



INFORMAZIONI EDITORIALI IE S.r.l.

Sede Legale e Operativa: Via Giuseppe Verdi, 8 – 20057 Assago (MI)

Capitale sociale euro 115.000,00 i.v.

C.F./ P.I. 07501560150 - Rea Milano 1164963

Soggetta a direzione e coordinamento di Emmelibri S.r.l. Socio Unico

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, **GESTIONE E CONTROLLO**

“RESPONSABILITA’ AMMINISTRATIVA DELLE IMPRESE”

(Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231)

Aggiornamento approvato dal Consiglio di Amministrazione di Informazioni Editoriali nella riunione del 20/03/2024.



INDICE

CRONOLOGIA DEGLI AGGIORNAMENTI DEL MODELLO	8
DEFINIZIONI.....	9
PARTE GENERALE.....	10
1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 - SOGGETTI, FATTISPECIE CRIMINOSE E SANZIONI	12
1.1. Responsabilità diretta della società per talune tipologie di reato	12
1.1.1. Presupposti della responsabilità.....	12
1.1.2. Fonte della responsabilità.....	12
1.1.3. Natura della responsabilità.....	13
1.1.4. Autonomia della responsabilità.....	13
1.1.5. Concorso nel reato	13
1.1.6. Delitti tentati	14
1.1.7. Reati commessi all'estero	14
1.1.8. Sanzioni.....	14
1.2. I Reati Presupposto	14
1.3. Le sanzioni	15
1.3.1. Sanzioni pecuniarie (art. 10 - 11 -12)	16
1.3.2. Sanzioni interdittive (art. 13 – 14 - 15).....	16
1.3.3. Confisca (art. 19).....	17
1.3.4. Pubblicazione della sentenza (art. 18).....	17
2. CONDIZIONI PERCHÉ LA SOCIETÀ POSSA ESSERE ESONERATA DA RESPONSABILITA'.....	17
3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO.....	17
3.1. La documentazione relativa al Modello	17
3.2. Regole per l'approvazione del Modello e dei Protocolli/Procedure, e per il loro aggiornamento	18
3.2.1. Organo competente	18
3.2.2. Aggiornamento del Modello di carattere sostanziale.....	18
3.2.3. Aggiornamento del Modello di carattere non sostanziale.....	19
3.2.4. Adozione e modifiche di nuovi protocolli/procedure	19
3.2.5. Informativa all'ODV	19
3.3. Destinatari del Modello.....	19



3.3.1.	Soggetti interni e partner	19
3.3.2.	Collegio Sindacale	19
4.	LA COSTRUZIONE DEL MODELLO	20
4.1.	Struttura del Modello	20
4.2.	La funzione del Modello e i principi ispiratori.....	20
4.2.1.	Prevenzione dei rischi e <i>compliance</i>	20
4.2.2.	I punti qualificanti del Modello	20
4.2.3.	I controlli.....	21
5.	AREE E PROCESSI SENSIBILI IN INFORMAZIONI EDITORIALI	21
5.1.	Attività sociale	21
5.2.	Mappatura dei rischi.....	21
5.2.1.	Processo di individuazione delle Aree e dei Processi Sensibili.....	21
5.2.2.	Aree Sensibili individuate.....	22
5.3.	I Processi sensibili rilevanti individuati	22
5.3.1.	Processi Sensibili in relazione ai “ <i>reati di indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o dell’Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture</i> ” (Art. 24 D.lgs. 231/2001).....	22
5.3.2.	Processi Sensibili in relazione ai <i>Reati nei confronti della Pubblica Amministrazione.</i>	23
5.3.3.	Processi Sensibili in relazione ai <i>Reati Societari.</i>	23
5.3.4.	Processi Sensibili in relazione ai reati di <i>Omicidio e Lesioni colpose gravi o gravissime</i> commessi con violazione della normativa sulla salute e sicurezza sul lavoro.....	23
5.3.5.	Processi Sensibili in relazione ai <i>reati informatici.</i>	23
5.3.6.	Processi Sensibili in relazione a Reati Presupposto concernenti <i>ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio.</i>	24
5.3.7.	Processi Sensibili in relazione ai Reati presupposto concernenti i <i>reati ambientali.</i>	24
5.3.8.	Processi Sensibili in relazione ai Reati presupposto concernenti “ <i>delitti in materia di violazione del diritto d’autore</i> ” (art.25-novies 231/2001).....	24



