

DOCUMENTO ILLUSTRATIVO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE DI FRIGOSCANDIA S.P.A.

INDICE

Sommario

PARTE GENERALE.....	3
SEZIONE I: QUADRO NORMATIVO	3
1.1 La disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, secondo la disciplina introdotta dal D.lgs. 231/2001	3
1.2 I reati presupposti alla responsabilità <i>ex</i> D.lgs. n. 231/2001	5
1.3 Esenzione dalla responsabilità: il modello di organizzazione e di gestione	5
1.4 Linee Guida di Confindustria	5
1.5 Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231	6
SEZIONE II: IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	6
2.1 La scelta di Frigoscandia di dotarsi del Modello previsto dal D.lgs. n. 231/ 2001	6
2.1.1 Presentazione della Società	6
2.2 Finalità del Modello	6
2.3 Elementi fondamentali del Modello	7
2.4 Destinatari del Modello organizzativo	7
SEZIONE III. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DEL PERSONALE	7
3.1 Azioni poste in essere da Frigoscandia per la diffusione del proprio Modello	7
3.1.1 Informativa al Personale Interno	7
3.2. Il primo strumento di efficace adozione del Modello da parte della società:	8
la formazione	8
3.2.1 Attività minime previste per la formazione	8
SEZIONE IV. ORGANISMO DI VIGILANZA. STATUTO	8
4.1. Struttura e composizione dell'Organismo di Vigilanza	8
4.1.1 Nomina e durata in carica dell'Organismo di Vigilanza	9
4.1.2 Compiti assegnati ai Responsabili di funzione	9
4.2 Definizione dei compiti e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza	9
4.2.1 Prerogative e risorse dell'OdV	10
4.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza	10
4.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	10
4.5 Protezione delle segnalazioni	12

4.5.1 Segnalazioni anonime	13	
4.6 Regolamento dell'Organismo di Vigilanza	13	
SEZIONE V. SISTEMA DISCIPLINARE.....	13	
5.1 Funzione del sistema disciplinare	13	
5.2 Sistema sanzionatorio per i dipendenti.....	13	
5.3 Sistema sanzionatorio previsto per i dirigenti.....	13	
5.4 Sistema sanzionatorio previsto per gli Amministratori.....	13	
5.5 Sistema sanzionatorio previsto per i sindaci	14	
5.6 Sistema sanzionatorio previsto per Consulenti, collaboratori e partners	14	
5.7 Sistema sanzionatorio previsto per l'OdV in tema di normativa sul <i>whistleblowing</i>	14	
5.8 Tipologia di violazioni del Modello e relative sanzioni.....	14	
PARTE SPECIALE	14	
SEZIONE VI. ANALISI DEL RISCHIO DI REATO	15	
6.1 Gestione del rischio (CoSo Report II)	15	
6.2 Individuazione delle attività a rischio e definizione dei protocolli: metodologia di lavoro	16	
6.3 Focus sulla metodologia di <i>Risk Analysis</i>	17	
6.4 Dei singoli Reati	17	
6.5 I Reati rilevanti	18	
6.5.1 Focus sui Reati in violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (art. 25 septies D.lgs. 231/2001).....	18	
6.5.2 Reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 25 quinquies D.lgs. 231/2001 e L. 199 /2016)	18	
6.6 Gli altri Reati significativi	19	
1.6.1 Reati contro con la Pubblica Amministrazione ed il suo patrimonio (artt. 24 e 25 D.lgs. 231/2001)	19	
6.6.2 Reati societari (art. 25 ter D.lgs. 231/2001)	19	
6.6.3 Reati di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio, impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita (art. 25 octies D.lgs. 231/2001)	19	
6.6.4 Reati ambientali (art. 25 undecies D.lgs. 231/2001)	19	
6.6.5 Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies D.lgs. 231/2001)	19	
6.6.6 Reati tributari (art. 25 quinquiesdecies D.lgs. 231 / 2001).....	19	
Sezione	VII	-
ANALISI DEI PROCESSI E DELLE PROCEDURE IN RELAZIONE AI REATI DI CUI AL D. LGS. 231/2001	19	
7.1 Individuazione delle procedure idonee ad impedire la realizzazione dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001	19	
7.1.1 Processi sensibili e procedure idonee a prevenire la realizzazione dei reati commessi in violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro	20	
7.1.2 Procedura idonea a prevenire il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro	21	
7.1.3 Processi sensibili e procedure idonee ad impedire la realizzazione di reati contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione	21	
7.1.4 Processi sensibili e procedure idonee a prevenire i reati contro la Pubblica Amministrazione	21	

7.1.5 Processi sensibili e procedure idonee a prevenire i reati societari	21
7.1.7 Processi sensibili e procedure idonee a prevenire il reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.....	21
7.1.9 Processi sensibili e procedure idonee a prevenire i reati tributari	21
ALLEGATI.....	21

PARTE GENERALE

SEZIONE I: QUADRO NORMATIVO

1.1 La disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, secondo la disciplina introdotta dal D.lgs. 231/2001

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, attuando in parte la legge delega 29 settembre 2000, n. 300, disciplina - introducendola per la prima volta nell'ordinamento giuridico italiano - la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (enti). Prima dell'introduzione di tale disciplina legislativa, gli enti collettivi non erano soggetti, secondo la legge italiana, a responsabilità di tipo penale-amministrativo e solo le persone fisiche (amministratori, dirigenti, *etc.*) potevano essere perseguite per l'eventuale commissione di reati nell'interesse della compagine societaria.

