio

- D1. Reati presupposto
- D2. Esposizione al rischio della Società
- D3. Aree aziendali a rischio
- D4. Principi generali di comportamento
- D5. Processi a rischio e procedure specifiche
- D6. Protocolli etico organizzativi di prevenzione

Sezione E: Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio

- E1. Reati presupposto
- E2. Esposizione al rischio della Società
- E3. Le attività sensibili
- E4. Principi generali di comportamento

APPROVATO DA	EDIZIONE	SOSTITUISCE	PAGINA	LOGO
C.d.A. del 11/02/2022	N. 7	Ed. n. 6 del 22.03.2018	4 di 23	

DOCUMENTO DI SINTESI DEL MODELLO

- E5. Regole generali di organizzazione, gestione e controllo
- E6. Cronologia dell'aggiornamento della Sezione
- E7. Protocolli etico organizzativi di prevenzione

Sezione F: Reati societari

- F1. Reati presupposto
- F2. Esposizione al rischio della Società
- F3. Aree aziendali a rischio
- F4. Principi generali di comportamento
- F5. Processi a rischio e procedure specifiche
- F6. Regole generali di organizzazione, gestione e controllo
- F7. Cronologia dell'aggiornamento della Sezione
- F8. Protocolli etico organizzativi di prevenzione

Sezione G: Delitti contro la personalità individuale

- G1. Reati presupposto
- G2. Le attività sensibili
- G3. Principi generali di comportamento
- G4. Regole generali di organizzazione, gestione e controllo
- G5. Cronologia dell'aggiornamento della Sezione
- G6. Protocolli etico organizzativi di prevenzione

Sezione H: Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro

- H1. Reati presupposto
- H2. Esposizione al rischio della Società
- H3. Aree aziendali a rischio
- H4. Principi generali di comportamento
- H5. Processi a rischio e procedure specifiche
- H6. Regole generali di organizzazione, gestione e controllo
- H7. Protocolli etico organizzativi di prevenzione

Sezione I: Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro e beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio

- I1. Reati presupposto
- I2. Esposizione al rischio della Società
- I3. Aree aziendali a rischio
- I4. Principi generali di comportamento
- I5. Processi a rischio e procedure specifiche
- I6. Regole generali di organizzazione, gestione e controllo
- I7. Protocolli etico organizzativi di prevenzione

Sezione L: Delitti in materia di violazione del diritto d'autore

- L1. Reati presupposto

APPROVATO DA	EDIZIONE	SOSTITUISCE	PAGINA	LOGO
C.d.A. del 11/02/2022	N. 7	Ed. n. 6 del 22.03.2018	5 di 23	

DOCUMENTO DI SINTESI DEL MODELLO

- L2. Esposizione al rischio della Società
- L3. Aree aziendali a rischio
- L4. Principi generali di comportamento
- L5. Processi a rischio e procedure specifiche
- L6. Principi generali di organizzazione, gestione e controllo
- L7. Protocolli etico organizzativi di prevenzione

Sezione M: Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria

- M1. Reati presupposto
- M2. Esposizione al rischio della Società
- M3. Aree aziendali a rischio
- M4. Principi generali di comportamento
- M5. Processi a rischio e procedure specifiche
- M6. Regole generali di organizzazione, gestione e controllo
- M7. Protocolli etico organizzativi di prevenzione

Sezione N: Reati ambientali

- N1. Reati presupposto
- N2. Esposizione al rischio della Società
- N3. Aree aziendali a rischio
- N4. Principi generali di comportamento
- N5. Processi a rischio e procedure specifiche
- N6. Cronologia dell'aggiornamento della Sezione
- N7. Protocolli etico organizzativi di prevenzione

Sezione O: Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

- O1. Reati presupposto
- O2. Esposizione al rischio della Società
- O3. Principi generali di comportamento
- O4. Regole generali di organizzazione, gestione e controllo
- O5. Protocolli etico organizzativi di prevenzione

Sezione P: Reati tributari

- P1. Reati presupposto
- P2. Le attività sensibili
- P3. Principi generali di comportamento
- P4. Processi a rischio e procedure specifiche
- P5. Regole generali di organizzazione, gestione e controllo
- P6. Protocolli etico organizzativi di prevenzione

APPROVATO DA	EDIZIONE	SOSTITUISCE	PAGINA	LOGO
C.d.A. del 11/02/2022	N. 7	Ed. n. 6 del 22.03.2018	6 di 23	

DOCUMENTO DI SINTESI DEL MODELLO

DEFINIZIONI

RAGIONE SOCIALE: CSI - Compagnia Surgelati Italiana S.p.A.

DECRETO: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e successive modifiche ed integrazioni.

REATI: i reati contemplati dal D.lgs. 231/01 e dalle norme correlate.

MODELLO: il Modello di organizzazione, gestione e controllo D.lgs. 231/01 e norme correlate di CSI - Compagnia Surgelati Italiana S.p.A.

DESTINATARI DEL MODELLO: tutti i soggetti tenuti al rispetto delle prescrizioni del Modello e dei relativi Protocolli etico organizzativi di attuazione.

ORGANISMO DI VIGILANZA: l'Organismo previsto dall'art. 6, comma 1, lettera b) D.lgs. 231/01, nella Parte Generale del presente Documento di Sintesi del Modello.

CODICE ETICO: il Codice allegato al Documento di Sintesi del Modello.

COLLABORATORI E CONSULENTI: soggetti esterni che prestano attività lavorativa di carattere parasubordinato e/o autonomo per la Società.

APPROVATO DA	EDIZIONE	SOSTITUISCE	PAGINA	LOGO
C.d.A. del 11/02/2022	N. 7	Ed. n. 6 del 22.03.2018	7 di 23	

DOCUMENTO DI SINTESI DEL MODELLO

PARTE GENERALE

1. La descrizione della Società

CSI - Compagnia Surgelati Italiana S.p.A. (di seguito anche “Società” o “CSI”) è una società controllata da *Nomad Foods Europe*, leader in Europa nel settore dei surgelati con un fatturato annuo netto pari a circa 1,5 miliardi di euro.