5.3.9.	Processi Sensibili in relazione al “reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria” (art. 25-decies D.lgs. 231/2001).....	24
5.3.10.	Processi Sensibili in relazione ai reati di “Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 25-quinquies con riferimento all’art. 603-bis c.p.) e di “impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare” (art. 25-duodecies D.lgs. 231/2001).....	24
5.3.11.	Processi sensibili in relazione ai Reati Presupposto tributari (art. 25-quinquiesdecies).....	24
5.3.12.	Processi Sensibili in relazione agli altri Reati presupposto ed illeciti amministrativi contemplati dalla normativa.	25
5.3.13.	Disposizioni da osservare.....	25
6.	ORGANISMO DI VIGILANZA (“ODV”)	25
6.1.	Istituzione e requisiti per la nomina	25
6.1.1.	Istituzione dell’ODV	25
6.1.2.	Requisiti dei componenti dell’ODV	25
6.1.3.	Incompatibilità	26
6.1.4.	Segreteria tecnica	26
6.2.	Nomina, compenso e dotazione finanziaria	26
6.2.1.	Nomina e compenso	26
6.2.2.	Durata.....	26
6.2.3.	Dotazione finanziaria	27
6.3.	Decadenza, revoca, rinuncia - Sostituzione	27
6.3.1.	Decadenza	27
6.3.2.	Revoca.....	27
6.3.3.	Rinuncia	27
6.3.4.	Sostituzione.....	27
6.4.	Compiti	28
6.5.	Attività e Reporting	29
6.6.	Verifiche periodiche	29
6.7.	Flussi informativi e conservazione delle informazioni	29
6.7.1.	Flussi di comunicazioni da parte dell’ODV.....	30
6.7.2.	Flussi di comunicazioni da parte della Società	30



6.7.3.	Altri flussi di comunicazione verso l'ODV	31
6.7.4.	Procedura per le segnalazioni all'ODV	32
6.7.5.	Incontri dell'ODV con il Consiglio di Amministrazione e gli Amministratori Esecutivi	32
6.7.6.	Incontri dell'ODV con altre funzioni aziendali	32
6.7.7.	Documentazione.....	32
6.8.	Qualificazione soggettiva dell'ODV ai fini privacy	33
7.	Whistleblowing – Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza – Divieto di ritorsioni	33
7.1.	Il D.lgs. 10 marzo 2023 n.24	33
7.2.	Inapplicabilità del D.lgs. n. 24/2023 a segnalazioni di carattere personale	34
7.3.	Segnalazioni	34
7.4.	Canali di segnalazione interna	35
7.4.1.	Obbligo di costituzione dei canali di segnalazione e garanzia di riservatezza	35
7.4.2.	Divulgazione dei canali per le Segnalazioni	35
7.4.3.	Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza	35
7.4.4.	Segnalazioni alla Società	36
7.4.5.	Segnalazione mediante divulgazione pubblica	36
7.4.6.	Segnalazioni a soggetto diverso da quello designato.....	36
7.4.7.	Gestione dei canali di segnalazione interna	36
7.4.8.	Procedura successiva alla Segnalazione	36
7.5.	Canale di segnalazione esterna	37
7.6.	Protezione contro la ritorsione	37
7.6.1.	Soggetti interessati alla tutela	37
7.6.2.	Divieto di ritorsione	38
7.6.3.	Condizioni per l'applicazione delle misure di protezione contro la ritorsione	39
7.6.4.	Misure a sostegno del Segnalante	39
7.7.	Obblighi di riservatezza	40
7.8.	Trattamento dei dati personali	40
7.9.	Conservazione delle segnalazioni interne ed esterne	40
7.10.	Sanzioni	41