Tale assetto normativo è stato profondamente innovato dal decreto legislativo 231/2001, che ha segnato l'adeguamento, da parte della legislazione italiana, ad una serie di convenzioni internazionali alle quali l'Italia ha già da tempo aderito: in particolare, si tratta della Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità europee del 26 luglio 1995, della Convenzione U.E. del 26 maggio 1997 relativa alla lotta contro la corruzione, nonché della Convenzione OCSE del 17 settembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali. Con l'emanazione del D.lgs. 231/2001, il legislatore italiano ha ottemperato agli obblighi previsti da siffatti

strumenti internazionali e comunitari, i quali dispongono appunto la previsione di paradigmi di responsabilità delle persone giuridiche e di un corrispondente sistema sanzionatorio che colpisca la criminalità d'impresa in modo più diretto ed efficace.

Il D.lgs. 231/2001 si inserisce, dunque, in un contesto di attuazione degli obblighi internazionali e - allineandosi con i sistemi normativi di molti Paesi, quantomeno europei - istituisce la responsabilità della *societas*, considerata "*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, elaborato dalla Commissione presieduta dal prof. Carlo Federico Grosso).

L'istituzione della responsabilità amministrativa delle società nasce dalla considerazione empirica secondo cui le condotte illecite commesse all'interno dell'impresa, lungi dal conseguire ad un'iniziativa privata del singolo, sovente rientrano nell'ambito di una diffusa **politica aziendale** e conseguono a decisioni di vertice dell'ente medesimo.

Si tratta di una responsabilità "amministrativa" *sui generis*, poiché, pur comportando sanzioni amministrative, consegue da reato ed il suo accertamento segue le garanzie proprie del processo penale.

In particolare, il D.lgs. 231/2001 contiene un articolato sistema sanzionatorio che muove dall'applicazione di sanzioni pecuniarie comminate utilizzando delle quote, alle quali si aggiungono, seguendo la scala della gravità del reato commesso, misure interdittive tra cui la sospensione o la revoca di concessioni e licenze, il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, l'esclusione o la revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzazione di beni e servizi; fino ad arrivare alle più pesanti sanzioni interdittive, che possono giungere al divieto di esercitare la stessa attività d'impresa.

La sanzione amministrativa per la società, tuttavia, può essere applicata esclusivamente dal giudice penale, nel contesto delle norme di garanzia predisposte dall'ordinamento penale; ciò solo qualora sussistano tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore. In particolare, è necessario che sia commesso uno dei reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa dell'ente e che tale reato sia compiuto nell'**interesse o a vantaggio** della società, da parte di soggetti apicali o ad essi sottoposti.

La responsabilità degli enti si estende anche ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto, sempre che sussistano le particolari condizioni previste dal D.lgs. 231/2001: ciò comporta, ai fini del presente Modello organizzativo, la necessità di considerare eventuali operazioni che Frigoscandia si trova a compiere all'estero.

Tale aspetto sarà vagliato nella seconda parte di questo documento, quando verranno affrontate, una per una, le singole ipotesi di reato per le quali il legislatore ha previsto la responsabilità dell'ente collettivo.

Quanto ai requisiti necessari perché possa configurarsi, accanto alla responsabilità penale

delle persone fisiche, anche la responsabilità amministrativa della persona giuridica, come già detto, deve trattarsi, in primo luogo, di un reato commesso **nell'interesse o a vantaggio** dell'ente. Il vantaggio **esclusivo** dell'agente (o di un terzo rispetto all'ente) non determina alcuna responsabilità in capo all'ente, trattandosi in una situazione di manifesta estraneità della persona giuridica rispetto al fatto di reato.

I potenziali soggetti attivi del reato presupposto alla responsabilità degli enti sono:

- a) *“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 degli stessi”* (cosiddetti soggetti apicali);
- b) *“persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)”* (cosiddetti soggetti sottoposti all'altrui direzione).

[Omissis]

Ai fini dell'affermazione della responsabilità dell'ente, oltre all'esistenza dei requisiti fin qui richiamati, che consentono di effettuare un collegamento **oggettivo** tra il reato commesso e l'attività dell'ente, il legislatore impone anche l'accertamento di un requisito di tipo **soggettivo**, consistente nella colpevolezza dell'ente per il reato realizzato. Tale requisito soggettivo, si identifica con l'individuazione di una **colpa dell'organizzazione**, intesa come assenza o inefficacia di adeguate regole di diligenza autoimposte dall'ente medesimo e volte a prevenire lo specifico rischio da reato. Tali regole di diligenza costituiscono proprio il contenuto centrale del presente Modello organizzativo.

1.2 I reati presupposti alla responsabilità ex D.lgs. n. 231/2001

Prima di entrare nel dettaglio delle attività svolte da Frigoscandia al fine di valutare quali di esse esponano l'ente alla possibile commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001, è opportuno completare l'inquadramento generale dei confini di tale fonte normativa.

[Omissis]

1.3 Esenzione dalla responsabilità: il modello di organizzazione e di gestione

Agli artt. 6 e 7 del D.lgs. 231/2001, il legislatore prevede come strumento per l'esenzione dalla responsabilità amministrativa, l'adozione di un effettivo ed efficace Modello di organizzazione e di gestione il quale sia idoneo a prevenire la commissione dei reati della stessa specie di quelli che si sono in concreto verificati.

[Omissis]

1.4 Linee Guida di Confindustria

Le Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex decreto legislativo n. 231/2001 forniscono alle associazioni e alle

imprese indicazioni di tipo metodologico su come predisporre un Modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei reati indicati nel Decreto, consentendo all'ente l'esonero dalla responsabilità e dalle relative sanzioni (pecuniarie e interdittive).

