MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 8.6.2001 N. 231 (IL "DECRETO") DELLA SOCIETÀ SELECTA ITALIA S.P.A.

Il presente documento "Modello di organizzazione, gestione e controllo" (il **"Modello"**) del Selecta Italia S.p.A. (**"Selecta Italia"** ovvero la **"Società"**) è stato redatto in attuazione dei disposti di cui agli artt. 6 e 7 del Decreto.

Il Modello è il riferimento di gestione finalizzato alla prevenzione degli atti illeciti, previsti dal Decreto, ed è aggiornamento e revisione del Modello adottato dal Consiglio d'Amministrazione della società in data 8 luglio 2010 e successivi aggiornamenti.

PARTE GENERALE

INDICE

SEZIONE PRIMA 3
IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 3
1.1 IL DECRETO. IL REGIME DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI 3
1.2 I SUCCESSIVI REATI PRESUPPOSTO 10
1.3 LA PREDISPOSIZIONE DI UN SISTEMA DI CONTROLLO IN GRADO DI PREVENIRE IL RISCHIO DI COMMISSIONE DEI REATI ATTRAVERSO L'ADOZIONE DI UN MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX ART. 6 D. LGS. 231/2001 16
1.4 I MODELLI ORGANIZZATIVI IDONEI A PREVENIRE REATI 18
1.5 LE SANZIONI 19
1.6 DEFINIZIONI E CAMPO DI APPLICAZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO 20
SEZIONE SECONDA 20
CODICE ETICO 20
SEZIONE TERZA 30
ORGANISMO DI VIGILANZA ART. 6 - D. LGS. 231/2001 30
3.1 IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 30
3.2 NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 32
3.3 DURATA IN CARICA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA, SOSTITUZIONE E REVOCA 33
3.4 CONVOCAZIONE, VOTO E DELIBERE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 35
3.5 OBBLIGHI DI RISERVATEZZA 35
3.6 ATTRIBUZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 36
3.7 *REPORTING* NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI 38
SEZIONE QUARTA 40
CODICE SANZIONATORIO 40
1. DEFINIZIONI 40
2. VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO E DEL MODELLO 40
3. SANZIONI 41
4. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI 42
5. SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI 42
6. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SINDACI 42
7. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI CONSULENTI E PARTNER 43
8. MISURE A TUTELA DEI SOGGETTI SEGNALANTI 43

SEZIONE PRIMA

IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

1.1 IL DECRETO. IL REGIME DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

L'entrata in vigore del Decreto disciplinante la *"responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"* ha segnato un momento di innovazione significativa nell'ambito dell'ordinamento pubblicistico penale.

Esso, infatti, istituisce, per la prima volta, una forma di responsabilità amministrativa a carico delle persone giuridiche per i fatti di reato materialmente commessi, nel loro *"interesse"* o a loro *"vantaggio"* (art. 5, comma 1), da soggetti inseriti stabilmente nell'organizzazione e precisamente:

a) da soggetti operanti in posizione apicale (vale a dire, ai sensi dell'art. 5, comma 1, *"persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, 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 dell'ente"*);

b) da soggetti sottoposti alla direzione e vigilanza ad opera di persone operanti in posizione di vertice.

In sostanza, accanto alla responsabilità penale dell'autore del reato, si colloca un'autonoma responsabilità dell'ente per il fatto altrui.

I destinatari della nuova disciplina sono *"gli enti forniti di personalità giuridica, le Società, le associazioni anche prive di personalità giuridica che non svolgono funzioni di rilievo costituzionale"*. Le disposizioni non si applicano allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici e agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

L'ente non è, tuttavia, chiamato a rispondere per ogni reato commesso da soggetti aziendali, ma solo per quei reati che sono previsti tassativamente dal Decreto e come di seguito indicati.

Il Decreto detta norme in ordine alla responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

Il legislatore ha inteso adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche alle Convenzioni internazionali a cui l'Italia ha già da tempo aderito, quali la *Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995* sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la *Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997* sulla lotta alla corruzione, nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la *Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997* sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

I reati presupposto a cui il Decreto si riferisce sono quelli previsti dalla Sez. III del Capo I dello stesso (artt. 24 e ss.). Nel suo testo originario il Decreto si riferiva soltanto ad alcuni **reati contro la Pubblica Amministrazione** (art. 24 e art. 25):

a) indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 24 del Decreto);

b) concussione e corruzione (art. 25 del Decreto).

Tuttavia, dalla sua entrata in vigore fino ad oggi, l'ambito di applicazione del Decreto ha subito estensioni di importanza progressivamente maggiore e di rilevanza significativa per gli intermediari bancari e finanziari, includendo, nei reati presupposto al Decreto, le seguenti ulteriori tipologie di reati:

c) reati contro la fede pubblica - Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo: un primo intervento si è avuto con la *Legge n. 409 del 23 novembre 2001*, contenente "*Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'euro*", con il quale è stato inserito un art. 25-*bis* nel corpo del Decreto, che

estende agli enti la responsabilità per i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo;

d) reati societari: segue il D.Lgs. n. 61 dell'11 aprile 2002, concernente la *"Disciplina degli illeciti penali e amministrativi riguardanti le società commerciali, a norma dell'art. 11 della legge 3 ottobre 2001, n. 366*", che ha inserito l'art. 25-*ter* nel testo del Decreto, estendendo agli enti la quasi totalità dei nuovi reati societari riformulati agli artt. 2621 ss. c.c.. La *Legge sulla Tutela del Risparmio n. 262 del 28 dicembre 2005* ha aggiornato e esteso tali reati e, di conseguenza, anche gli illeciti amministrativi degli enti, nonché ha aggiornato le relative sanzioni pecuniarie per gli enti, che sono state raddoppiate, e da ultimo la legge n. 69 del 2015 ha nuovamente modificato l'art. 25-*ter* del Decreto, mediante la riformulazione dell'art. 2621 c.c. e l'introduzione degli artt. 2621 bis e 2621 ter c.c.;

e) delitti informatici e trattamento illecito dei dati: successivamente, nella *Legge n. 48 del 18 marzo 2008 di "Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica"*, sottoscritta a Budapest il 23 novembre 2001, e *"Norme di adeguamento dell'ordinamento interno"* è stato introdotto nel Decreto l'art. 24-*bis* "Delitti informatici e trattamento illecito di dati";

f) delitti con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico: un ulteriore intervento estensivo è quello della *Legge n. 7 del 14 gennaio 2003 "Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento al terrorismo"*, sottoscritta a New York il 9 dicembre 1999, e "*Norme di adeguamento dell' "ordinamento interno"* che, con l'art. 3, ha introdotto, nel testo del Decreto, l'art. 25-*quater - Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (qualora commessi ai danni dello Stato o di altro Ente Pubblico)*;

g) delitti contro la personalità individuale (tratta di persone e pedo-pornografia) e **delitti contro la vita e l'incolumità individuale**: altro intervento estensivo in ordine di tempo è stato attuato attraverso la *Legge n. 228 dell'11 agosto 2003*, relativo alle misure contro la tratta di persone, che con l'art. 5 ha

introdotto, nel testo del Decreto, l'art. 25-*quinquies* - *Sanzioni amministrative nei confronti di persone giuridiche, società e associazioni per delitti contro la personalità individuale.* Ulteriori interventi in materia sono stati successivamente introdotti attraverso la *Legge n. 38 del 6 febbraio 2006 "Disposizioni in materia di lotta contro lo sfruttamento sessuale dei bambini e la pedopornografia anche a mezzo Internet"*, che con l'art. 10 ha aggiornato l'art. *25-quinquies* del Decreto attraverso la *Legge n. 7 del 9 gennaio 2006*, che con l'art. 8 ha introdotto l'art. *25-quater.1 (Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili)* nel testo del Decreto;

h) reati di abuso di mercato (reati finanziari): la *Legge n. 62 del 18 aprile 2005* (Legge Comunitaria 2004) con l'art. 9 ha introdotto, nel corpo del Decreto, l'art. 25-*sexies* - *Abusi di mercato*, estendendo agli enti la responsabilità amministrativa per i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato previsti nel D.Lgs. n. 58/1998 - Testo Unico della Finanza (Parte V sanzioni – Titolo I-*bis* "Abuso di informazioni privilegiate e manipolazione di mercato" - Capo II Sanzioni Penali). Tale intervento normativo ha inoltre introdotto analoga responsabilità amministrativa degli enti per gli illeciti amministrativi di abuso di mercato (art. 187-*quinquies* del D.Lgs. n. 58/1998 Testo Unico della Finanza con riferimento agli illeciti amministrativi previsti nella Parte V Sanzioni – Titolo I-*bis* "Abuso di informazioni privilegiate e manipolazione di mercato" - Capo III Sanzioni Amministrative);

i) reati transnazionali: estensione dell'area applicativa della responsabilità amministrativa degli enti è stata operata dalla *Legge n. 146 del 16 marzo 2006* di *"Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale"*, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001, la quale, all'art. 10, ha introdotto la responsabilità amministrativa degli enti in relazione a determinate ipotesi di "reato transnazionale";

l) reati colposi in materia di salute e sicurezza sul lavoro: l'art. 9 della Legge n. 123 del 3 agosto 2007 ha inserito, nel corpo del Decreto, l'art. 25-*septies*

introducendo la responsabilità amministrativa dell'ente, in caso di commissione del reato di lesioni od omicidio colposo in violazione delle norme in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