CSI occupa 457 dipendenti (dato al 01.03.2018) ed è attiva nel settore alimentare producendo e commercializzando su tutto il territorio nazionale pesce, vegetali, piatti pronti, pizza ed altri prodotti esclusivamente surgelati, attraverso una fitta rete vendita, composta da forza vendita diretta, agenti e concessionari.

In particolare, la Società opera nelle seguenti principali linee di *business*: *Vegetables, Fish, Ready Meals, Poultry*. I prodotti sono commercializzati in Italia attraverso i marchi: Findus, Capitan Findus, Sofficini Findus e Quattro Salti in Padella. Le vendite sono effettuate a clienti della Grande Distribuzione Organizzata, a concessionari, a punti vendita tradizionali (“*normal trade*”) e a clienti della ristorazione commerciale e collettiva.

La sede legale e amministrativa della Società si trova a Roma mentre le attività produttive sono svolte presso lo stabilimento di Cisterna di Latina (LT), certificato secondo i seguenti *standard*:

- Sicurezza sul Lavoro, BSOHSAS 18001;
- Qualità, UNI EN ISO 9001;
- Gestione Ambientale, UNI EN ISO 14001;
- Sicurezza alimentare, *British Retail Consortium* (BRC).

2. Il Decreto Legislativo n. 231/2001

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” (di seguito nel presente documento anche “Decreto”), ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento la **responsabilità in sede penale** delle società per alcuni illeciti previsti dal Decreto (“*reati presupposto*”), che si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito.

Il Decreto è stato emanato per dare attuazione all’art. 11 della Legge delega n. 300 del 29 settembre 2000 che demandava al Governo il compito di definire un sistema di responsabilità sanzionatoria amministrativa degli enti, in ottemperanza agli obblighi imposti da alcuni importanti atti internazionali:

- la Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità europee del 26 luglio 1995,
- la Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri dell’Unione europea, emanata a Bruxelles il 26 maggio 1997,

APPROVATO DA	EDIZIONE	SOSTITUISCE	PAGINA	LOGO
C.d.A. del 11/02/2022	N. 7	Ed. n. 6 del 22.03.2018	8 di 23	

DOCUMENTO DI SINTESI DEL MODELLO

- la Convenzione OCSE del 17 settembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali.

Allineandosi ai sistemi normativi di molti paesi d'Europa (Francia, Regno Unito, Olanda, Danimarca, Portogallo, Irlanda, Svezia, Finlandia e Svizzera), il legislatore italiano introduce, dunque, la responsabilità della *societas*, intesa *“quale autonomo centro di interessi e di rapporti giuridici, punto di riferimento di precetti di varia natura, e matrice di decisioni ed attività dei soggetti che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse dell'ente”* (così la Relazione al Progetto preliminare di riforma del codice penale).

S'innova così l'assetto normativo: prima del D.lgs. 231/2001, infatti, la responsabilità dell'ente, per il reato commesso nel suo interesse o vantaggio da amministratori e/o dipendenti, era circoscritta alla sola obbligazione civile per il pagamento delle multe e delle ammende inflitte (e solo in caso di insolvibilità del condannato, art. 197 c.p.) e all'obbligazione alle restituzioni e al risarcimento del danno a norma delle leggi civili (art. 185 c.p.).

In particolare, il Decreto disciplina la responsabilità della persona giuridica esponendola anche a rischi di natura penale, considerando in particolare che:

- l'accertamento della responsabilità avviene nell'ambito del processo penale;
- tale responsabilità è autonoma rispetto alla persona fisica che ha commesso il reato.

La società potrà quindi essere dichiarata responsabile anche se la persona fisica che ha commesso il reato non è imputabile ovvero non è stata individuata.

3. Il Catalogo dei reati presupposto 231

Gli illeciti previsti dal Decreto sono sintetizzati nella seguente tabella:

LEGGE	ART. D.LGS. 231/01	DENOMINAZIONE REATO
D.lgs. 231/01, D.lgs. 75/20	24	Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello stato o di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture
L. 48/08, L. 133/19	24-bis	Delitti informatici e trattamento illecito di dati
L. 94/09, L. 236/16	24-ter	Delitti di criminalità organizzata
D.lgs. 231/01, L. 190/12 - L.3/19, D.lgs. 75/20	25	Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio
D.lgs. 350/01	25-bis	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento

DOCUMENTO DI SINTESI DEL MODELLO

LEGGE	ART. D.LGS. 231/01	DENOMINAZIONE REATO
L. 99/09	25-bis.1	Delitti contro l'industria e il commercio
D.lgs. 61/02, L. 262/05, L. 190/12, L. 69/15, D.lgs. 38/17	25-ter	Reati societari
L. 7/03	25-quater	Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
L. 7/06	25-quater.1	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
L. 228/03, L. 199/16	25-quinquies	Delitti contro la personalità individuale
L. 62/05	25-sexies	Abuso di mercato
L. 123/07, D.lgs. 81/08 D.lgs. 106/09, L. 3/18	25-septies	Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro
D.lgs. 231/07, L. 186/14	25-octies	Ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio
L. 99/09	25-novies	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
L. 116/09	25-decies	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
D.lgs. 121/11, L. 68/15 D.lgs. 21/18	25-undecies	Reati ambientali
D.lgs. 109/12, L. 161/17	25-duodecies	Impiego di cittadini di Paesi Terzi il cui soggiorno è irregolare
L. 167/17, D.lgs. 21/18	25-terdecies	Razzismo e xenofobia
L. 39/19	25-quaterdecies	Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo [...]
L. 157/19, D.lgs. 75/20	25- quinquiesdecies	Reati tributari
D.lgs. 75/20	25-sexiesdecies	Contrabbando
L. 146/06		Reati transnazionali

4. I presupposti della responsabilità amministrativa dell'ente

I presupposti della responsabilità amministrativa sono indicati nell'art. 5 del D.lgs. 231/01:

APPROVATO DA	EDIZIONE	SOSTITUISCE	PAGINA	LOGO
C.d.A. del 11/02/2022	N. 7	Ed. n. 6 del 22.03.2018	10 di 23	

DOCUMENTO DI SINTESI DEL MODELLO

“L’ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche, di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;*
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla Vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).*

L’ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi”.