Nella predisposizione del presente Modello, Frigoscandia, si è ispirata alle Linee Guida di Confindustria, sulla scorta di quanto previsto dall'art. 6 comma n. 3 del Decreto.

1.5 Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231

I Principi consolidati sono stati emanati da CNDCEC, ABI, CNF e Confindustria nel dicembre 2018 e riportano in sintesi, per quanto qui d'interesse, le principali modalità di elaborazione dei modelli organizzativi.

Nella predisposizione del presente Modello, Frigoscandia, ha tenuto conto anche di questi principi, ad integrazione di quanto disposto dalle Linee Guida di Confindustria.

SEZIONE II: IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

2.1 La scelta di Frigoscandia di dotarsi del Modello previsto dal D.lgs. n. 231/2001

La scelta di Frigoscandia di dotarsi di un modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/01 si inserisce nella più ampia politica dell'impresa tesa ad indirizzare i Destinatari del Modello ad una gestione trasparente, corretta e ispirata al rispetto delle norme giuridiche vigenti e dei fondamentali principi di etica negli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale.

Nello specifico, scopo principale del Modello è l'individuazione di un sistema strutturato ed organico di procedure e regole di comportamento e di attività di controllo al fine di prevenire - per quanto possibile - la commissione delle diverse tipologie di illecito previste dal Decreto.

2.1.1 Presentazione della Società

Frigoscandia è un'impresa che si occupa di attività di logistica e distribuzione di prodotti gelati e surgelati.

Si occupa di garantire la catena del freddo, cioè l'"iter" che prevede di mantenere costante la temperatura lungo tutte le fasi del processo distributivo, dallo stoccaggio al trasporto, nonché alla distribuzione presso le strutture a cui il prodotto è destinato.

Ogni ulteriore informazione è anche disponibile sul sito www.frigoscandiaspa.it

2.2 Finalità del Modello

Come detto, questo documento individua il sistema, strutturato ed organico, di procedure ed attività di controllo (preventivo e *post factum*) finalizzato, a sua volta, alla riduzione del rischio di commissione di Reati, mediante l'individuazione delle attività che presentano i rischi maggiori e la conseguente identificazione dei necessari presidi.

[Omissis]

2.3 Elementi fondamentali del Modello

Il Modello si compone di un **indice**, di un elenco degli **allegati**, delle **definizioni**, di una **Parte Generale** e di una **Parte Speciale**.

[Omissis]

2.4 Destinatari del Modello organizzativo

Il Modello è indirizzato - *in primis* - a tutto il personale di Frigoscandia che si trovi a svolgere le attività identificate a rischio. Le disposizioni contenute nel Modello devono, dunque, essere rispettate dal personale dirigenziale, che opera in nome e per conto della Società, e dagli eventuali lavoratori subordinati; soggetti tutti opportunamente formati e informati circa i contenuti del Modello medesimo, secondo le modalità appositamente previste dallo stesso.

Al fine di garantire un'efficace ed effettiva prevenzione dei Reati, il presente Modello è destinato anche ai collaboratori esterni, intesi sia come persone fisiche (consulenti, professionisti, *etc*) sia come società che, mediante contratto, prestino la propria collaborazione a Frigoscandia per la realizzazione delle proprie attività. Il rispetto del Modello è garantito mediante l'apposizione di una clausola contrattuale che obblighi il contraente diverso dalla società ad attenersi ai principi del Modello nell'attività che riguarda l'impresa.

Rispetto ai Fornitori continuativi ed ai *Partners* di Frigoscandia, si prevede che la Società - prima di vincolarsi contrattualmente ai terzi - svolga un'adeguata procedura di *due diligence*. Segnatamente, tale attività di controllo dovrà essere volta a verificare la reputazione del soggetto con cui si intende contrattare e dei suoi principali esponenti (soci e amministratori), la situazione finanziaria, la competenza per rendere il servizio oggetto del contratto, i maggiori clienti con cui opera e gli eventuali rapporti con le autorità pubbliche.

SEZIONE III. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DEL PERSONALE

3.1 Azioni poste in essere da Frigoscandia per la diffusione del proprio Modello

Le modalità di comunicazione del Modello devono essere tali da garantirne la piena pubblicità, al fine di assicurare che i Destinatari siano a conoscenza delle procedure che devono essere seguite per un adempimento corretto delle proprie mansioni.

[Omissis]

3.1.1 Informativa al Personale Interno

In ossequio a quanto disposto dalla Linee Guida di Confindustria, l'informazione deve essere completa, tempestiva, accurata, accessibile e continua.

[Omissis]

3.2. Il primo strumento di efficace adozione del Modello da parte della società: la formazione

L'attività di formazione organizzata dalla Società è finalizzata a promuovere la conoscenza della normativa di cui al Decreto, del Modello e del Codice Etico adottati dalla società. In particolare per le funzioni responsabili potrà essere svolta formazione in sala con incontri della durata di una giornata presso la sede societaria.

[Omissis]

3.2.1 Attività minime previste per la formazione

[Omissis]

SEZIONE IV. ORGANISMO DI VIGILANZA. STATUTO

4.1. Struttura e composizione dell'Organismo di Vigilanza

Il D.lgs. 231/2001, all'art. 6 comma 1 D.Lgs. 231/2001, prevede l'obbligatoria istituzione di un Organismo di Vigilanza (OdV) interno all'ente, dotato sia di un autonomo potere di controllo (che consenta di vigilare costantemente sul funzionamento e sull'osservanza del Modello), sia di un autonomo potere di iniziativa, a garanzia dell'aggiornamento del Modello medesimo.