m) antiriciclaggio: il D. Lgs. 231 del 16 novembre 2007, che recepisce la III Direttiva europea antiriciclaggio, ha poi introdotto, nel corpo del Decreto, l'art. 25-*octies* (Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita) e, da ultimo, con la Legge n. 186 del 2014, la nuova figura di "autoriciclaggio";

n) delitti di criminalità organizzata: le fattispecie di delitto di "Associazione per delinquere" (art. 416 c.p.), "Associazione di tipo mafioso" (art. 416-*bis* c.p'.), "Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri" (art. 291-*quater* T.U. di cui al D.P.R. n. 43/1973) e "Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope" (art. 74 T.U. di cui al D.P.R n. 309/1990) sono previsti, in relazione alla responsabilità amministrativa degli enti, dall'art. 10 della Legge n. 146/2006. Tali delitti rilevano quando aventi la natura di reato transnazionale ai sensi dell'art. 3 della Legge n. 146/2006. Tuttavia, a seguito dell'inserimento nel Decreto dell'art. 24-*ter*, i citati delitti rilevano, ai fini della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, anche laddove non aventi il carattere di reato transnazionale;

o) delitti contro l'industria e il commercio: a tutela dell'ordine economico e del diritto individuale al libero svolgimento dell'attività imprenditoriale, la Legge n. 99 del 23 luglio 2009 ha introdotto l'art. 25-*bis*.1 del Decreto, rubricato "Delitti contro l'industria e il commercio";

p) delitti in materia di violazione del diritto d'autore: altra estensione dell'area applicativa della responsabilità amministrativa degli enti è stata operata dall'art. 15 della Legge n. 99 del 23 luglio 2009 che ha introdotto l'art. 25-*novies* all'interno del Decreto;

q) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria: la Legge n. 116 del 3 agosto 2009 (pubblicata sulla G.U. n. 188 del 14 agosto 2009), concernente la "Ratifica ed esecuzione della

Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione", adottata dalla Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 con risoluzione n. 58/4, firmata dallo Stato italiano il 9 dicembre 2003, nonché "Norme di adeguamento interno e modifiche al codice penale e al codice di procedura penale", all'art. 4 ha introdotto nel Decreto l'art. 25-*decies* che prevede la responsabilità degli enti per i reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria di cui all'art. 377-*bis* c.p.;

r) reati ambientali: il D.Lgs n. 121 del 7 luglio 2011 ha dato attuazione alla direttiva 2008/99/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio Europeo del 19 novembre 2008 sulla tutela penale dell'ambiente, nonché alla direttiva 2009/123/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 21 ottobre 2009 relativa all'inquinamento dei mari, introducendo, all'interno del Decreto, l'art. 25-*undecies*. Successivamente, la legge n. 68 del 2015 ha esteso l'ambito dei reati ambientali alle seguenti fattispecie: **i)** Inquinamento ambientale (inteso quale compromissione o deterioramento significativo e misurabile dello stato preesistente); **ii)** Disastro ambientale ovvero un'alterazione irreversibile dell'equilibrio di un ecosistema; **iii)** Impedimento del controllo ed omessa bonifica; **iv)** Associazione a delinquere (comune o mafiosa) aggravata e finalizzata al traffico ed abbandono di materiali ad alta radioattività; **v)** Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto;

s) impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare: il 9 agosto 2012 è entrato in vigore il D. Lgs. n. 109 del 16 luglio 2012, che amplia i reati presupposto per la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche prevista dal Decreto.

Il D. Lgs. 109/2012, in attuazione della Direttiva 2009/52/CE, che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, ha, tra l'altro, disposto l'introduzione nel Decreto dell'art. 25-*duodecies*;

t) con la Legge n. 199 del 29 ottobre 2016, viene compreso nel catalogo di cui agli articoli 24 e seguenti, anche la fattispecie **DI REATO DI INTERMEDIAZIONE**

ILLECITA E SFRUTTAMENTO DEL LAVORO, commesso nell'interesse ed a vantaggio dell'ente e con gli altri presupposto oggettivi e soggettivi di cui agli articoli 5, 6 e 7 del Decreto. La sanzione pecuniaria a carico dell'ente responsabile del reato di caporalato è stabilita tra **400 quote e 1.000 quote**;

u) corruzione tra privati: la Legge n. 190/2012 ha riformulato il testo dell'art. 2635 c.c., modificandone altresì la rubrica in «Corruzione tra privati» (in luogo dell'Infedeltà a seguito di dazione o promessa di utilità). Si prevede ora che *"Salvo che il fatto costituisca più grave reato, gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori, che, a seguito della dazione o della promessa di denaro o altra utilità, per sé o per altri, compiono od omettono atti, in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, cagionando nocumento alla società, sono puniti con la reclusione da uno a tre anni"*. Ai sensi della Legge n. 190/2012 sono stati quindi modificati gli articoli 25 e 25-*ter* del Decreto ed, infine, con il D. Lgs. 38/2017, l'introduzione dell'art. 2635-*bis* del codice civile introduce invece una fattispecie diversa, quella di **ISTIGAZIONE ALLA CORRUZIONE TRA PRIVATI**, che si articola in due ipotesi: "1. Offerta o promessa di denaro o altra utilità non dovute ai soggetti apicali o aventi funzione direttiva in società o enti privati finalizzata al compimento o alla omissione di un atto in violazione degli obblighi inerenti all'ufficio o degli obblighi di fedeltà, quando l'offerta o la promessa non sia accettata (comma 1); 2. Sollecitare, per sé o per altri, anche per interposta persona, una promessa o dazione di denaro o di altra utilità, per compiere o per omettere un atto in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, qualora la sollecitazione non sia accettata (comma 2). Per il delitto di corruzione tra privati, nei casi previsti dal terzo comma dell'articolo 2635 c.c., si applica all'ente la sanzione pecuniaria da **400 A 600 QUOTE** (anziché da 200 a 400); per l'istigazione alla corruzione da **200 A 400 QUOTE**. Quindi, in termini pratici, la sanzione pecuniaria edittale, nel massimo, può giungere sino a 900.000,00 euro nel primo caso e ad euro 600.000,00 nel secondo".

1.2 I SUCCESSIVI REATI PRESUPPOSTO

Successivamente alle ultime attività di aggiornamento e revisione del Modello, l'elenco dei reati presupposto di cui al Decreto è stato ampliato, come segue:

i) La **Legge 9 gennaio 2019, n. 3,** rubricata "Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici", è intervenuta sul testo del Decreto, inasprendo le sanzioni applicabili per i reati presupposto di cui all'art. 25 del Decreto ed includendo nel novero il reato di cui all'art. 346 bis del codice penale, rubricato ""**TRAFFICO DI INFLUENZE ILLECITE**".

ii) **Reato in materia di frode in competizioni sportive (art. 25 *quaterdecies* del Decreto, aggiunto dalla Legge 3 maggio 2019, n. 39)**. Tale estensione normativa punisce il reato di **FRODE IN COMPETIZIONI SPORTIVE, ESERCIZIO ABUSIVO DI GIOCO O DI SCOMMESSA E GIOCHI DI AZZARDO ESERCITATI A MEZZO DI DISPOSITIVI VIETATI**.

iii) Il Decreto Legge n. 124 del 26 ottobre 2019 il c.d. "Decreto Fiscale" convertito con la L. n. 157 del 2019, ha introdotto ***l'art. 25-quinquiesdecies*** (**REATI TRIBUTARI**), il quale prevede che in relazione alla commissione del delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti previsto, dall'articolo 2 del D. Lgs. 10 marzo 2000, n.74, si applica all'ente la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote, in particolare prevedendo le seguenti sanzioni:

   i. **DICHIARAZIONE FRAUDOLENTA MEDIANTE USO DI FATTURE O ALTRI DOCUMENTI PER OPERAZIONI INESISTENTI** che determinano un passivo fittizio uguale o superiore a 100 mila euro: fino a 500 quote**;**

ii. **DICHIARAZIONE FRAUDOLENZA MEDIANTE USO DI FATTURE O ALTRI DOCUMENTI PER OPERAZIONI INESISTENTI** che determinano un passivo fittizio inferiore a 100 mila euro: fino a 400 quote;

iii. **DICHIARAZIONE FRAUDOLENTA MEDIANTE ALTRI ARTIFICI**: fino a 500 quote;

iv. **EMISSIONE DI FATTURE O ALTRI DOCUMENTI PER OPERAZIONI INESISTENTI** per importi uguali o superiori a 100 mila euro: fino a 500 quote;

v. **EMISSIONE DI FATTURE O ALTRI DOCUMENTI PER OPERAZIONI INESISTENTI** per importi inferiori a 100 mila euro: fino a 400 quote;

vi. **OCCULTAMENTO O DISTRUZIONE DI DOCUMENTI CONTABILI**: fino a 400 quote;

vii. **SOTTRAZIONE FRAUDOLENTA AL PAGAMENTO DI IMPOSTE**: fino a 400 quote.

Successivamente, in data 29 novembre 2021 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto Legislativo 8 novembre 2021, n. 184 recante "*Attuazione della direttiva (UE) 2019/713 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 aprile 2019, relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti e che sostituisce la decisione quadro 2001/413/GAI del Consiglio*".