I **presupposti** perché una società possa incorrere in tale responsabilità sono che:

a) la commissione del reato presupposto sia avvenuta da parte di soggetti qualificati

Per “*soggetti qualificati*” si intendono tanto i soggetti interni, ossia i cd. “*apicali*” ed i c.d. “*sottoposti*” quanto i soggetti esterni all’ente quali consulenti o intermediari.

Sono “SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE” coloro che:

- rivestono formalmente la funzione di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente;
- esercitano, di fatto, la funzione di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente che li pone direttamente a conoscenza di informazioni sensibili e privilegiate. Rileva ad esempio la figura dell’amministratore di fatto, così come definito dall’art. 2639 c.c.;
- esercitano la funzione di rappresentanza, di amministrazione o di direzione di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale e/o svolgono, anche di fatto, la gestione e il controllo della medesima nell’ambito di strutture decentrate.

Per i reati commessi da tali soggetti vi è un’inversione dell’onere della prova e spetta all’ente dimostrare:

- di aver adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a individuare e prevenire reati del genere di quello verificatosi;
- di aver affidato, ai sensi dell’art. 6, comma 1, lett. b) del D.lgs. 231/01, ad un apposito organo (il c.d. “*Organismo di Vigilanza*”), dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello, e di curarne l’aggiornamento;
- l’elusione fraudolenta del Modello attraverso la trasgressione, volontaria, delle regole specifiche dettate dal medesimo da parte degli autori del reato (soggetti in posizione apicale).

Sono “SOGGETTI IN POSIZIONE SUB-APICALE” (o “*sottoposti*”) coloro che sono subordinati alle figure in posizione apicale. Di regola assumerà rilievo l’inquadramento in uno stabile rapporto di lavoro subordinato, ma potranno rientrare nella previsione di legge anche situazioni peculiari in cui un determinato incarico sia affidato a soggetti esterni, tenuti ad eseguirlo sotto la direzione e il controllo dei soggetti posti ai Vertici dell’ente.

Secondo l’art. 7, comma 1, D.lgs. 231/01, infatti, i reati commessi dai soggetti sottoposti all’altrui direzione, l’ente risponde solo se la commissione del reato è stata resa possibile

APPROVATO DA	EDIZIONE	SOSTITUISCE	PAGINA	LOGO
C.d.A. del 11/02/2022	N. 7	Ed. n. 6 del 22.03.2018	11 di 23	

DOCUMENTO DI SINTESI DEL MODELLO

dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. E tali obblighi si presumono osservati qualora, prima della commissione del reato, l'ente abbia *“adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi”* (art. 7 commi 1 e 2 del D.lgs. 231/01).

In questo caso è il Pubblico Ministero che ha l'onere di provare l'omessa direzione o vigilanza ed il collegamento fra questa ed il reato commesso.

b) Illecito sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente

Si evidenzia che la responsabilità della società sorge soltanto in occasione della realizzazione di determinati tipi di illeciti da parte di soggetti legati a vario titolo alla società e solo nelle ipotesi che la condotta illecita sia stata realizzata nell'interesse o a vantaggio della società stessa.

I due requisiti sono cumulabili, ma è sufficiente uno solo per delineare la responsabilità dell'ente:

- l'INTERESSE coincide con la politica adottata dall'impresa. Si configura qualora il soggetto abbia agito per una determinata finalità ed utilità, senza che sia necessario il suo effettivo conseguimento. Si può valutare ex ante (ossia prima dell'evento-reato);
- il VANTAGGIO, quale evento, fa riferimento alla concreta acquisizione di un'utilità economica per l'ente (anche in termini di risparmio di costi o maggiori utili). Si configura come il vantaggio/beneficio tratto dal reato. Si può valutare ex post (ossia dopo l'evento-reato).

La responsabilità è esclusa soltanto *“nei casi in cui l'autore abbia commesso il reato nell'esclusivo interesse proprio o di terzi”* e non dell'ente.

c) Illecito commesso dalle persone fisiche costituisca espressione della politica aziendale, ovvero, derivi da una “colpa di organizzazione”

La colpa organizzativa della Società consiste nella mancata o insufficiente predisposizione e attuazione di una struttura organizzativa interna dotata di efficacia preventiva rispetto alla commissione dei reati contemplati dalla normativa 231.

In sostanza, scaturisce dall'espressione di scelte di politiche aziendali errate o quantomeno superficiali per le quali è anche raffigurabile la c.d. *“colpa d'inerzia”* dell'ente.

5. Le sanzioni previste dal D.lgs. 231/01

Nel caso di commissione di uno degli illeciti sopra enunciati, il Decreto ha introdotto una responsabilità autonoma della Società, che si affianca alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso l'illecito. Pertanto, in aggiunta alle sanzioni a carico del soggetto che ha commesso materialmente il fatto, sono previste le seguenti misure sanzionatorie irrogabili alla Società e commisurate alla gravità dell'illecito commesso:

APPROVATO DA	EDIZIONE	SOSTITUISCE	PAGINA	LOGO
C.d.A. del 11/02/2022	N. 7	Ed. n. 6 del 22.03.2018	12 di 23	

DOCUMENTO DI SINTESI DEL MODELLO

- **sanzioni pecuniarie:** si applicano quando è riconosciuta la responsabilità dell'ente e sono determinate dal giudice penale attraverso un sistema basato su «quote», in relazione alla gravità dell'illecito, al grado della responsabilità dell'ente ed all'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

La sanzione pecuniaria è ridotta quando l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato un vantaggio ovvero ne ha ricavato un vantaggio minimo, oppure quando il danno cagionato risulta di particolare tenuità.