Il D.lgs. 231/2001, in virtù delle modifiche normative apportate dall'art. 1, comma 82, della legge finanziaria del 2005, stabilisce che l'OdV può essere sia monosoggettivo che plurisoggettivo.

Frigoscandia ha optato, nel pieno rispetto della disciplina normativa, per un OdV monocratico composto da un membro esterno.

Tale soluzione è stata ritenuta la più adatta, sulla base delle caratteristiche della propria struttura organizzativa, a garantire l'effettività dei controlli cui l'OdV è istituzionalmente preposto.

Si è inoltre deciso che la nomina dell'OdV, nonché l'eventuale revoca, sia di competenza del Consiglio di Amministrazione. L'organo amministrativo procede a tali operazioni nel pieno rispetto delle indicazioni di legge, anche sulla base di quanto sancito nelle Linee Guida di Confindustria e, comunque, garantendo sempre che l'OdV sia connotato dai seguenti requisiti:

- a) Autonomia e indipendenza**
- b) Professionalità**

c) **Continuità d'azione**

d) **Onorabilità**

4.1.1 Nomina e durata in carica dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV deve avere le caratteristiche di cui sopra e, quindi, essere in possesso di competenze giuridiche specifiche.

Deve, altresì, garantire la capacità di controllo e l'indipendenza richieste dalla legge.

L'OdV riveste il suo ruolo per due anni a decorrere dalla data dell'effettiva nomina. Il componente dell'OdV può essere rinominato alla scadenza.

Alla scadenza del mandato l'OdV rimane in carica sino all'effettiva nomina del nuovo organismo.

In tale periodo il compenso dell'OdV, stabilito dal Consiglio di Amministrazione al momento della relativa nomina, non potrà subire variazione alcuna, se non quelle determinate dall'opportunità di adeguamento agli indici legali.

L'eventuale revoca del membro dell'OdV, da disporsi esclusivamente per ragioni connesse a gravi inadempimenti in ordine al mandato conferito, dovrà essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione e previamente comunicata all'Organo di controllo.

La revoca dei poteri propri dell'OdV e l'attribuzione dei medesimi poteri ad altri soggetti, potrà avvenire solo per giusta causa, per tale dovendosi intendere anche una ristrutturazione organizzativa significativa di Frigoscandia, mediante apposita delibera del Consiglio di Amministrazione con l'approvazione del Collegio sindacale.

L'OdV è nominato dal Consiglio di Amministrazione di Frigoscandia.

Il sopravvenire di cause di incompatibilità/ineleggibilità determinerà l'immediata decadenza dell'OdV.

Se nel corso dell'incarico l'OdV viene a mancare, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sostituzione dello stesso.

L'OdV provvede direttamente a dotarsi di una modalità operativa che regolamenti il suo funzionamento, in conformità alla legge ed alle disposizioni del Codice Etico e del presente Modello.

4.1.2 Compiti assegnati ai Responsabili di funzione

[Omissis]

4.2 Definizione dei compiti e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza

I principali compiti dell'OdV sono previsti dal D.lgs. 231/2001 all'art. 6, comma 1, lett. b)

come segue:

- vigilare su funzionamento e osservanza del Modello;
- curarne l'aggiornamento, sottoponendone la necessità all'Organo gestorio.

[Omissis]

4.2.1 Prerogative e risorse dell'OdV

[Omissis]

4.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza

Come sopra già precisato, al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'OdV riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società.

[Omissis]

4.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti a collaborare per una piena ed efficace attuazione del Modello segnalando, immediatamente, ogni eventuale notizia di reato ed ogni violazione del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione.

Dette segnalazioni cartacee dovranno pervenire in busta chiusa e verranno raccolte dal personale addetto al ritiro delle missive, il quale dovrà, a sua volta, consegnarle (sempre in busta chiusa) all'OdV, preavvertendolo a mezzo e mail dell'arrivo della comunicazione. L'OdV è l'unico organismo autorizzato alla lettura delle segnalazioni in questione. Tale procedura garantisce la tutela dell'identità del *Whistleblower* e della riservatezza dell'informazione.

L'organizzazione predispone anche un metodo alternativo alla segnalazione cartacea. In particolare le segnalazioni possono avvenire tramite posta elettronica presso la seguente casella odv@frigoscandiaspa.it, il cui accesso è riservato solo ed unicamente all'OdV.

In adempimento a quanto da ultimo previsto dalla Legge n. 179/2017 in tema di *Whistleblowing* l'indirizzo di posta elettronica dedicata all'Organismo sarà destinataria di ogni segnalazione e ciascun componente dell'OdV si impegna a non diffondere il nominativo del segnalante.

In particolare in adempimento a quanto prevede la nuova Legge in tema di *Whistleblowing* al personale dipendente della società viene rilasciata una *password* che serve per accedere ad una pagina di segnalazione attraverso un link il cui indirizzo viene reso noto.

Tramite le credenziali fornite ciascun dipendente può accedere ad un *form* di segnalazione. Una volta effettuato l'accesso sarà quindi possibile presentare la segnalazione seguendo le

indicazioni del *form*.

La segnalazione verrà in automatico inoltrata alla casella *e-mail* dedicata all'OdV.

A ciascuna segnalazione verrà attribuito un numero progressivo.

L'attribuzione di un numero identificativo della segnalazione permetterà successivamente di rendere nota l'identità del segnalante su base volontaria di quest'ultimo.