Questo provvedimento introduce l'**art. 25-octies.1** (**Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti**) nel Decreto, contemplando i seguenti nuovi reati presupposto:

i) **Art. 493-*ter* c.p. "*Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti*"** (sanzione pecuniaria tra 300 e 800 quote);

ii) **Art. 493-*quater* "*Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti*"** (sanzione pecuniaria sino a 500 quote);

iii) **Art. 640-*ter* *"Frode informatica" nell'ipotesi aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale*** (sanzione pecuniaria sino a 500 quote).

In precedenza, con il **D. Lgs. 75/2020** sono stati contemplati nel catalogo dei reati presupposto di cui al Decreto, le seguenti fattispecie:

i) Delitto di frode nelle pubbliche forniture di cui all'art. 356 c.p.;

ii) Frode ai danni del Fondo Europeo Agricolo di Garanzia e del Fondo Europeo Agricolo di Sviluppo;

iii) Peculato ai sensi dell'art. 314 c.p.c. e di peculato mediante profitto dell'errore altrui ex art. 316 c.p.;

iv) Abuso d'ufficio ex art. 323 c.p.;

v) Gravi frodi IVA, in materia di dichiarazione infedele (ex art. 4 del D. Lgs. 74/2000) ed indebita compensazione – specificando che per "grave frode IVA" si intende una infrazione o condotta illecita posta in essere all'interno di almeno due paesi comunitari e punibile se l'ammontare dell'evasione non è inferiore ad Euro 10 milioni;

vi) Reato di contrabbando di cui al D.P.R. 43/1973.

Nel corso dell'anno 2022, è stato modificato il D. Lgs. n. 42/2004 ("*Codice dei beni culturali e del paesaggio, ai sensi dell'articolo 10 della legge 6 luglio 2002, n. 137*"), con l'inserimento del titolo VIII-*bis*, rubricato "*Dei delitti contro il patrimonio culturale*", e composto da 17 nuovi articoli (da 518- *bis* a 518-*undevicies*). Per quanto concerne il novero dei reati presupposto di cui al Decreto, l'art. 3 del provvedimento introduce, all'interno del Decreto, il nuovo **ART. 25-*SEPTIESDECIES* "DELITTI CONTRO IL PATRIMONIO CULTURALE"**, che amplia il catalogo dei reati presupposto con l'aggiunta dei seguenti reati, di cui al nuovo titolo VIII-*bis* del Codice Penale:

- Furto di beni culturali (art. 518-*bis* p.), punito con sanzione pecuniaria da 400 a 900 quote;
- Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-*ter* p.), punito con sanzione pecuniaria da 200 a 500 quote;

- Ricettazione di beni culturali (art. 518-*quater* p.), punito con sanzione pecuniaria da 400 a 900 quote;
- Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-*octies* p.), punito con sanzione pecuniaria da 400 a 900 quote;
- Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-*novies* p.), punito con sanzione pecuniaria da 100 a 400 quote;
- Importazione illecita di beni culturali (art. 518-*decies* p.), punito con sanzione pecuniaria da 200 a 500 quote;
- Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-*undecies* p.), punito con sanzione pecuniaria da 200 a 500 quote;
- Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-*duodecies* p.), punito con sanzione pecuniaria da 300 a 700 quote;
- Contraffazione di opere d'arte (art. 518-*quaterdecies* p.), punito con sanzione pecuniaria da 300 a 700 quote.

Quindi, il **D. LGS. DEL 2 MARZO 2023, N. 19** il quale all'art. 51, modifica anche alcune disposizioni del codice civile: vengono introdotte, due nuove disposizioni:

- l'**art. 2506.1**, che crea la nuova fattispecie della **scissione mediante scorporo**, al fine di consentire alle società il trasferimento di attività e passività a una o più società di nuova costituzione regolate dal diritto interno anche avvalendosi della disciplina della scissione;
- l'**art. 2510-*bis***, in tema di **trasferimento della sede sociale all'estero**. Altre modifiche al c.c. attengono, ancora, all'ipotesi di trasferimento della sede all'estero.

Da qui è stato concepito il **nuovo reato di "false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare"**, che punisce il comportamento di chiunque – nell'ambito degli adempimenti prescritti dalla nuova disciplina normativa introdotta in attuazione delle disposizioni ***"formi documenti in tutto o in parte falsi, alteri documenti veri, renda dichiarazioni false oppure ometta informazioni rilevanti"*** al fine di dimostrare la sussistenza delle

condizioni richieste dall'art. 29 per il rilascio del certificato preliminare da parte del notaio attestante la regolarità delle formalità seguite.

Da ultimo, mediante la Legge n. 137 del 9 ottobre 2023, vi è l'introduzione nel **catalogo dei reati presupposto di cui al Decreto**, dei delitti di: **turbata libertà degli incanti** (art. 353 c.p.), **turbata libertà del procedimento di scelta del contraente** (art. 353-*bis* c.p.) e **trasferimento fraudolento di valori** (art. 512-*bis* c.p.).

****

Ne deriva che, ad oggi, l'ente è chiamato a rispondere unicamente nel caso in cui una delle fattispecie criminose sopra menzionate venga commessa dal soggetto aziendale operante in posizione apicale ovvero sottoposto alla direzione o vigilanza di soggetti apicali.

Quanto ai criteri di attribuzione della responsabilità amministrativa all'ente deve sinteticamente osservarsi quanto segue.

In merito ai criteri oggettivi di attribuzione all'ente della responsabilità amministrativa, tre sono le condizioni previste dal Decreto, che consentono di collegare, ai fini della responsabilità, il reato all'ente:

- il reato deve essere stato commesso *"nell'interesse"* o *"a vantaggio"* dell'ente;
- gli autori devono essere persone fisiche qualificate dalla posizione ricoperta in seno all'ente (di vertice o subordinata);
- tali soggetti non devono avere agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Nell'ipotesi in cui gli autori del reato abbiano agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi, la responsabilità dell'ente è infatti esclusa. Invero, il fatto che il reato sia stato commesso nell'interesse esclusivo di soggetti diversi dall'ente recide il collegamento che riconduce il fatto criminoso alla persona giuridica.

In tal caso, rimane del tutto indifferente anche l'eventuale vantaggio che l'ente può avere comunque tratto dal reato.

Per contro, nel caso in cui l'autore materiale abbia agito anche solo parzialmente nell'interesse dell'ente, il reato commesso darà luogo, comunque, a responsabilità amministrativa dell'ente medesimo. In merito ai criteri soggettivi di attribuzione della responsabilità all'ente, i parametri da valutare variano, a seconda che il reato sia commesso da un soggetto aziendale operante in posizione di vertice ovvero da un soggetto aziendale operante in posizione subordinata.

Se il reato è stato commesso da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione, dirigenza 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 (c.d. soggetti in posizione apicale), l'esenzione da responsabilità dell'ente discende dalla prova delle seguenti quattro circostanze:

a) che, prima della commissione del fatto, siano stati adottati ed efficacemente attuati modelli di gestione ed organizzazione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

b) che il compito di vigilare sul funzionamento dei modelli anzidetti sia stato affidato ad un apposito organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

c) che gli autori del reato abbiano tenuto le condotte illecite eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione predisposti;

d) che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza (cfr. art. 6 comma 1 del Decreto).

L'intento del legislatore è, infatti, quello di ancorare la responsabilità dell'ente alla mancata adozione o al mancato rispetto di misure precauzionali, finalizzate a prevenire la commissione di reati da parte di soggetti aziendali operanti in posizione di vertice e le cui condotte sono espressione della complessiva politica aziendale della Società o dell'ente.

Se il reato è stato commesso da persone sottoposte all'altrui direzione o vigilanza, l'ente è responsabile solo se la commissione del reato è stata resa

possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (cfr. art. 7 comma 1 del Decreto).

Ciò significa che l'ente, per andare esente da responsabilità, dovrà dimostrare di avere osservato gli obblighi di vigilanza. In merito, la legge puntualizza che *"in ogni caso è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi"* (cfr. art. 7 comma 2 del Decreto).

La disposizione in oggetto costruisce una sorta di presunzione a favore dell'ente, nel senso che, a differenza dell'ipotesi in cui il reato è commesso da soggetti operanti in posizione di vertice, se il reato è commesso da una persona sottoposta alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale, sarà onere del Pubblico Ministero provare la mancata adozione e l'efficace attuazione del Modello di organizzazione.

1.3 LA PREDISPOSIZIONE DI UN SISTEMA DI CONTROLLO IN GRADO DI PREVENIRE IL RISCHIO DI COMMISSIONE DEI REATI ATTRAVERSO L'ADOZIONE DI UN MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX ART. 6 D. LGS. 231/2001

Il punto chiave della disciplina normativa di cui al Decreto è rappresentato dai modelli di organizzazione e gestione, la cui adozione ed efficace attuazione, in fase anteriore alla commissione di un reato, comporta l'esenzione da responsabilità della persona giuridica. L'art. 6 comma 2 del Decreto precisa le caratteristiche cui devono rispondere i modelli in oggetto.

I modelli di organizzazione devono, in particolare, ottemperare alle seguenti linee- guida:

- individuazione della sfera di attività nel cui ambito possono essere commessi i reati (c.d. mappatura del rischio);
- previsione di protocolli e procedure, diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in funzione della prevenzione del rischio - reato;

- statuizione di norme di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- previsione di un sistema disciplinare adeguato, al fine di sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

L'attenta lettura delle disposizioni già citate e, segnatamente, degli artt. 6 e 7 del Decreto, consente altresì di formulare un'ultima considerazione in punto ai modelli di organizzazione.