La sanzione, inoltre, è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente ha risarcito integralmente il danno ed ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, o si è comunque adoperato in tal senso, nonché se l'ente ha adottato un modello idoneo alla prevenzione di reati della specie di quello verificatosi.

Il pagamento della sanzione pecuniaria inflitta spetta all'ente con il suo patrimonio o il fondo comune; si esclude, pertanto, una responsabilità patrimoniale diretta dei soci o degli associati, indipendentemente dalla natura giuridica dell'ente;

- **sanzioni interdittive** (applicabili anche come misura cautelare nel corso delle indagini) per un periodo compreso tra tre mesi e due anni (interdizione dall'esercizio delle attività; sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze, concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione; esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi, sussidi e revoca di quelli concessi; divieto di pubblicizzare beni e servizi);
- **confisca del prezzo/profitto del reato o di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo/profitto dell'oggetto del reato** (sequestro conservativo, in sede cautelare);
- **pubblicazione della sentenza** (nel caso di applicazione di una sanzione interdittiva). Viene effettuata a spese dell'ente, in uno o più giornali indicati dal giudice nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale.

Sono previste alcune **CIRCOSTANZE ATTENUANTI** del reato che si realizzano nelle seguenti condizioni:

- se è prevalente l'interesse del colpevole o di terzi;
- l'ente ha conseguito un vantaggio considerato «minimo» o il danno è di particolare tenuità;
- nel caso di «ravvedimento operoso», ovvero se prima dell'apertura del dibattimento di primo grado, l'ente ha:
 - a) risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose del reato o si è efficacemente adoperato in tal senso;
 - b) adottato (o aggiornato) ed efficacemente attuato un Modello organizzativo idoneo a prevenire reati dello stesso genere di quello verificatosi;
 - c) messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

APPROVATO DA	EDIZIONE	SOSTITUISCE	PAGINA	LOGO
C.d.A. del 11/02/2022	N. 7	Ed. n. 6 del 22.03.2018	13 di 23	

DOCUMENTO DI SINTESI DEL MODELLO

La responsabilità dell'ente per gli illeciti amministrativi si aggiunge, e non si sostituisce, alla responsabilità personale degli autori del reato, soggetti apicali e subalterni, che resta disciplinata dalle norme del diritto penale.

6. L'esenzione della responsabilità

Gli articoli 6 e 7 del citato Decreto, nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità, prevedono, tuttavia, una forma specifica di esonero. In particolare, nel caso di illeciti commessi da soggetti in posizione apicale (art. 6 del Decreto), la società è esente da responsabilità se prova che:

- a) l'organo dirigente **ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di organizzazione, di gestione e di controllo** idoneo a prevenire la commissione di illeciti della specie di quello verificatesi.

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, e art. 7, comma 4, del D.lgs. 231/01, il Modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

- a. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
 - b. prevedere specifici Protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
 - c. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
 - d. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;
 - e. introdurre un Sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
 - f. prevedere una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività (aggiornamento del Modello) al fine di assicurare l'efficace attuazione del Modello;
- b) il compito di vigilare sull'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organo interno e indipendente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (**Organismo di Vigilanza**).

In conformità a quanto disposto dall'art. 6, comma 1 lett. b) D.lgs. 231/01, la Società ha affidato ad un apposito organo, cosiddetto "*Organismo di Vigilanza*" (di seguito anche "*OdV*"), il compito di:

- valutare l'effettività del Modello, in relazione alle attività espletate dall'ente e alla sua organizzazione e, quindi, la sua idoneità funzionale a scongiurare la commissione dei reati richiamati dal Decreto;
- vigilare sulla rispondenza dei comportamenti concretamente realizzati all'interno dell'ente con quanto previsto dal Modello;

APPROVATO DA	EDIZIONE	SOSTITUISCE	PAGINA	LOGO
C.d.A. del 11/02/2022	N. 7	Ed. n. 6 del 22.03.2018	14 di 23	

DOCUMENTO DI SINTESI DEL MODELLO

- curare l'aggiornamento del Modello segnalando tale esigenza all'Organo Amministrativo sia attraverso una fase preventiva di analisi delle mutate condizioni aziendali, degli aggiornamenti normativi o dei cambiamenti nell'attività svolta sia attraverso una fase successiva di verifica della idoneità delle modifiche proposte;

c) chi ha commesso il reato **ha eluso fraudolentemente le previsioni del Modello**.

È opportuno precisare che il legislatore ha previsto l'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo in termini facoltativi e non obbligatori. **La mancata adozione** non è soggetta, perciò, ad alcuna sanzione, ma **espone la società alla responsabilità per gli illeciti realizzati da amministratori e dipendenti**. Pertanto, nonostante l'adozione del Modello da parte dell'azienda risulti essere facoltativa, di fatto essa diviene obbligatoria se si vuole beneficiare dell'esenzione dalla responsabilità per il compimento del fatto illecito.

Infine, soprattutto in termini probatori, l'esenzione può essere avvalorata anche attraverso la produzione della documentazione delle fasi volte alla definizione e formalizzazione del Modello.

7. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo

7.1 Requisiti generali

L'obiettivo di CSI - Compagnia Surgelati Italiana S.p.A. è quello di definire e di implementare un efficace Modello di organizzazione, gestione e controllo al fine di garantire condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, nonché di beneficiare dell'esenzione dalla responsabilità prevista dal Decreto (artt. 6 e 7) nel caso di commissione di illeciti a vantaggio della Società.

Lo scopo del Modello, che ha come primario riferimento il *Code of Business Principles* adottato dal Gruppo *Nomad Foods Europe*, è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo finalizzate alla riduzione del rischio che siano commessi degli illeciti, da parte dei soggetti legati a vario titolo a CSI.

Nel 2017 vi è stata una integrazione al testo del Decreto ad opera della Legge sul *whistleblowing* al fine di inserire principi di tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti. Infatti, all'art. 6 del D.lgs. 231/01, dopo il comma 2, sono stati inseriti i commi 2-bis, 2-ter e 2-quater.