Tramite la medesima piattaforma sarà consentito all'OdV di interloquire con il segnalante per una migliore gestione della segnalazione medesima.

L'Organismo di Vigilanza deve essere immediatamente informato, attraverso posta cartacea o attraverso la casella di posta elettronica sopra indicata, a cura del Responsabile della funzione interessata in caso nelle seguenti occasioni:

- violazioni riscontrate che comportino l'applicazione delle sanzioni di cui alla Sezione V;
- procedimenti disciplinari avviati per le violazioni del Modello;
- provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- applicazione di eventuali sanzioni per le violazioni del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione;
- eventuale contenzioso giudiziario relativo alle sanzioni disciplinari per violazioni del Modello;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento della Società o di soggetti apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.lgs. 231/2001, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- ogni potenziale rischio di commissione di un reato rilevante *ex* D.lgs. 231/2001.

L'[OdV](#) deve essere inoltre immediatamente informato di:

- ogni modifica sostanziale apportata al documento di valutazione di rischi *ex* D. Lgs. 81/08 e s.m.i. avvenuta successivamente all'adozione del [Modello](#);
- ogni incidente accaduto che comporta un infortunio o malattia superiore ai 40 giorni;
- ogni accadimento che possa comportare inquinamento e/o una violazione del D.Lgs 152/2006 e s.m.i..

Tutte le segnalazioni sono conservate, a cura dell'OdV, in un apposito archivio, secondo modalità definite dall'OdV e tali da assicurare la riservatezza circa l'identità di chi ha effettuato la segnalazione.

In conformità a quanto disposto dal Decreto (art. 6, comma 2, lett. d), tutti gli Organi sociali sono tenuti a comunicare all'OdV ogni informazione utile allo svolgimento dell'attività di controllo e alla verifica sull'osservanza del Modello, il suo funzionamento e la sua corretta attuazione. I medesimi obblighi informativi sono previsti in capo ai Responsabili di Funzione (*v. supra* par. 4.1.2).

Ogni comunicazione avviene tramite posta cartacea riservata o tramite la casella di posta elettronica dedicata all'Organismo di Vigilanza.

4.5 Protezione delle segnalazioni

La gestione piramidale dei flussi informativi costituisce a propria volta un processo sensibile, in grado di frustrare l'adempimento degli obblighi di vigilanza conferiti all'OdV. Pertanto è prevista la seguente procedura, a mezzo della quale ogni dipendente, può trasmettere ogni utile segnalazione circa presunte violazioni del Modello organizzativo, anche qualora le stesse non integrino gli estremi di un reato, nonché fornire suggerimenti per l'implementazione del Modello.

Il sistema di protezione delle segnalazioni di violazione delle disposizioni di legge, del Codice Etico e del Modello è considerato strumento fondamentale per l'applicazione efficace del sistema di prevenzione dei rischi di reato.

Con il presente Modello si costituisce l'obbligo sia per i componenti del CdA che per ogni dipendente o collaboratore della società di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite che in buona fede, sulla base della ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto, ritengano si siano verificate.

Pertanto un dipendente che segnala una violazione del Modello organizzativo, anche se non costituente Reato, non deve trovarsi in alcun modo in posizione di svantaggio per questa azione, indipendentemente dal fatto che la sua segnalazione sia poi risultata fondata o meno.

Con il presente Modello si costituisce l'espresso divieto di compiere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi direttamente o indirettamente collegati alla segnalazione, fatto salvo, comunque, il diritto degli aventi causa di tutelarsi, qualora siano accertate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità della dichiarazione.

Non solo, a seguito della recente Legge n. 179 del 30 novembre 2017 in materia di Whistleblowing, Frigoscandia ha fatto proprio quanto previsto dalla predetta novella (cfr. par. 4.4).

La riforma ha infatti previsto la più ampia tutela nei confronti del dipendente che segnali un illecito commesso all'interno dell'ente; più precisamente, è fatto divieto alla società di demansionare, licenziare il segnalante o riservargli qualsiasi trattamento deteriore con intento persecutorio.

E' stato, altresì, introdotto l'obbligo di previsione nel Modello Organizzativo adottato dalla società della prescrizione, rivolta ai soggetti apicali nonché ai dipendenti e collaboratori sottoposti alla loro direzione, di segnalare eventuali illeciti o violazioni del Modello Organizzativo; la legge prescrive, altresì, che le segnalazioni siano circostanziate e fondate su solidi elementi di fatto.

I soggetti indicati dal Modello Organizzativo devono, dunque, essere obbligati a segnalare ogni violazione del medesimo di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Il dipendente, tuttavia, è consapevole che non saranno prese in considerazione segnalazioni o accuse, conosciute come false né, tanto meno avrà diritto alle tutele offerte. Verranno infatti avviate procedure disciplinari nei confronti di chiunque sollevi

intenzionalmente accuse false o irregolari.

Frigoscandia incoraggia ogni soggetto afferente alla società che desideri sollevare una questione inerente ad una violazione del Modello a discuterne con il proprio superiore gerarchico prima di seguire queste procedure di *Whistleblowing*, salvo controindicazioni concrete.

[Omissis]

4.5.1 Segnalazioni anonime

Qualsiasi questione relativa a presunte violazioni di quanto stabilito dal D.lgs. 231/2001, dalle altre fonti di legge, dal Codice Etico e dal Modello può essere comunicata all'OdV anche in modo anonimo.