Il Decreto in esame prevede modelli organizzativi distinti in relazione alla qualità soggettiva rivestita dagli autori del reato (soggetti apicali ovvero soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza).

Tuttavia, la tipologia dei reati presupposto disciplinati nel Decreto non sembra consentire una netta distinzione tra fattispecie criminose la cui commissione appaia più facilmente ascrivibile a soggetti apicali ovvero a soggetti subordinati.

L'unica eccezione a tale considerazione potrebbe apparire riconducibile a taluni reati societari, i quali, in ragione della loro natura di reati "propri", appaiono ascrivibili unicamente a determinati soggetti (amministratori, direttori generali, sindaci, liquidatori, revisori, soci).

Sicché, l'assenza di una qualifica formale in capo all'autore del reato potrebbe, comunque, non comportare un'automatica esenzione di responsabilità.

Inoltre, occorre altresì evidenziare come gli stessi reati "propri" possano ben essere commessi da "chiunque" (dipendente o meno), a titolo di concorso eventuale.

In ragione di quanto detto, la Società, ai fini della redazione del presente modello di organizzazione, gestione e controllo, ha ritenuto preferibile individuare, previa mappatura delle aree societarie a rischio, delle norme di condotta, dei protocolli e delle procedure in relazione alle attività dalla stessa svolte e non alla

tipologia dei soggetti coinvolti, sì da prevenire tutte le ipotesi di reato dinanzi descritte, qualunque sia il soggetto al quale esse risultino ascrivibili.

1.4 I MODELLI ORGANIZZATIVI IDONEI A PREVENIRE REATI

L'ente non sarà così ritenuto responsabile qualora, prima della commissione del reato, abbia adottato dei ***"Modelli organizzativi idonei a prevenire reati"***.

Tali modelli, ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto, saranno oggetto di una valutazione di efficacia preventiva da parte del giudice e dovranno avere i requisiti previsti dalla norma citata. In particolare, ai sensi dell'art. 6 della norma citata, sarà necessario provare quanto segue:

a) **L'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;**
b) **Il compito di vigilare sul funzionamento, l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;**
c) **Le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;**
d) **Non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).**

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto il Modello dovrà:

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.**

Nel caso previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera b) del Decreto, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.
In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
L'efficace attuazione del modello richiede:

a) 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;
b) Un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

1.5 LE SANZIONI

Nel caso in cui dovesse venire accertata la responsabilità della persona giuridica, il giudice penale potrà irrogare le relative sanzioni, che si bipartiscono in sanzioni pecuniarie e sanzioni interdittive, applicabili, queste ultime, anche in via cautelare.

Le sanzioni previste, dunque, sono di due tipi: le sanzioni pecuniarie, che vengono sempre applicate, e la cui commisurazione per quote varia da un minimo di **Euro 25.822,84** a un massimo di **Euro 1.549.370,60**, e le seguenti sanzioni interdittive, che possono essere applicate, anche in via cautelare, ai sensi degli artt. 45 e ss. del Decreto:

- *a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;*

- *b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;*
- *c) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere la prestazione di un pubblico servizio;*
- *d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;*
- *e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.*

1.6 DEFINIZIONI E CAMPO DI APPLICAZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo, adottato da Selecta Italia, in ottemperanza al disposto del Decreto, si applicherà ai seguenti soggetti:

- **Amministratori di Selecta Italia**: con questo termine si indicano tutti i componenti del Consiglio d'Amministrazione;
- **Sindaci di Selecta Italia**: con questo termine si indicano tutti i componenti del Collegio Sindacale, siano essi effettivi o supplenti;
- **Direttori di Divisione**: con questo termine si indicano tutti i soggetti direttori di Divisioni o Funzioni operativi all'interno di Selecta Italia, ovvero tutti i soggetti dotati di autonomia funzionale e finanziaria, nonché i soggetti loro sottoposti aventi funzioni dirigenziali;
- **Collaboratori**: con questo termine si indicano tutti i collaboratori della Società.

Con esclusivo riferimento al Codice Etico, le norme e i criteri generali di condotta in esso contenuti si applicheranno anche ai seguenti soggetti:

- **Clienti**: con questo termine si indicano tutti i soggetti che richiedano prestazioni a Selecta Italia, dietro la corresponsione di un determinato corrispettivo;

- **Fornitori**: con questo termine si indicano tutti i soggetti ai quali Selecta Italia richiede di effettuare delle determinate prestazioni, dietro il pagamento di un determinato corrispettivo.

In ogni caso, le condotte dei clienti e dei fornitori non potranno essere oggetto di sanzioni irrogate dall'Organismo di Vigilanza di Selecta Italia.

Solamente in caso di una violazione grave e ripetuta delle norme generali contenute nel Codice Etico, Selecta Italia può giustificare la risoluzione dei rapporti in essere con i suindicati soggetti.

SEZIONE SECONDA

CODICE ETICO

(Premessa e principi generali)

Il presente Codice esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari per favorire la trasparenza, quale condizione fondamentale per il successo dell'impresa.

Selecta Italia rispetta le leggi e i regolamenti, nazionali e comunitari, e ogni altra normativa in vigore nei Paesi ove si svolge la sua attività.

(OBIETTIVI E VALORI)

Obiettivo principale della Società è la tutela e la creazione di valore per l'azionista. A tale scopo sono orientate le strategie aziendali.

L'azionista, per orientarsi nelle decisioni di strategia aziendale, necessita di tutta l'informazione rilevante disponibile.

Selecta Italia crea le condizioni affinché la partecipazione degli azionisti alle decisioni di loro competenza sia diffusa e consapevole e promuove la parità di informazione.

(IMPARZIALITÀ)

Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con i propri interlocutori, Selecta Italia evita ogni discriminazione in base alla nazionalità, alla razza, allo stato di salute, alla sessualità, alle opinioni politiche o alle credenze religiose.

(RISERVATEZZA E TRATTAMENTO DI DATI PERSONALI E SENSIBILI)

Selecta Italia assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e si astiene dal ricercare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione.

Nell'ambito dello svolgimento della propria attività imprenditoriale, Selecta Italia raccoglie una quantità significativa di dati personali e di informazioni

riservate, che si impegna a trattare in ottemperanza a tutte le leggi in materia di riservatezza vigenti nelle giurisdizioni in cui opera e alle migliori prassi per la protezione della riservatezza.

Nel caso di trattamento di dati personali e sensibili, ai sensi del D. Lgs. 196 del 2003 “Codice della Privacy”, Selecta Italia adotta tutte le precauzioni necessarie e gli adempimenti prescritti dalla legge.

Selecta Italia è rispettoso del diritto soggettivo alla tutela dei propri dati personali degli interessati, siano essi dipendenti, clienti o fornitori, rendendo loro un’informativa completa e aggiornata sul trattamento dei dati – sia comuni sia eventualmente sensibili – acquisiti dalla Società stessa o che verranno acquisiti e/o rielaborati.

Inoltre, la Società garantisce un elevato livello di sicurezza nella selezione e nell’uso dei propri sistemi di *information technology* destinati al trattamento di dati personali e di informazioni riservate, avendo adottato tutte le misure di sicurezza imposte dalle leggi attualmente in vigore.

(GESTIONE DEI RAPPORTI CONTRATTUALI)

Nella sottoscrizione e gestione dei rapporti contrattuali che implicano l’instaurarsi di relazioni gerarchiche, specialmente con i propri collaboratori, Selecta Italia si impegna affinché l’autorità sia esercitata con imparzialità, equità e correttezza.

In particolare, Selecta Italia garantisce che l'autorità non si trasformi in esercizio di un potere lesivo della dignità e dell’autonomia del collaboratore e che le scelte di organizzazione del lavoro salvaguardino il valore dei collaboratori stessi.

I contratti di lavoro devono essere eseguiti secondo quanto negoziato liberamente dalle parti.

Selecta Italia, nei contratti in validità, non approfitta di lacune contrattuali o di eventi imprevisti per rinegoziare il contratto al solo scopo di sfruttare la

posizione di dipendenza o debolezza nella quale si venga a trovare l'altro contraente.

In particolare, nell'ambito e nell'esercizio di rapporti contrattuali in essere con enti pubblici, Selecta Italia rispetta scrupolosamente le clausole e tutte le specifiche contrattuali, impegnandosi a fare in modo che tutti i fornitori di Selecta Italia siano resi edotti delle specifiche e del contenuto dei rapporti contrattuali in essere con gli enti pubblici, per garantire la migliore esecuzione di detti rapporti.

Selecta Italia si impegna a portare a conoscenza delle controparti contrattuali il presente Codice Etico, adottando a tal fine le opportune iniziative di comunicazione.

(RAPPORTI CON ISTITUZIONI POLITICHE)

Selecta Italia si impegna a non finanziare alcun movimento o partito politico, sia in Italia che all'estero, e non effettua sponsorizzazioni di congressi o feste di propaganda politica.

È tuttavia possibile cooperare, anche finanziariamente, con gli organismi di cui sopra per specifici progetti, in base ai seguenti criteri:

a) finalità riconducibile all'oggetto sociale della Società;

b) destinazione chiara e documentabile delle risorse utilizzate.