I principi contenuti nel presente Documento di Sintesi del Modello devono condurre, innanzitutto, a determinare una piena consapevolezza tra i dipendenti, gli Organi Sociali, i clienti, i fornitori e i collaboratori esterni che:

- l'ipotesi di commettere qualsiasi illecito è fortemente condannata da CSI anche quando apparentemente quest'ultima potrebbe trarne un vantaggio;
- l'adozione di comportamenti non conformi alle prescrizioni di legge e alle procedure aziendali espone al rischio di conseguenze penalmente rilevanti non solo per gli autori dell'illecito, ma anche per CSI;
- CSI intende censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso una costante attività di verifica affidata all'Organismo di Vigilanza e la comminazione di sanzioni

APPROVATO DA	EDIZIONE	SOSTITUISCE	PAGINA	LOGO
C.d.A. del 11/02/2022	N. 7	Ed. n. 6 del 22.03.2018	15 di 23	

DOCUMENTO DI SINTESI DEL MODELLO

disciplinari o contrattuali nel caso di violazione dei principi e delle procedure contenuti nel presente Documento di Sintesi del Modello.

7.2 Destinatari

Sono destinatari del Modello tutti coloro che:

- rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società nonché coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della medesima;
- intrattengono con CSI un rapporto di lavoro subordinato (dipendenti), ivi compresi coloro che sono distaccati per lo svolgimento dell'attività;
- collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato (collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, interinali ecc.) e/o autonomo.

Il Modello si applica, altresì, a coloro i quali, pur non essendo funzionalmente legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato, agiscano sotto la direzione o vigilanza del Vertice della stessa.

Inoltre, per quanto non siano ricompresi tra i soggetti che comportano la responsabilità dell'ente ai sensi del Decreto, il presente Documento di Sintesi del Modello si rivolge anche al Collegio Sindacale in considerazione dell'astratta possibilità che lo stesso agisca nei fatti quale gestore della Società e, comunque, al fine di orientare il comportamento di tutti coloro che rivestono ruoli di responsabilità all'interno dell'ente.

L'insieme dei Destinatari così definiti è tenuto a rispettare, con la massima diligenza, le disposizioni contenute nel Modello e nei suoi Protocolli etico organizzativi di attuazione.

7.3 Attività propedeutiche alla predisposizione del Modello

La predisposizione del Modello è subordinata a un preventivo processo di *Risk Assessment* che si è articolato nelle seguenti attività:

- **INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI.** Attraverso la ricognizione delle attività svolte dalla Società, lo scambio informativo con i Responsabili delle Funzioni e i Questionari di autovalutazione, sono state individuate le aree ed i processi in cui è teoricamente possibile la commissione dei reati. La possibilità teorica di commissione dei reati è valutata con riferimento esclusivo alle caratteristiche intrinseche dell'attività, indipendentemente da chi la svolga e senza tener conto dei sistemi di controllo già operativi dei rischi di commissione degli illeciti previsti dal Decreto nell'ambito dei processi gestiti dalla Società (*"rischio inerente"*);
- **INDIVIDUAZIONE DEI PRESIDI DI CONTROLLO GIÀ ESISTENTI.** Attraverso le risposte fornite nei Questionari di autovalutazione sono state identificate le procedure di controllo già esistenti nelle aree sensibili precedentemente individuate;
- **VALUTAZIONE DEL "RISCHIO RESIDUO"** ossia *"il rischio ottenuto riducendo il valore iniziale del rischio inerente in misura proporzionale alla forza del Sistema di controllo interno e dei presidi esistenti che caratterizza il processo in questione"*;
- **INDIVIDUAZIONE E IMPLEMENTAZIONE DEI PROTOCOLLI ETICO ORGANIZZATIVI DI PREVENZIONE (Gap Analysis)** volti ad allineare, attraverso il rafforzamento dei presidi

APPROVATO DA	EDIZIONE	SOSTITUISCE	PAGINA	LOGO
C.d.A. del 11/02/2022	N. 7	Ed. n. 6 del 22.03.2018	16 di 23	

DOCUMENTO DI SINTESI DEL MODELLO

esistenti, il livello di rischio residuo al livello di esposizione al rischio ritenuto accettabile dal *management* della Società (*Risk Tolerance*), anche in funzione della ferma volontà di CSI di rispettare appieno i dettami del Decreto.

I risultati del processo di *Risk Assessment* svolto da CSI sono stati sintetizzati nel documento denominato “*Identificazione e valutazione dei rischi ex D.lgs. n. 231/2001*”.

Il *Risk Assessment* è un processo iterativo: al fine di aggiornare tempestivamente il Modello esso dovrà essere ripetuto ogni qual volta intervengano modifiche normative ovvero modifiche dell’attività svolta da CSI in grado di incidere sul livello di esposizione al rischio di commissione di illeciti.

7.4 Principi regolatori del Modello

Per la predisposizione e l’implementazione del proprio Modello, CSI ha definito:

- regole comportamentali idonee a garantire l’esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell’integrità del patrimonio aziendale;
- una chiara e formalizzata assegnazione di poteri e di responsabilità e livelli autorizzativi, coerenti con le mansioni attribuite;
- documentazione normativa per le singole attività aziendali.

In particolare, il sistema delle procure e delle deleghe prevede che:

- le procure e le deleghe conferite siano coerenti con la posizione organizzativa ed aggiornate in conseguenza di eventuali variazioni della stessa;
- i poteri specificati nelle procure e nelle deleghe siano allineati e coerenti con gli obiettivi della Società;
- il procuratore possieda autonomia decisionale e di spesa adeguati alla funzione e ai compiti conferiti;
- in ogni delega siano specificati i poteri del delegato ed il soggetto cui il delegato riporta.