[Omissis]

4.6 Regolamento dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV si dota di un apposito regolamento che ne disciplina le regole di funzionamento. In particolare, il documento disciplina l'attività ed il funzionamento dell'OdV, ivi incluse tutte le attività relative alle modalità di esercizio delle sue attribuzioni (e.g. pianificazione, esecuzione, rapporto e verifiche non programmate, programmazione ed esecuzione delle riunioni).

Lo stesso regolamento disciplina la validità delle deliberazioni, le modalità di gestione delle risorse finanziarie a disposizione e le procedure necessarie per le modifiche al regolamento stesso.

SEZIONE V. SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Funzione del sistema disciplinare

[Omissis]

5.2 Sistema sanzionatorio per i dipendenti

[Omissis]

5.3 Sistema sanzionatorio previsto per i dirigenti

[Omissis]

5.4 Sistema sanzionatorio previsto per gli Amministratori

[Omissis]

5.5 Sistema sanzionatorio previsto per i sindaci

[Omissis]

5.6 Sistema sanzionatorio previsto per Consulenti, collaboratori e partners

[Omissis]

5.7 Sistema sanzionatorio previsto per l'OdV in tema di normativa sul *whistleblowing*

[Omissis]

5.8 Tipologia di violazioni del Modello e relative sanzioni

[Omissis]

PARTE SPECIALE

SEZIONE VI. ANALISI DEL RISCHIO DI REATO

6.1 Gestione del rischio (CoSo Report II)

Nella redazione del presente Modello si è analizzato il “rischio di gestione” proprio dell’organizzazione aziendale tenendo conto dei “principi generali al *Management*” che sono stati definiti dalla Guardia di Finanza, nel prosieguo anche solo “GdF”, con circolare n. 83607/2012¹.

Secondo le indicazioni della GdF il governo dell’azienda si basa sui seguenti elementi principali:

- obiettivi;
- rischi;
- controlli.

Di seguito vengono analizzati detti elementi.

La finalità principale del sistema di controllo interno è quella di assicurare il raggiungimento di obiettivi che siano identificati dalla società, nonché condivisi da tutta l’organizzazione aziendale.

Gli **obiettivi** possono essere strategici, operativi, di *reporting* e di conformità, come meglio descritti nella tabella esplicativa che segue.

Ogni società deve affrontare dei rischi di diversa natura ed ad ogni livello dell’organizzazione.

Il **rischio** deve essere inteso quale elemento sfavorevole che può pregiudicare il raggiungimento degli obiettivi aziendali dei quali, quelli riferiti alle leggi e regolamenti *ex* D.Lgs 231/2001, ne costituiscono una parte²: quella qui rilevante.

Nessuna società potrà azzerare totalmente il rischio, nell’accezione sopra definita, tuttavia ciascun rischio può essere “gestito” in modo da non compromettere l’operatività aziendale ed il raggiungimento di determinati obiettivi.

Il CdA deve essere consapevole di quali sono i rischi che minacciano l’organizzazione societaria e determinare di conseguenza il livello di rischio considerato “accettabile”, impegnandosi a mantenerlo tale a mezzo di azioni mirate di *Risk Management*.

Gli elementi che caratterizzano il rischio sono la “probabilità” del verificarsi dell’evento e il relativo “impatto” che l’evento dannoso può avere sulla organizzazione.

Tali elementi consentono di identificare quali rischi sono significativi per l’azienda, e perciò devono essere presi in considerazione, e quali, invece, hanno una rilevanza minore e possono essere trascurati.

Il Documento CoSO Report II è un esempio di come sono stati catalogati i vari rischi aziendali che sono strettamente collegati agli obiettivi di ciascuna società.

Proprio con riferimento al **controllo**, la GdF, nella propria circolare, lo individua come strumento finalizzato al raggiungimento degli obiettivi che l’organizzazione societaria si è prefissata.

Il controllo, inoltre, elimina o riduce le conseguenze del rischio, rileva il rischio e segnala

¹ Circolare che ha trattato diffusamente la composizione del Modello *ex* D.lgs. 231/2001 dedicando alla stessa il Volume III, che così recita a pagina 76: “*Ai fini dell’elaborazione dei Modelli, che devono essere costruiti secondo uno schema che riprenda i processi di risk assessment e risk management normalmente attuati nelle imprese, la relazione illustrativa evidenzia come la normativa preveda una maggior tipizzazione dei modelli validi per i vertici, come risulta dal disposto dell’art. 6, comma 2, che tratteggia un modello ben strutturato, con un contenuto minimo obbligatorio e non derogabile*”.

² Cfr. Documento CoSO II (ERM).

l'esigenza di un'azione correttiva.

Il controllo può essere svolto in due momenti: dopo aver posto in essere l'azione e, quindi, si ha un controllo rivelatore o prima di porre in essere l'azione e, quindi, si ha un controllo preventivo.

[Omissis]

6.2 Individuazione delle attività a rischio e definizione dei protocolli: metodologia di lavoro

Tenendo anche conto delle linee guida elaborate da Confindustria, Associazione di categoria cui aderisce Frigoscandia S.p.a., si è provveduto a costruire ed a sviluppare un Modello di organizzazione orientato attorno alle concrete situazioni che connotano l'attività operativa dell'azienda, ossia a tutte le reali attività e strutture organizzative della Società - e perciò ai reali "rischi di reato" prospettabili in relazione ad esse -, avuto appunto riguardo a tutte le specificità di ogni settore di attività e ad ogni singola ipotesi di reato identificata dal D.lgs. 231/2001. Si è, cioè, "ritagliato" il Modello organizzativo, più che rispetto a principi generali e astratti, attorno alle dette concrete situazioni e strutture organizzative, e quindi in base ai rischi di reato prospettabili in relazione ad esse, avuto riguardo a tutte le loro specificità.