Salvo quanto sopra, la Società può aderire alle richieste di contributi limitatamente alle proposte provenienti da enti e associazioni dichiaratamente senza scopi di lucro e con regolari statuti e atti costitutivi.

Le attività di sponsorizzazione, che possono riguardare i temi del sociale, dell'ambiente, dello spettacolo, dello sport e dell'arte sono destinati solo ad eventi che offrano garanzia di qualità, o per i progetti ai quali la società possa apportare costruttivamente la propria esperienza.

(COMPORTAMENTI CON GLI ORGANI ISTITUZIONALI)

Ogni rapporto con le istituzioni dello Stato è riconducibile esclusivamente a forme di comunicazione volte a valutare le implicazioni dell'attività legislativa e amministrativa nei confronti di Selecta Italia.

In particolare, ogni rapporto con gli incaricati di un pubblico servizio, al fine di garantire la massima chiarezza nei rapporti, sarà gestito esclusivamente tramite referenti che abbiano ricevuto esplicito mandato da Selecta Italia.

La condotta dei referenti di cui sopra deve essere improntata secondo criteri di lealtà e correttezza, e sempre nel rispetto delle Istituzioni.

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, in particolare, è fatto divieto di offrire doni o denaro ai Dirigenti, Funzionari o Dipendenti della P.A. o ai loro parenti, sia italiani che esteri, salvo che si tratti, con assoluta evidenza, di doni od utilità di modico valore.

Selecta Italia considera atto di corruzione sia i pagamenti illeciti eseguiti direttamente da soggetti e/o enti italiani o da loro dipendenti, sia quelli effettuati tramite soggetti che agiscono per conto degli stessi in Italia o all'estero.

Si proibisce di offrire e/o accettare qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore per ottenere o procacciare trattamenti favorevoli in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la P.A..

Nel corso di svolgimento di rapporti con la P.A., non dovranno essere intraprese (direttamente e/o indirettamente) in via meramente esemplificativa le seguenti azioni:

- esaminare e/o proporre opportunità commerciali e/o d'impiego che possano avvantaggiare i Dipendenti della Pubblica Amministrazione a titolo personale;
- offrire e/o fornire omaggi (di qualsiasi tipo e natura);
- sollecitare e/o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di una od entrambe le Parti.

(COMPORTAMENTI CON AUTORITÀ GIUDIZIARIA E CON LE ALTRE AUTORITÀ DOTATE DI POTERI ISPETTIVI NELL'AMBITO DI ISPEZIONI, ACCESSI, VERIFICHE POSTE IN ESSERE DA TALI AUTORITÀ)

Nello svolgimento della propria attività, Selecta Italia opera in modo lecito e corretto, collaborando con i rappresentanti dell'Autorità Giudiziaria, delle Forze dell'Ordine e di qualunque Pubblico Ufficiale che abbia poteri ispettivi.

In occasione di qualsivoglia tipologia di accesso effettuato dalla P.A., i dipendenti coinvolti dovranno, qualora ciò non sia già stato effettuato, informare immediatamente il proprio superiore gerarchico o, in difetto, il responsabile di funzione o il referente interno, della presenza presso la sede di membri della P.A. e attenersi scrupolosamente alle istruzioni che il responsabile o referente interno dovesse emanare. In ogni caso, sarà il responsabile o il referente interno a gestire il rapporto con la P.A. o le persone dallo stesso incaricate/delegate.

Selecta Italia impone ai dipendenti di offrire la massima disponibilità e collaborazione nei confronti di chiunque venga a svolgere ispezioni e controlli per conto, ad esempio, dell'INPS, del Ministero della Salute, del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, del Ministero dell'Economia e delle Finanze e di qualunque altra Pubblica Amministrazione (italiana o estera).

È vietato distruggere o alterare registrazioni, verbali, scritture contabili e qualsiasi tipo di documento, mentire o fare dichiarazioni false alle Autorità competenti.

Nessuno deve tentare di persuadere altri a fornire informazioni false o ingannevoli alle Autorità competenti.

Nessuno può intraprendere attività economiche, conferire incarichi professionali, dare o promettere doni, denaro o altri vantaggi a favore di chi effettua gli accertamenti e le ispezioni, ovvero alle Autorità Giudiziarie competenti.

Coloro che, per fatti connessi al rapporto di lavoro, saranno oggetto, anche a titolo personale, di indagini e ispezioni o riceveranno mandati di comparizione e/o coloro ai quali verranno notificati altri provvedimenti giudiziari, dovranno

informarne il proprio superiore gerarchico o, in difetto, il responsabile di funzione o il referente interno.

(COMPORTAMENTI IN MATERIA DI TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO)

Elemento essenziale e fondamentale per Selecta Italia è il rispetto della normativa vigente in materia di tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

Selecta Italia è da anni impegnato a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i dipendenti.

Selecta Italia opera per preservare, mediante tutte le necessarie azioni preventive, la salute e la sicurezza dei lavoratori, garantisce l'integrità fisica e morale del personale e condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale.

(COMPORTAMENTI IN MATERIA DI GESTIONE DI RISORSE FINANZIARIE. BENI, DENARO O ALTRE UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA)

Ogni soggetto che utilizza risorse finanziarie di Selecta Italia deve usare la massima diligenza e prudenza e deve relazionare l'Organismo di Vigilanza appositamente nominato.

Tale area è da considerarsi a rischio di commissione di reati, ai sensi dell'art. 6 del Decreto.

I destinatari del presente documento non devono mai svolgere o essere coinvolti in attività tali da implicare il riciclaggio di denaro, beni o altre utilità provenienti da attività criminali (e cioè il compimento di operazioni volte ad ostacolare l'identificazione della loro provenienza delittuosa) ovvero di utilizzare denaro, beni o altre utilità in attività economiche o finanziarie. I destinatari non devono, altresì, mai svolgere o essere coinvolti in attività tali da implicare la ricettazione, ovvero l'acquisto, per qualsiasi ragione, di denaro o cose provenienti da delitto.

Selecta Italia verifica in via preventiva le informazioni disponibili (incluse le informazioni finanziarie), su controparti commerciali e fornitori, al fine di appurare la loro rispettabilità e la legittimità della loro attività prima di instaurare rapporti d'affari con questi.

(COMPORTAMENTI IN MATERIA AMBIENTALE)

L'ambiente è un bene primario che Selecta Italia si impegna a salvaguardare. A tal fine, Selecta Italia rispetta la normativa vigente in ogni Paese ove si svolge la sua attività ed organizza la propria gestione aziendale ed economica nel rispetto di esso e nel contesto delle certificazioni in materia ambientale ottenute e vigenti.

(TUTELA E VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE E DEI DIPENDENTI)

Le risorse umane sono considerate fattore primario per il conseguimento degli obiettivi di Selecta Italia, in virtù del contributo professionale dalle stesse apportato, nell'ambito di un rapporto basato su lealtà, correttezza e fiducia reciproca.

Selecta Italia tutela e promuove il valore delle risorse umane, favorendone la crescita professionale, impegnandosi ad evitare discriminazioni e garantendo pari opportunità, nonché offrendo condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri e salubri, nel rispetto delle Norme vigenti e dei diritti dei Lavoratori.

I rapporti intercorrenti tra i diversi livelli gerarchici devono essere improntati a lealtà, equità e correttezza, in base ai principi sopra enunciati.

(SELEZIONE E VALUTAZIONE DEL PERSONALE)

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi in funzione delle esigenze aziendali, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati. Le informazioni richieste sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti

previsti dal profilo professionali di onorabilità ed attitudinali, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.

Ai dipendenti è fatto divieto di accettare o sollecitare promesse o versamenti di denaro o beni o benefici, pressioni o prestazioni di qualsiasi tipo che possano essere finalizzati a promuovere l'assunzione di un dipendente o il suo trasferimento o la sua promozione.

(TUTELA DEI MINORI)

Selecta Italia attribuisce primaria rilevanza alla tutela dei minori ed alla repressione dei comportamenti di sfruttamento di qualsiasi natura posti in essere nei confronti dei medesimi; in particolare richiedendo a tutti i propri dipendenti di prestare la massima collaborazione per garantire la miglior tutela del soggetto debole.

È vietata qualsiasi attività, servizio o iniziativa anche pubblicitaria, nonché l'utilizzo di mezzi o strumenti informatici o turistici che possono favorire o agevolare la pornografia e/o la prostituzione minorile e/o il cd. "turismo sessuale".

(RAPPORTI CON I CONCORRENTI E TUTELA DELLA CONCORRENZA)

Selecta Italia si impegna a rispettare la normativa vigente in materia di concorrenza leale e *antitrust*, a tal fine richiamando **il contenuto del Codice di Compliance alla Normativa Antitrust, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 25 settembre 2014**.

Selecta Italia si astiene da qualsiasi comportamento collusivo e di abuso di posizione dominante e dà piena e scrupolosa osservanza alle regole *antitrust* e alle direttive delle Authorities regolatrici del mercato.

Nell'ambito della leale concorrenza, la Società non viola consapevolmente diritti di proprietà intellettuale di terzi. Tutti i destinatari del presente documento dovranno inoltre astenersi da indebite pressioni, artifizi o comunque condotte che possano turbare, in qualsiasi modo, lo svolgimento dell'attività commerciale ed imprenditoriale altrui ovvero il libero esercizio della concorrenza sul mercato.