I Protocolli etico organizzativi prevedono che:

- siano definite e regolamentate le modalità e le tempistiche di svolgimento delle attività aziendali identificate a rischio di commissione di reati;
- sia garantita, ove possibile, l’oggettività dei processi decisionali;
- siano definite le attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli della Società dei principi generali e dei Protocolli al fine di minimizzare la manifestazione dei reati previsti dalle disposizioni normative;
- sia garantita la separazione delle funzioni, per cui l’autorizzazione all’effettuazione di una operazione deve essere sotto la responsabilità diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l’operazione. Tale principio deve contemperare l’obiettivo di efficiente gestione dell’attività aziendale;
- sia garantita la tracciabilità delle operazioni (sia legate alle attività operative che a quelle di controllo) volta ad assicurare che ogni operazione, transazione e/o azione sia verificabile, documentata, coerente e congrua. Deve essere ricostruibile l’iter di formazione degli atti e

APPROVATO DA	EDIZIONE	SOSTITUISCE	PAGINA	LOGO
C.d.A. del 11/02/2022	N. 7	Ed. n. 6 del 22.03.2018	17 di 23	

DOCUMENTO DI SINTESI DEL MODELLO

- devono essere reperibili le fonti informative/documentali utilizzate a supporto dell'attività svolta, a garanzia della trasparenza delle scelte effettuate;
- sia predisposto un efficace sistema dei controlli interni a più livelli, che assicuri un'adeguata e tempestiva attività di monitoraggio sulla completezza, veridicità, correttezza e accuratezza delle informazioni e dei dati circolarizzati all'interno della Società e all'esterno di essa, nonché la riservatezza nella trasmissione degli stessi;
 - i documenti riguardanti l'attività devono essere archiviati e conservati, a cura del Responsabile della Funzione interessata o del soggetto da questi delegato, con modalità tali da non consentire l'accesso a terzi che non siano espressamente autorizzati. I documenti approvati ufficialmente dagli organi sociali e dai soggetti autorizzati a rappresentare la Società verso i terzi non possono essere modificati se non nei casi eventualmente indicati dalle procedure e comunque in modo che risulti sempre traccia dell'avvenuta modifica. L'accesso a tali documenti è consentito, oltre che al Responsabile della Funzione ed al suo delegato, ai componenti dell'Organismo di Vigilanza e del Consiglio di Amministrazione.

Per ciascun Protocollo di prevenzione deve essere individuato un responsabile (il Responsabile del Protocollo), che coincide di norma con il Responsabile della Funzione prevalentemente interessata dall'operazione sensibile.

Il Responsabile del Protocollo deve garantire il rispetto delle regole di condotta, dei Protocolli etici di prevenzione e delle procedure aziendali da parte dei propri sottoposti e, per quanto possibile, di tutti coloro che prendono parte all'attività.

7.5 Aggiornamento, modifiche e integrazioni del Modello

Il Modello è aggiornato in occasione di modifiche intervenute nell'organizzazione aziendale e/o nello scenario normativo di riferimento.

Le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del Modello stesso sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di CSI. L'Organismo di Vigilanza segnala al citato CdA, in forma scritta e tempestivamente, la necessità di procedere all'aggiornamento del Modello indicando i fatti e le circostanze che evidenziano tale necessità con una specifica nota informativa. Le modifiche, gli aggiornamenti o le integrazioni al Modello adottate dal CdA devono essere sempre comunicate di ritorno all'Organismo di Vigilanza.

La Società si impegna a una tempestiva diffusione di tutti gli aggiornamenti del presente Documento di Sintesi del Modello ai propri Amministratori, dipendenti e collaboratori esterni. Inoltre, provvede all'organizzazione di sessioni di *training* dedicate.

Le modifiche che riguardano i Protocolli etico organizzativi di attuazione del Modello possono essere adottate direttamente dalle Funzioni aziendali interessate, salvo l'intervento di esperti e la verifica dell'Organismo di Vigilanza.

APPROVATO DA	EDIZIONE	SOSTITUISCE	PAGINA	LOGO
C.d.A. del 11/02/2022	N. 7	Ed. n. 6 del 22.03.2018	18 di 23	

DOCUMENTO DI SINTESI DEL MODELLO

8. L'Organismo di Vigilanza**8.1 Requisiti e composizione**

In base a quanto previsto dal Decreto, l'organo di controllo sul Modello deve essere interno alla Società (art. 6 comma 1, lettera b) e dotato di autonomi poteri di iniziativa e di verifica; all'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV") è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento.

Con Delibera del 09.11.2012 il Consiglio di Amministrazione di CSI ha approvato all'unanimità la costituzione dell'Organismo di Vigilanza, composto da due membri esterni e un membro interno alla Società.

L'OdV è nominato per la durata di tre esercizi. I membri dell'OdV pongono in essere anche in via disgiunta le azioni necessarie per l'attuazione delle decisioni assunte collegialmente. L'attività dell'OdV è disciplinata in un apposito Regolamento formalizzato e approvato dal medesimo organo di controllo.

L'OdV si riunisce con cadenza almeno bimestrale.

La modifica della composizione dell'OdV e la revoca del suo incarico sono di competenza del Consiglio di Amministrazione.

L'OdV deve essere dotato delle caratteristiche di cui alla normativa vigente.