A tale scopo, la predisposizione del presente Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie, suddivise in diverse fasi, improntate ai principi fondamentali della tracciabilità e della verificabilità di tutte le operazioni svolte nell'ambito dell'attività societaria, in modo tale da consentire un controllo effettivo sulla stessa, nonché la coerenza con i precetti del D.lgs. 231/2001.

I fase: raccolta e analisi di tutta la documentazione essenziale

In primo luogo, l'elaborazione del presente Modello ha preso le mosse dalla raccolta e valutazione di tutta la documentazione ufficiale, disponibile presso la società, e relativa a:

- organigrammi della Società;
- deleghe e procure, altri documenti societari, contabili e bilancistici;
- precedenti processi, condanne o comunque procedimenti subiti dalla società, di qualsivoglia natura giuridica;
- contrattualistica rilevante;
- sistemi di gestione implementati in conformità a normative tecniche (es. ISO 9001) nonché le relative certificazioni laddove applicate;
- i precedenti accadimenti aziendali rilevanti;
- ogni altra informazione rilevante.

Siffatti documenti sono stati, quindi, esaminati al fine di costituire una piattaforma informativa della struttura e dell'operatività della società, nonché della ripartizione dei poteri e delle competenze, funzionale allo svolgimento delle attività rientranti nella fase seguente.

II fase: identificazione delle attività a rischio

III fase: identificazione e analisi degli attuali presidi al rischio

IV fase: gap analysis

V fase: definizione dei protocolli

6.3 Focus sulla metodologia di Risk Analysis

La società ha elaborato una tabella di Analisi del Rischio che è stata redatta sulla base di una precisa metodologia esplicita in un separato documento allegato al presente Modello. E' stato valutato il grado di rischio di ciascun reato, rilevante ai sensi del D.lgs. 231/2001, rispetto all'attività espletata dalla Società.

La metodologia applicata tiene conto di quanto indicato nei "Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi" del Dicembre 2018.

6.4 Dei singoli Reati

Il presente paragrafo ed i successivi di codesta sezione costituiscono un approfondimento giuridico sulle fattispecie risultate rilevanti all'esito dell'analisi dei rischi.

Per semplicità di trattazione, verranno illustrati i processi a rischio nella successiva sezione, sempre in relazione ai Reati qui analizzati.

Dall'analisi dei rischi effettuata in Frigoscandia S.p.a. ai fini del D.lgs. 231/2001 con le modalità di cui sopra, la cui documentazione è custodita a cura dell'OdV, è emerso che le fattispecie di reato il cui rischio di commissione è risultato rilevante (**medio**), sono:

- i reati contro la vita e l'incolumità individuale con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro *ex art. 25 septies* del D.lgs.231/01.
- reato di intermediazione illecita *ex art. 603 bis c.p. ex art. 25 quinquies* D.lgs 231/2001.

Per quanto attiene a tipologie di reati previste dal D.lgs. 231/2001 quali:

- reati contro la P.A. *ex art. 25* D.lgs. 231/2001;
- reati commessi attraverso erogazioni pubbliche *ex art. 24* D.lgs. 231/2001;
- reati di criminalità informatica e di illecito trattamento dei dati *ex art. 24 bis* D.lgs. 231/2001;
- reati societari *ex art. 25 ter* D.lgs. 231/2001;
- reati di ricettazione di cui all'art. 648 c.p. (Ricettazione) e autoriciclaggio di cui all'art. 648 ter-1 c.p. *ex art. 25 octies* D.lgs. 231/2001;
- reati *ex artt. 648 bis c.p. (Riciclaggio), 648 ter c.p. (Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita) e 648 ter.1 c.p. (autoriciclaggio)* tutti *ex art. 25 octies* D.lgs. 231/2001;
- reati ambientali *ex art. 25 undecies* D.lgs. 231/2001;
- reati in materia di assunzione di cittadini provenienti da paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (primo comma) *ex art. 25 duodecies* D.lgs. 231/2001;

- reati tributari *ex art. 25 quinquiesdecies* D.lgs 231/2001;

una volta compiuta l'analisi dei rischi è risultato un rischio di possibile commissione **basso** e, pertanto, verranno indicati nella presente Parte Speciale del Modello le procedure idonee ad impedire la commissione di dette categorie di Reati.

Per quanto concerne, infine, le altre tipologie di reati previste dal D.lgs. 231/2001:

- reati di falso nummario *ex art. 25 bis* D.lgs. 231/2001;
- delitti contro l'industria e commercio *ex art. 25 bis.1* D.Lgs. 231/2001;
- reati in materia di criminalità organizzata e reati transnazionali *ex art. 24 ter* D.lgs 231/2001
- reati di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico *ex art. 25 quater* D.lgs. 231/2001;
- reati contro la personalità individuale *ex art. 25 quinquies* D.lgs. 231/2001 e mutilazione degli organi genitali femminili *ex art. 25 quater 1* D.lgs 231/2001;
- reati di *market abuse* *ex art. 25 sexies* D.lgs. 231/2001;
- delitti in violazione del diritto d'autori *ex art. 25 novies* D.lgs. 231/2001;
- reati di induzione a rendere o a non rendere dichiarazioni mendaci innanzi all'autorità giudiziaria *ex art. 25 decies* D.lgs. 231/2001;
- reati di razzismo e xenofobia *ex art. 25 terdecies* D.lgs 231/2001;
- frodi sportive ed esercizio abusivo di gioco e scommessa *ex art. 25 quaterdecies* D.lgs 231/2001;
- reati di contrabbando *ex art. 25 sexiesdecies* D.lgs. 231/2001.

si è riscontrata per la Società una possibilità **residua** o **meramente teorica** di commissione di queste ultime fattispecie di Reati e, pertanto, non si procederà ad un approfondimento degli stessi né dal punto di vista giuridico, né per quanto concerne l'individuazione dei processi sensibili e dei conseguenti presidi preventivi. Per questi reati è sufficiente il rispetto del Codice Etico adottato dalla Società come presidio preventivo alla commissione degli stessi.