(ATTI DI CORTESIA COMMERCIALE)

Ogni atto di cortesia commerciale, sia esso regalo, omaggio, beneficio o qualsiasi altra utilità, sono consentiti solo quando siano tali da non poter essere interpretati come finalizzati ad acquisire un vantaggio in modo improprio.

I soggetti che ricevono omaggi, tali da non essere ascrivibili a normali rapporti di cortesia, dovranno informare senza indugio il responsabile di riferimento il quale ne darà evidenza all'Organismo di Vigilanza.

In ogni caso, a prescindere dall'obbligo di comunicazione, i soggetti di cui sopra dovranno rifiutare l'utilità promessa o offerta, sia nei loro confronti che nei confronti di un loro familiare.

(UTILIZZO DEI BENI AZIENDALI)

Ciascun dipendente è tenuto a tutelare ed utilizzare con diligenza i beni e le attrezzature aziendali messi a sua disposizione per l'espletamento dei propri compiti, attraverso comportamenti responsabili, evitando sia un uso improprio, che possa danneggiare gli stessi o ridurne l'efficienza, sia un utilizzo a fini personali o comunque contrari agli interessi aziendali.

Per quanto riguarda le applicazioni informatiche, ogni dipendente e collaboratore è tenuto ad adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici o telematici.

Non è ammessa in alcun modo l'alterazione del funzionamento di un sistema telematico o informatico aziendale ovvero dei dati e delle informazioni in esso contenuti oppure intervenire su programmi ed archivi.

Inoltre, ogni dipendente o collaboratore dovrà evitare di caricare sui sistemi aziendali software presi a prestito o non autorizzati, nonché estrarre copie non autorizzate di programmi su licenza per uso personale, aziendale o per terzi, ovvero commercializzare detti programmi.

Ogni dipendente o collaboratore dovrà astenersi dall'abusivamente riprodurre, distribuire, presentare in pubblico, estrarre, duplicare,

commercializzare software e/o il contenuto di una banca dati in violazione delle leggi sul diritto d'autore.

(RAPPORTI INFRAGRUPPO)

Selecta Italia si impegna a richiedere alle società del Gruppo e più in generale a quelle direttamente o indirettamente controllate e/o partecipate, di uniformarsi ai valori espressi nel Codice e di collaborare nel leale perseguimento degli obiettivi di Gruppo, nell'assoluto rispetto della legge e delle normative vigenti.

Selecta Italia si astiene da comportamenti che risultino pregiudizievoli per l'integrità, l'autonomia o l'immagine di una delle società del Gruppo.

La circolazione delle informazioni all'interno del Gruppo, in particolare ai fini redazione del bilancio consolidato e di altre comunicazioni, deve avvenire conformemente ai principi di veridicità, correttezza, completezza, chiarezza, trasparenza, nel rispetto dell'attività e dell'indipendenza di ciascuna.

Gli eventuali rapporti negoziali in essere tra le società del Gruppo devono essere debitamente formalizzati e svolgersi nel rispetto dei principi di correttezza, effettività dei rapporti economici sottostanti e tutela dei rispettivi interessi.

(RAPPORTI CON CLIENTI E FORNITORI)

Selecta Italia garantisce che le relazioni con clienti e fornitori siano condotte nel rispetto della legge ed in applicazione dei principi generali del Codice Etico.

In particolare, le relazioni con i clienti devono essere improntate sulla correttezza, cortesia e disponibilità.

Nelle relazioni con i fornitori, i processi di selezione devono essere basati su un obiettivo confronto competitivo, evitando ogni forma di favoritismo e/o discriminazione, anche a seguito di verifica di: **i)** rispondenza dell'offerta ai requisiti specificati; **ii)** competitività oggettiva dei servizi e dei prodotti offerti; **iii)** requisiti di onorabilità/affidabilità; **iv)** disponibilità di mezzi, anche finanziari,

strutture organizzative, capacità e risorse progettuali, know-how ecc.; **v)** titolarità di marchi e altri diritti di proprietà industriale.

Tali verifiche devono essere effettuate anche tramite la richiesta e valutazione di opportuna documentazione.

I processi di acquisto devono essere improntati alla ricerca del massimo vantaggio competitivo per Selecta Italia ed alla lealtà ed imparzialità dei confronti di ogni fornitore in possesso dei requisiti richiesti.

In particolare, i dipendenti di Selecta Italia addetti a tali processi sono tenuti a:

- Non precludere ad alcun fornitore, in possesso dei requisiti richiesti, la possibilità di competere alla stipula di offerte, adottando nella scelta della rosa dei candidati criteri oggettivi e documentabili;
- Assicurare una concorrenza sufficiente nella selezione del fornitore;
- In dettaglio, il dipendente che agisca in nome e per conto di una delle Società di Selecta Italia non potrà:
    - Ricevere alcuna forma di corrispettivo da parte di terzi per l'esecuzione di un atto rientrante nei propri compiti o contrario ai propri compiti;
    - Accettare alcuna forma di condizionamento da parte di terzi estranei alla Società, e dalla medesima a ciò non autorizzati, per l'assunzione di decisioni relative alla scelta del fornitore.

I prodotti e/o servizi acquistati devono, in ogni caso, essere giustificati da concrete esigenze aziendali, motivate e risultanti da evidenze interne quanto a finalità dell'acquisto, individuazione del richiedente e processo di autorizzazione della spesa, nei limiti del budget disponibile e comunque in accordo alle procedure interne.

SEZIONE TERZA

ORGANISMO DI VIGILANZA ART. 6 - D. LGS. 231/2001

L'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto prevede che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento sia affidato a un organismo della Società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo. L'Organismo incaricato di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello predisposto da Selecta Italia risponde ai requisiti di:

- **Autonomia e indipendenza**, in quanto soggetto che riporta direttamente ai massimi vertici aziendali;
- **Professionalità**, poiché dotato di un bagaglio di strumenti e tecniche che permettono di svolgere efficacemente l'attività assegnata. Si tratta di tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività ispettiva e consulenziale;
- **Continuità di azione**, in quanto si tratta di **struttura costituita *ad hoc* e dedicata** all'attività di vigilanza sul Modello.

Selecta Italia ha definito il proprio Organismo di Vigilanza (**"OdV"**) come un organo collegiale, composto da: tre componenti, di cui due componenti esterni, tra i quali dovrà necessariamente essere scelto il Presidente, dotati dei necessari requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione, secondo quanto previsto dalla norma**.**

Costituendo, così, un Modello rispondente ai requisiti previsti dal Decreto e alle indicazioni fornite in merito dalle associazioni di categoria, dalla giurisprudenza e dalle Linee Guida di Confindustria.

3.1 IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

La concreta ed efficace attuazione del Modello non può prescindere dalla creazione di un organismo chiamato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello di organizzazione e gestione adottato all'interno dell'organizzazione societaria.

In tal senso, il dettato normativo è inequivoco, posto che l'articolo 6, comma 1, lett. b) del Decreto dispone infatti che, ai fini dell'esenzione da responsabilità, l'ente è tenuto a provare, non solo di avere adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi, bensì anche di avere istituito un organismo dotato di *"autonomi poteri di iniziativa e controllo"*.

Per garantire il rispetto del Modello, la Società ha istituito l'OdV collegiale, il quale è chiamato ad esercitare una duplice funzione:

- Di *controllo* sull'idoneità e sulla concreta attuazione del Modello;
- Di *consulenza*, finalizzata ad un adeguamento del Modello, anche in termini modificativi, alle esigenze di prevenzione.

L'identificazione dell'anzidetto Organismo, come richiesto dagli artt. 6 e 7 del Decreto, è avvenuta in conformità ai seguenti principi:

- **Autonomia e indipendenza**. L'OdV non deve essere direttamente coinvolto nelle attività gestionali costituenti l'oggetto dell'attività di vigilanza, ma deve godere di un'autonomia operativa e di *budget*, sì da poter operare per il raggiungimento dei suoi scopi istituzionali, vigilando senza condizionamenti, con obiettività e serenità di giudizio;
- **Professionalità**. L'OdV deve essere composto da persone dotate di elevata competenza tecnico - professionale;
- **Continuità d'azione.** L'OdV non deve svolgere mansioni operative all'interno della realtà aziendale che è chiamato a monitorare, posto che lo svolgimento della funzione di revisione interna deve avvenire in termini continuativi e nel rispetto dell'obiettività di giudizio in sede di verifica.

In particolare, i componenti dell'OdV sopra individuati sono soggetti esterni alla realtà societaria, non legati alla stessa da alcun rapporto di lavoro subordinato, muniti dei necessari requisiti di autonomia, indipendenza e continuità d'azione.

La collegialità della funzione, la diversificazione delle competenze e la provenienza dei membri dell'OdV da aree professionali differenti, esterne all'azienda, costituiscono elementi che favoriscono la dialettica in seno al gruppo.

In considerazione della peculiarità delle proprie attribuzioni e degli eventuali contenuti professionali specifici richiesti, l'OdV potrà avvalersi, altresì, del supporto di ulteriori funzioni aziendali facenti capo alla Società che, di volta in volta, potranno risultare utili per lo svolgimento delle attività indicate, nonché dell'ausilio di consulenti esterni, individuati per la loro riconosciuta professionalità e formalmente nominati con lettera di incarico.

Nell'esercizio della propria attività l'OdV opererà in piena autonomia, con il solo rispetto del mandato ricevuto ed avrà libero accesso a tutti gli uffici della Società, senza necessità di consenso preventivo, al fine di ottenere ogni informazione e/o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto.