8.2 Responsabilità

All'OdV sono assegnati i seguenti compiti:

1. vigilare sull'adeguatezza e l'efficacia del Modello;
2. garantire un flusso di informazioni verso i vertici della Società (Consiglio di Amministrazione e *Southern Europe Managing Director* – Direttore Generale per il Sud Europa) tramite la redazione e la distribuzione di apposita reportistica periodica;
3. predisporre un efficace ed efficiente sistema di comunicazione interna al fine di ottenere il riporto di informazioni rilevanti ai sensi del Decreto (segnalazione di possibili violazioni e/o inosservanze del Modello);
4. vigilare sull'osservanza del Modello da parte di tutti i dipendenti, degli Organi Sociali, dei *partner* commerciali e dei collaboratori esterni della Società:
 - programmando l'attività di verifica;
 - eseguendo controlli (pianificati e non pianificati) sulle attività od operazioni individuate nelle aree a rischio e procedendo alla loro formalizzazione (verifica dell'aggiornamento e del rispetto delle procedure, del sistema di deleghe in termine di coerenza tra poteri conferiti ed attività espletate, della conoscenza del Modello, ecc.);
 - effettuando incontri periodici con il *Southern Europe Managing Director*, il Collegio Sindacale e la Società di Revisione al fine di confrontarsi, verificare e relazionare sull'andamento del Modello;

APPROVATO DA	EDIZIONE	SOSTITUISCE	PAGINA	LOGO
C.d.A. del 11/02/2022	N. 7	Ed. n. 6 del 22.03.2018	19 di 23	

DOCUMENTO DI SINTESI DEL MODELLO

- promuovendo incontri con il Consiglio di Amministrazione, ogni volta che ritenga opportuno un esame o un intervento per discutere in materie inerenti il funzionamento e l'efficacia del Modello;
5. svolgere, o provvedere a far svolgere, accertamenti sulla veridicità e fondatezza delle segnalazioni ricevute, predisponendo una relazione sulla attività svolta secondo quanto previsto dal Protocollo etico organizzativo e proponendo al *Southern Europe HR & Italy HR & Legal Director* (Direttore Risorse Umane per il Sud Europa e Direttore Risorse Umane e Legale per l'Italia) l'eventuale adozione di sanzioni disciplinari;
 6. promuovere presso la struttura o gli organi sociali competenti l'apertura del procedimento per l'applicazione delle sanzioni disciplinari e delle altre misure sanzionatorie previste per la violazione del Modello;
 7. esprimere il proprio parere in ogni caso in cui il procedimento sia stato già attivato;
 8. curare l'aggiornamento del Modello:
 - valutando con la collaborazione delle funzioni competenti, le iniziative propedeutiche all'aggiornamento del Modello;
 - valutando le modifiche organizzative/gestionali e gli adeguamenti legislativi delle norme cogenti in termini di loro impatto sul Modello;
 - predisponendo misure idonee ai fini di mantenere aggiornata la mappatura delle aree a rischio;
 - proponendo al Consiglio di Amministrazione le modifiche al Modello rese necessarie da significative violazioni delle prescrizioni, da mutamenti dell'organizzazione, da interventi legislativi che ne richiedano l'adeguamento o dall'effettiva commissione di reati;
 - disponendo l'esecuzione dell'analisi di rischio in caso di elementi nuovi o di necessità oggettive di effettuare una nuova valutazione del rischio.
 9. chiedere informazioni e documenti in merito alle attività sensibili a tutti i Destinatari del Modello (organi sociali, dipendenti, dirigenti, collaboratori, terzi ecc.) e, laddove necessario, alla Società di Revisione;
 10. chiedere informazioni ai Direttori/Responsabili interessati dalle attività sensibili;
 11. avvalersi dell'ausilio e del supporto del personale dipendente della Società e del Datore di lavoro (o suo Delegato) per il tema inerente all'igiene, alla salute e alla sicurezza sul luogo di lavoro nonché di eventuali consulenti esterni per problematiche di particolare complessità o che richiedono competenze specifiche;
 12. promuovere presso la competente struttura aziendale un adeguato processo formativo/informativo per il personale e in genere per tutti i soggetti destinatari del Modello e verificarne l'attuazione.

Il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza definisce le modalità di svolgimento dell'incarico, di raccolta e conservazione della documentazione nonché gli obblighi di riservatezza cui è tenuto il singolo componente dell'Organismo stesso.

APPROVATO DA	EDIZIONE	SOSTITUISCE	PAGINA	LOGO
C.d.A. del 11/02/2022	N. 7	Ed. n. 6 del 22.03.2018	20 di 23	

DOCUMENTO DI SINTESI DEL MODELLO

L'Organismo di Vigilanza dispone sia della LIBERTÀ DI ACCESSO alle informazioni necessarie per l'esercizio dei propri poteri e funzioni, sia della LIBERTÀ D'INIZIATIVA quanto alla promozione di verifiche circa l'osservanza e l'attuazione del Modello presso le aree e/o Funzioni aziendali ritenute a rischio reato.

In capo a tutte le Funzioni aziendali, ai dipendenti e ai membri degli organi sociali, sussiste pertanto l'OBBLIGO DI OTTEMPERARE ALLE RICHIESTE D'INFORMAZIONI inoltrate dall'Organismo di Vigilanza.

Le attività attuate dall'OdV non possono essere sindacate da alcun organo o struttura aziendale.

8.3 Coordinamento tra Organismo di Vigilanza e struttura organizzativa della Società

CSI ha individuato il *Southern Europe Legal Manager* (Responsabile area legale Sud Europa) come referente interno dell'OdV. A tal fine il *Legal Southern Europe Manager* svolge le seguenti attività:

- partecipa alle riunioni dell'OdV;
- riferisce periodicamente all'OdV sulle principali modifiche intervenute nell'attività operativa aziendale (livelli di responsabilità, *guidelines* locali e di gruppo, procedure operative in essere, controlli effettuati e risultanze emerse, nuove attività avviate potenzialmente esposte ai rischi di reato previste dal Decreto);
- supporta l'OdV nello svolgimento delle attività di verifica;
- coordina i rapporti con il Collegio Sindacale, la Società di Revisione e il Consiglio di Amministrazione;
- svolge un ruolo consulenziale a beneficio di tutti i dipendenti con riferimento all'applicazione del Modello 231;
- è responsabile della diffusione della versione aggiornata del *Code of Business Principles* e del Modello a tutti i dipendenti;
- definisce piani di formazione rivolti al personale dipendente;
- supporta i *Key Officer* nella verifica dell'aggiornamento e del rispetto delle procedure aziendali;
- verifica la completezza e la tempestiva trasmissione all'OdV dei flussi informativi previsti dal Modello 231;
- supporta i responsabili delle funzioni aziendali nell'implementazione di azioni correttive conseguenti rilievi emersi nel corso delle attività di verifica svolte periodicamente dall'OdV.