6.5 I Reati rilevanti

6.5.1 Focus sui Reati in violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (art. 25 septies D.lgs. 231/2001)

[Omissis]

6.5.2 Reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 25 quinquies D.lgs. 231/2001 e L. 199/2016)

[Omissis]

6.6 Gli altri Reati significativi

1.6.1 Reati contro con la Pubblica Amministrazione ed il suo patrimonio (artt. 24 e 25 D.lgs. 231/2001)

[Omissis]

6.6.2 Reati societari (art. 25 *ter* D.lgs. 231/2001)

[Omissis]

6.6.3 Reati di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio, impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita (art. 25 *octies* D.lgs. 231/2001)

[Omissis]

6.6.4 Reati ambientali (art. 25 *undecies* D.lgs. 231/2001)

[Omissis]

6.6.5 Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies* D.lgs. 231/2001)

[Omissis]

6.6.6 Reati tributari (art. 25 *quinquiesdecies* D.lgs. 231 / 2001)

[Omissis]

Sezione VII - ANALISI DEI PROCESSI E DELLE PROCEDURE IN RELAZIONE AI REATI DI CUI AL D. LGS. 231/2001

7.1 Individuazione delle procedure idonee ad impedire la realizzazione dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001

Il presente paragrafo si riferisce ai comportamenti che possono essere posti in essere dai dipendenti di Frigoscandia S.p.a. e da tutti gli ulteriori Destinatari del presente Modello.

Obiettivo di questa prima parte del paragrafo è indicare i presidi minimi dell'organizzazione aziendale volti a prevenire la commissione di tutti i Reati.

A tale fine tutti i Destinatari del presente Modello adottano regole di condotta conformi a quanto prescritto dal Codice etico e dal Modello, onde prevenire il verificarsi dei Reati da cui può conseguire una responsabilità penale-amministrativa della Società.

Nello specifico, il presente paragrafo ha lo scopo di:

a) indicare i **principi procedurali** che tutti i Destinatari del presente Modello sono chiamati ad osservare ai fini della corretta applicazione del Modello;

b) fornire all'Organismo di Vigilanza ed ai Responsabili delle funzioni aziendali, i principi cui devono ispirarsi gli strumenti esecutivi necessari per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica.

Le procedure di dettaglio, frutto dell'implementazione nelle operazioni quotidiane e delle altre attività svolte nella Società, sono definite nei protocolli operativi e regolamenti interni adottati ad implementazione dei presidi indicati in questa parte del Modello.

Con riferimento alle aree di attività sensibili al rischio di Reati, la Società ha individuato i seguenti principi cardine (derivanti anche dal Codice Etico), che regolando tali attività rappresentano gli strumenti diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società e a garantire un idoneo controllo sulle stesse, anche in relazione ai Reati da prevenire:

- separazione dei compiti attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su di un unico soggetto;
- chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio e in coerenza con le mansioni ed i compiti attribuiti e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
- divieto di intraprendere alcuna operazione significativa senza preventiva autorizzazione nel rispetto delle deleghe e poteri conferiti;
- regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;
- adeguata regolamentazione procedurale delle attività aziendali cosiddette sensibili, cosicché:
 - i processi operativi siano definiti prevedendo un adeguato supporto documentale per consentire che essi siano sempre verificabili in termini di congruità, coerenza e responsabilità;
 - le decisioni e le scelte operative siano sempre tracciabili in termini di caratteristiche e motivazioni e siano sempre individuabili coloro che hanno autorizzato, effettuato e verificato le singole attività;
 - siano garantite modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei Reati;
 - siano documentate le attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali;
 - esistano meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione all'accesso fisico-logico ai dati e ai beni aziendali;
 - sia sempre e comunque garantita la salubrità dei luoghi ove il personale della Società svolge la propria attività;
 - sia garantita, quale interesse primario di Frigoscandia S.p.a., l'integrità fisica e la sicurezza delle condizioni di lavoro per tutti i soggetti afferenti alla Società;
 - sia garantito il rispetto del Codice dell'Ambiente e delle altre normative, comprese le prescrizioni autorizzative destinate ai singoli stabilimenti .

[Omissis]

7.1.1 Processi sensibili e procedure idonee a prevenire la realizzazione dei reati commessi in violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro

[Omissis]

7.1.2 Procedura idonea a prevenire il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro

[Omissis]

7.1.3 Processi sensibili e procedure idonee ad impedire la realizzazione di reati contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione

[Omissis]

7.1.4 Processi sensibili e procedure idonee a prevenire i reati contro la Pubblica Amministrazione

[Omissis]

7.1.5 Processi sensibili e procedure idonee a prevenire i reati societari

[Omissis]

7.1.7 Processi sensibili e procedure idonee a prevenire il reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

[Omissis]

7.1.9 Processi sensibili e procedure idonee a prevenire i reati tributari

[Omissis]

ALLEGATI

- Elenco Reati *ex* D.Lgs. 231/2001