Le attività poste in essere dall'OdV non potranno essere sindacate da alcuna struttura aziendale, fatta salva l'attività di vigilanza espletata dal Consiglio di Amministrazione, al fine di valutare l'adeguatezza degli interventi effettuati dal medesimo Organismo, posto che all'Organo Amministrativo risulta riconducibile la responsabilità ultima in ordine all'efficace attuazione del Modello.

3.2 NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono nominati dal Consiglio di Amministrazione della Società. Non potranno far parte dell'OdV soggetti:

(i) nei cui confronti è stata pronunciata sentenza di condanna o decreto penale di condanna, ancorché non ancora passati in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta *ex* art. 444 c.p.p. per uno dei reati previsti nel catalogo di cui agli artt. 24 e ss. del Decreto (e sue successive estensioni, modifiche ed integrazioni);

(ii) che siano sottoposti ad indagini da parte della Autorità Giudiziaria per reati previsti dal catalogo di cui agli artt. 24 e ss. del Decreto;

(iii) che si trovino nelle ipotesi previste dall'art. 2382 c.c.;

(iv) che si trovino in conflitto di interesse con la Società.

Le predette circostanze costituiscono cause di ineleggibilità e, ove sopravvenute alla nomina, comportano l'immediata revoca dell'incarico.

Oltre a quanto sopra, i componenti dell'OdV dovranno, inoltre, possedere requisiti di onorabilità e professionalità come delineati nelle "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo *ex* D. Lgs. 231/2001" elaborate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e modificate il 18 maggio 2004 (e successivi aggiornamenti) e come richiesto alla stregua delle recenti interpretazioni giurisprudenziali nella materia, qualora maggiormente restrittivi.

L'OdV avrà a propria disposizione una dotazione di risorse finanziarie, dallo stesso proposte, in ordine alle quali esso potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento delle sue funzioni.

3.3 DURATA IN CARICA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA, SOSTITUZIONE E REVOCA

I componenti dell'OdV rimarranno in carica per tre esercizi e potranno essere rinominati. In caso di loro cessazione in corso di mandato, il Consiglio di Amministrazione provvede senza indugio alla loro sostituzione. Il componente così nominato si considera scaduto insieme ai membri effettivi in carica all'atto della sua nomina.

Costituiscono cause di decadenza dall'incarico:

- La condanna, con sentenza passata in giudicato, per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- La condanna, con sentenza passata in giudicato, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;

- La mancata partecipazione a due o più riunioni, anche non consecutive, senza giustificato motivo, nell'arco di dodici mesi consecutivi;
- La violazione degli obblighi di riservatezza previsti nel presente documento.

In casi di particolare gravità, anche prima del giudicato, il Consiglio di Amministrazione potrà disporre - sentito il parere del Collegio Sindacale - la sospensione dei poteri dell'OdV e la nomina di un incaricato *ad interim*.

Fatta salva l'ipotesi di una rivisitazione del ruolo e del posizionamento dell'OdV sulla base dell'esperienza di attuazione del Modello, l'eventuale revoca degli specifici poteri propri dell'OdV potrà avvenire soltanto per giusta causa, previa delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

A tale proposito, per giusta causa di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'OdV, potranno intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

a) Una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico;

b) L' "*omessa o insufficiente vigilanza*" da parte dell'OdV - secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto - risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società, ai sensi del Decreto ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti (c.d. patteggiamento);

c) L'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'OdV.

La revoca per giusta causa del mandato, conferito ad uno dei componenti dell'OdV, è deliberata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale e gli altri membri dell'Organismo.

Qualora la revoca venga esercitata nei confronti di tutti i componenti dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, provvede immediatamente a nominare un nuovo OdV.

In caso di temporaneo impedimento di uno dei membri dell'OdV, di durata superiore a tre mesi, il Consiglio di Amministrazione provvede alla nomina di un supplente. Il supplente cessa dalla carica nel momento in cui viene meno l'impedimento del componente dell'OdV.

In caso di rinuncia all'incarico o di conoscenza di fatti che comprovano la sopravvenuta incapacità di un suo membro, l'OdV, in persona del suo Presidente ovvero del componente più anziano, ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione, il quale provvederà, senza indugio, ad adottare ogni conseguente provvedimento.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza del Presidente, subentra a questi il membro più anziano, il quale rimane in tale carica fino alla data in cui il Consiglio di Amministrazione abbia deliberato la nomina del nuovo Presidente dell'OdV.

3.4 CONVOCAZIONE, VOTO E DELIBERE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'OdV si riunisce ogni volta in cui ne ravvisino l'opportunità il Presidente o altro componente. Le riunioni dell'OdV possono essere tenute anche con partecipazione a mezzo di videoconferenza e tele-conferenza, a condizione: **(a)** che tutti i partecipanti possano essere identificati dal Presidente; e **(b)** che sia loro consentito di seguire la discussione e di intervenire in tempo reale.

È fatto, in ogni caso, obbligo all'OdV di riunirsi almeno una volta ogni trimestre.

Le riunioni dell'OdV sono convocate dal Presidente ovvero dal segretario, mediante avviso contenente l'ordine del giorno, inviato anche a mezzo posta elettronica, almeno tre giorni prima della data stabilita per la riunione, o, in caso di urgenza, almeno un giorno prima di tale data.

In caso di partecipazione di tutti i membri dell'OdV, pur in assenza di formale convocazione, la riunione si intende validamente indetta.

All'esito di ogni riunione deve redigersi apposito processo verbale, sottoscritto dal Presidente e dal Segretario

Per le deliberazioni aventi ad oggetto la proposta di applicazione di sanzioni disciplinari, nonché le modifiche e/o integrazioni del Modello, è necessaria la presenza di tutti i componenti dell'Organismo, sì da consentire, per argomenti di indiscutibile rilievo nella gestione aziendale, una valutazione congiunta di ciascun componente.

3.5 OBBLIGHI DI RISERVATEZZA

I componenti dell'OdV sono tenuti al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni. I predetti devono astenersi dall'utilizzare informazioni riservate, per fini diversi da quelli relativi all'espletamento dell'incarico.

In ogni caso, ogni informazione in possesso dei componenti dell'OdV viene trattata in conformità alle previsioni di cui al D. Lgs. 30 giugno 2003 n. 196 ("Codice in materia di protezione dei dati personali").

3.6 ATTRIBUZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Le funzioni dell'OdV consistono, in generale, nel:

- Vigilare sull'osservanza del presente Modello, nonché sul rispetto delle prescrizioni e flussi informativi, individuati nella parte speciale dello stesso, da parte dei soggetti apicali e di persone sottoposte all'altrui direzione o vigilanza;

- Vigilare sull'efficacia ed adeguatezza del Modello, in relazione alla struttura societaria ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- Individuare e proporre al Consiglio di Amministrazione integrazioni, aggiornamenti e/o modifiche del Modello, in relazione alla mutata normativa applicabile, a modifiche intervenute nell'operatività aziendale e negli assetti organizzativi interni, ovvero alla sopravvenuta necessità di elaborare, in ambito aziendale, procedure più efficaci in chiave preventiva;
- Fornire consulenza - ove richiesta - sulla coerenza di specifiche condotte concrete rispetto al Modello;
- Curare la raccolta, l'esame e la conservazione delle informazioni e segnalazioni ricevute.

Per l'espletamento delle suddette funzioni, i componenti dell'OdV potranno esercitare, anche disgiuntamente, l'ordinaria attività di vigilanza, nonché l'attività diretta a ricevere informazioni e segnalazioni dai responsabili delle singole aree a rischio, dai funzionari, dipendenti, amministratori, dirigenti.

Ove nello svolgimento delle suddette attività emerga la necessità dell'intervento e/o dell'ausilio di un professionista specializzato, i componenti dell'OdV potranno avvalersi del contributo professionale di consulenti esterni, dotati delle necessarie specializzazioni e/o competenze, entro i limiti del budget aziendale stanziato a beneficio del medesimo Organo.

In coerenza con i principi generali di cui sopra, sono affidati all'OdV i seguenti compiti operativi:

- monitorare, affinché il Modello venga adeguatamente diffuso e compreso all'interno dell'organizzazione aziendale; a tal fine l'OdV provvederà a diffondere una circolare interna, rivolta a tutto il personale, in cui vengano illustrati i contenuti del Decreto, il Modello adottato e le sue eventuali modifiche, con particolare riferimento alle norme di condotta, ai protocolli e alle procedure adottate; provvederà ad indirizzare a tutto il personale una nota esplicativa, contenente le

novità riguardanti il sistema disciplinare e predisporrà altresì una nota informativa sul Decreto, il Modello, le norme di condotta, i protocolli e le procedure ivi adottati, da allegare alla lettera di assunzione di ciascun lavoratore;

- monitorare, affinché il Modello venga pubblicizzato all'esterno della Società, in tutti i rapporti intercorrenti con i consulenti, i fornitori, i *partner* ed i clienti, mediante predisposizione di apposite informative sulle nuove politiche e procedure adottate da Selecta Italia e formulando, ove possibile, clausole contrattuali che sanzionino l'inosservanza del Modello e delle norme di condotta, protocolli e procedure in esso contenute;

- organizzare corsi di formazione diversificati per tutti i soggetti aziendali, apicali e non, al fine di illustrare i contenuti del Modello e, in generale, promuovere l'attuazione di idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione organizzativa interna necessaria al fine del corretto funzionamento del Modello stesso, contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;

- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio reato, individuate nella Parte Speciale del presente Modello, al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale;

- svolgere ispezioni, di propria iniziativa ovvero a seguito di segnalazioni rilevanti - effettuate dai responsabili delle aree a rischio o da altri soggetti aziendali - presso tutti i settori aziendali, in particolare nelle aree a rischio individuate, al fine di verificare la corretta ed efficace applicazione del Modello, delle norme di condotta, dei protocolli e delle procedure in esso analiticamente richiamati;

- effettuare, attraverso controlli di *routine* e a sorpresa, verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle attività a rischio;

- assicurare l'elaborazione di un programma di verifiche sull'effettiva applicazione delle procedure, in particolare nelle aree di attività a rischio individuate, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle aree di attività a rischio, resta comunque

demandata al *management* operativo e forma parte integrante del processo aziendale;

- curare la raccolta, l'esame e la conservazione delle informazioni e segnalazioni ricevute, garantendo il rispetto dei segnalanti, in ottemperanza al provvedimento sul c.d. "whistleblowing".