8.4 Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza

8.4.1 Flussi informativi dall'Organismo di Vigilanza

Al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza, l'OdV riporta direttamente al CdA:

- mediante relazione scritta, circa lo stato di attuazione del Modello, con particolare riferimento agli esiti dell'attività di vigilanza espletata durante l'anno ed agli interventi opportuni per l'implementazione del Modello;
- trasmettendo il piano annuale delle verifiche predisposto per l'anno in corso (*Audit Plan*).

APPROVATO DA	EDIZIONE	SOSTITUISCE	PAGINA	LOGO
C.d.A. del 11/02/2022	N. 7	Ed. n. 6 del 22.03.2018	21 di 23	

DOCUMENTO DI SINTESI DEL MODELLO

L'OdV potrà essere convocato in ogni momento dal Consiglio di Amministrazione per riferire su particolari eventi o situazioni relative all'efficacia ed all'efficienza del Modello; potrà altresì in ogni momento chiedere di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione qualora ritenga opportuno un esame o un intervento del suddetto organo circa l'adeguatezza del Modello.

Ogni informazione, segnalazione, *report* previsti nel Modello organizzativo 231 sono conservati dall'OdV in un apposito archivio (elettronico o cartaceo) per un periodo di dieci anni. A tal fine, CSI dota l'Organismo di strutture idonee alla conservazione del materiale su indicato.

L'accesso all'archivio da parte di soggetti terzi deve essere preventivamente autorizzato dall'Organismo e svolgersi secondo modalità dallo stesso stabilite.

I membri dell'OdV, i componenti delle strutture aziendali e i consulenti di cui esso dovesse avvalersi, non possono comunicare o diffondere notizie, informazioni, dati, atti e documenti acquisiti nell'esercizio delle proprie attività, fatti salvi gli obblighi di comunicazione previsti dal Modello e dalle disposizioni vigenti.

8.4.2 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

Relativamente al flusso informativo verso l'OdV si fa riferimento allo specifico Protocollo parte integrante del Modello.

9. Informazione e diffusione del Modello

9.1 Informazione e formazione dei dipendenti

Ai fini dell'efficacia del Modello organizzativo 231, è obiettivo di CSI garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute nei confronti dei dipendenti. Tale obiettivo riguarda tutte le risorse aziendali sia quelle già presenti in Azienda che quelle da inserire nell'organizzazione. Il livello di formazione ed informazione è attuato con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei processi a rischio.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'OdV in collaborazione con il *Southern Europe HR & Italy HR & Legal Director* e con i Responsabili delle altre Funzioni di volta in volta coinvolte nell'applicazione del Modello; particolare attenzione deve essere attribuita alla formazione dei dipendenti in posizione apicale.

L'adozione del presente Documento di Sintesi del Modello e i successivi aggiornamenti sono comunicati a tutti i dipendenti al momento della loro approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

CSI, inoltre, consegna ai nuovi assunti un *set* informativo, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza. Tale *set* informativo contiene, oltre ai documenti di regola consegnati al neo-assunto, il *Code of Business Principles* e una presentazione esplicativa del Modello con le indicazioni di dove poterne consultare i contenuti.

APPROVATO DA	EDIZIONE	SOSTITUISCE	PAGINA	LOGO
C.d.A. del 11/02/2022	N. 7	Ed. n. 6 del 22.03.2018	22 di 23	

DOCUMENTO DI SINTESI DEL MODELLO

Il dipendente è tenuto a rilasciare a CSI una dichiarazione sottoscritta ove si attesti la ricezione del set informativo nonché la conoscenza degli elementi principali del Modello e l'impegno ad osservarne le prescrizioni.

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.lgs. n. 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'eventuale attribuzione di funzioni di rappresentanza della Società. Al termine di ciascuna sessione di formazione è prevista la compilazione di un *test* di apprendimento da parte di tutti i partecipanti.

9.2 Diffusione ai fornitori, ai clienti e ai collaboratori esterni

In seguito all'implementazione del Modello, le controparti esterne (fornitori, clienti e collaboratori esterni) dovranno essere informate in merito alle politiche, ai Protocolli etico organizzativi di prevenzione, alle procure e alle regole di comportamento adottate da CSI.

Il comportamento dei fornitori, dei clienti e dei collaboratori esterni che violi le linee di condotta e di comportamento prescritte nel Modello o che comporti la possibilità di commettere uno dei reati sanzionati dal Decreto può portare, attraverso l'introduzione di specifiche clausole e a discrezione del *Southern Europe Managing Director* alla risoluzione dei rapporti contrattuali.

Il *Southern Europe Legal Manager* sarà responsabile della stesura, aggiornamento ed inserimento di specifiche clausole nei contratti *standard* utilizzati da CSI.

10. Il Sistema Sanzionatorio

Per quanto concerne il sistema disciplinare e i relativi meccanismi sanzionatori si rimanda allo specifico Protocollo parte integrante del Modello di sintesi.

11. Integrazione tra Modello e Code of Business Principles di Gruppo

Nonostante il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel Decreto, presenti una portata diversa rispetto al *Code of Business Principles* adottato dal Gruppo *Nomad Foods Europe*, le regole di comportamento contenute nei due documenti sono tra loro integrate. Sotto tale profilo, infatti:

- il ***Code of Business Principles*** rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte delle società appartenenti al Gruppo *Nomad Foods Europe* allo scopo di esprimere valori e principi di “*deontologia aziendale*” che il Gruppo riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte dei principali portatori di interesse o *stakeholder* (amministratori, azionisti, clienti, collaboratori esterni, dipendenti, fornitori, banche);
- il **Modello** risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi a vantaggio della Società, possono comportare una responsabilità amministrativa in base a disposizioni del Decreto medesimo).

APPROVATO DA	EDIZIONE	SOSTITUISCE	PAGINA	LOGO
C.d.A. del 11/02/2022	N. 7	Ed. n. 6 del 22.03.2018	23 di 23	