3.7 *REPORTING* NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI

Nell'ambito dell'espletamento delle proprie funzioni, l'OdV di Selecta Italia mette a disposizione del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, affinché questi possano effettuare in qualsiasi momento, anche a campione, verifiche e controlli, tutti i *report* aventi ad oggetto le ispezioni effettuate di propria iniziativa, le ispezioni effettuate dai responsabili delle aree a rischio, nonché le segnalazioni ricevute dai predetti responsabili.

L'OdV comunica al Consiglio di Amministrazione e, per conoscenza, al Collegio Sindacale, non appena le riscontra, le singole violazioni del Modello, al fine di consentirne l'accertamento e l'eventuale perseguibilità, mediante l'applicazione delle sanzioni previste nel presente Modello. A tal fine, l'OdV predispone e trasmette una dettagliata relazione al Consiglio di Amministrazione e, per conoscenza, al Collegio Sindacale. Comunica, inoltre, al Consiglio di Amministrazione tutti i suggerimenti utili, al fine di apportare le modifiche necessarie per l'aggiornamento e la concreta attuazione del presente Modello.

Resta fermo che l'OdV potrà essere convocato, in qualsiasi momento, dal Consiglio di Amministrazione ovvero dal Presidente del Consiglio di Amministrazione e/o dal Direttore Generale e potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni di criticità specifiche riscontrate.

Con cadenza annuale, inoltre, l'OdV dovrà trasmettere al Consiglio di Amministrazione e, per conoscenza, al Collegio Sindacale, una relazione sull'attività svolta, le eventuali criticità emerse in detta attività, sia in termini di

comportamenti, sia in termini di efficacia del Modello, indicando, altresì, se sono stati effettuati aggiornamenti della mappatura delle aree a rischio e delle attività a rischio.

Il *reporting* avrà ad oggetto:

- l'attività svolta dall'OdV;

- le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni, sia in termini di efficacia del Modello;

- eventuali interventi migliorativi pianificati.

L'OdV avrà facoltà di redigere, inoltre, con cadenza annuale, un piano delle attività previste per l'anno successivo, riservandosi di comunicarlo alla Società.

SEZIONE QUARTA

CODICE SANZIONATORIO

Selecta Italia si impegna, ai sensi dell'art 7 dello Statuto dei Lavoratori, a rendere conoscibile a tutti i soggetti ad essa riconducibili, il presente codice sanzionatorio. A tal fine, realizza tutte le iniziative adeguate al raggiungimento di tale scopo.

1. DEFINIZIONI

Ai fini dell'applicazione delle sanzioni previste nei seguenti articoli sono soggetti in posizione apicale, ai sensi della lettera a) e b) dell'art 5 del Decreto:

a) le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia funzionale e finanziaria nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;

b) le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

Ai fini dell'applicazione delle sanzioni previste nei seguenti articoli, si considerano soggetti di cui al comma precedente gli Area Manager e i Responsabili di Divisione.

Ai fini dell'applicazione delle sanzioni previste nei seguenti articoli si intende:

a) per violazione colposa, quella che, anche se preveduta, non è voluta, e si è verificata per negligenza, imprudenza, imperizia e per inosservanza di leggi, regolamenti, ordini, discipline e dei criteri e regole di condotta del Modello;

b) per violazione dolosa quella prevista, nonché quella attuata per eludere fraudolentemente i principi, le linee guida del Modello.

Salvo prova contraria, la violazione del Modello si considera dolosa.

2. VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO E DEL MODELLO

È compito dell'OdV verificare la corretta applicazione dei criteri di comportamento e regole di condotta e delle procedure, nonché vigilare sulla corretta applicazione del Modello.

L'OdV riscontra direttamente le violazioni del Modello, oppure si avvale dei responsabili delle singole divisioni.

Ogni dipendente di Selecta Italia deve segnalare, mediante comunicazione scritta, ogni violazione all'OdV, ovvero mediante opportuni canali di reporting che l'Organismo si impegna ad approntare. In ogni caso, la Società si impegna a rispettare la riservatezza dei segnalanti, al fine di evitare ogni tipo di ritorsione.

Nel caso specificato sopra, l'OdV, prima di proporre la sanzione, deve obbligatoriamente acquisire i fatti che provino la veridicità della violazione segnalata.

3. SANZIONI

Nella scelta delle sanzioni da applicare, l'OdV deve agire secondo criteri improntati alla proporzionalità ed efficacia, con riguardo alla tutela del destinatario della stessa. La sanzione applicata deve essere commisurata alla gravità dell'infrazione, e tenere in considerazione tutte le circostanze della violazione.

Per i prestatori di lavoro subordinato, siano essi operai, impiegati o quadri intermedi, l'OdV, in caso di violazioni del Modello, potrà proporre le seguenti sanzioni:

a) il rimprovero verbale, nei casi di violazione colposa;

b) l'ammonizione scritta;

c) la multa non superiore a tre ore della retribuzione;

d) sospensione dal lavoro per una durata non superiore a tre giorni;

e) la sanzione pecuniaria, nei limiti di cui all'art 7 dello S.L., per reiterata violazione colposa o per violazione dolosa;

f) il trasferimento disciplinare, qualora sia previsto dal Contratto provinciale di riferimento, per reiterata violazione colposa, o per seconda violazione dolosa;
g) il licenziamento disciplinare, per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, nel caso di plurime reiterazioni di violazioni colpose, o nel caso di violazioni tali da far incorrere Selecta Italia in una delle ipotesi di applicazione della responsabilità amministrativa, di cui al Decreto;
h) il licenziamento con o senza preavviso.

In ogni caso, quando l'OdV ritiene di applicare la sanzione del licenziamento, deve motivare tale scelta.

Nei casi in cui la condotta costituisca reato e sia già cominciato il procedimento penale, l'OdV, nel rispetto dei procedimenti di irrogazione delle sanzioni, potrà proporre l'applicazione, in via cautelare, della sospensione del soggetto dalla retribuzione e dalle proprie mansioni, in attesa dell'esito del giudizio penale.

Salvo quanto previsto nei paragrafi precedenti, l'OdV potrà proporre la sospensione cautelare del soggetto, sia esso in posizione apicale o diretto sottoposto, nel caso in cui la condotta del medesimo rappresenti la commissione di uno dei reati di cui agli artt. 24 e ss. del Decreto, idonea a provocare l'applicazione del disposto del Decreto sulla Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche.

4. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

In caso di violazione, da parte di dipendenti che ricoprano la qualifica di dirigenti, delle procedure previste dal presente Modello, la Società provvede ad applicare, nei confronti dei responsabili, le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti, dalla stessa applicato.

5. SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'OdV informa il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione, i quali prendono gli opportuni provvedimenti tra cui la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge, ivi compresa la revoca dall'incarico, salvo ogni azione a tutela degli interessi di Selecta Italia.

6. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SINDACI

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più Sindaci, l'OdV informa l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge, ivi compresa la revoca dall'incarico, salvo ogni azione a tutela degli interessi dell'OdV.

7. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI CONSULENTI E PARTNER

Ogni violazione, da parte dei Consulenti o dei Partner, delle regole, di cui al presente Modello, agli stessi applicabili o di commissione dei reati, è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

8. MISURE A TUTELA DEI SOGGETTI SEGNALANTI

In ottemperanza alla L. n. 179 del 2017 e successive integrazione e modificazioni e di riforma dell'articolo 6 del Decreto, la Società ha previsto "**uno o più canali che, a tutela dell'integrità dell'ente, consentano a coloro che a qualsiasi titolo rappresentino o dirigano l'ente, segnalazioni circostanziate di condotte costituenti reati o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tali canali debbono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione, e la modalità**

informatica è uno strumento necessario, e non eventuale, del canale a tutela della riservatezza dell'identità del segnalante".

Pertanto, sono da considerarsi nulli, "***il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni o qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. Come nel settore pubblico è onere del datore di lavoro dimostrare che l'adozione di tali misure siano estranee alla segnalazione mossa dal dipendente".***

Si segnala altresì che la Società è prontamente intervenuta, per garantire l'implementazione di specifici strumenti per la gestione delle segnalazioni, nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs. 24/2023 e nel rispetto della policy di Gruppo.