7.10.1. Sanzioni da parte di ANAC	41
7.10.2. Sanzioni da parte della Società	41
8. INFORMAZIONE E FORMAZIONE	41
9. SISTEMA DISCIPLINARE	43
9.1. Principi generali	43
9.2. Sanzioni per i lavoratori subordinati	44
9.3. Misure nei confronti dei dirigenti.....	44
9.4. Misure nei confronti degli Amministratori.....	44
9.5. Misure nei confronti dei componenti del Collegio Sindacale	44
9.6. Misure nei confronti di Consulenti e Partner/Fornitori.....	45
10. II SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE	45
11. SISTEMA DI GESTIONE QUALITÀ	45
12. FLESSIBILITÀ DEL MODELLO	45



ALLEGATI

Allegato “A”

D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 «Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica», alla data di approvazione dell’aggiornamento del Modello

Allegato “B”

Catalogo sintetico dei Reati presupposto e degli illeciti amministrativi di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 23, alla data di approvazione dell’aggiornamento del Modello

Allegato “C”

Codice Etico del Gruppo Messaggerie Italiane alla data di approvazione dell’aggiornamento del Modello



CRONOLOGIA DEGLI AGGIORNAMENTI DEL MODELLO

N° Revisione	Descrizione	Data Approvazione
1.	Adozione del Modello	27 Marzo 2012
2.	Primo aggiornamento del Modello	27 Marzo 2014
3.	Secondo aggiornamento del Modello	10 Maggio 2017
4.	Terzo aggiornamento del Modello	19 Settembre 2019
5.	Quarto aggiornamento del Modello	07 Maggio 2020
6.	Quinto aggiornamento del Modello	28 Marzo 2022
7.	Sesto aggiornamento del Modello	20 Marzo 2024



DEFINIZIONI

(*Infra* nel testo le definizioni sono riportate con le iniziali in lettere maiuscole, ma non in grassetto)

Amministratore/i Esecutivo/i	Gli amministratori muniti di deleghe operative e poteri: Presidente ove munito di poteri e Amministratore/i Delegato/i ove nominato/i.
Aree Sensibili	Le aree di attività nelle quali siano presenti Processi Sensibili.
Codice Etico	Il codice etico adottato dalla Società.
Collaboratori	I soggetti aventi con Informazioni Editoriali rapporti di prestazione d'opera diversi dal lavoro subordinato.
Consulenti	I soggetti con competenze professionali specifiche in determinate materie, non dipendenti di Informazioni Editoriali, che assistono Informazioni Editoriali nello svolgimento di attività, fornendo consulenza, assistenza, pareri, informazioni.
D.lgs. 231/2001 o Decreto 231 o Decreto	Il Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 come modificato nel tempo.
Destinatari	(i) gli Organi Sociali (come appresso definiti), (ii) tutti coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione anche di fatto della Società, (iii) i Dipendenti (come appresso definiti) di Informazioni Editoriali e simili) comunque sottoposti alla direzione e vigilanza del management di Informazioni Editoriali, nonché (v) i componenti dell'Organismo di Vigilanza per quanto ad essi riferibile.
Dipendenti	I soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con Informazioni Editoriali, ivi compresi i dirigenti.
Informazioni Editoriali o Società	Informazioni Editoriali IE Srl, con Sede Legale Via Giuseppe Verdi, 8 – 20057 Assago (MI)
Flussi Informativi (ove non specificato diversamente)	Informazioni, dati, notizie e documenti da fornire su base periodica dalla Società all'Organismo di Vigilanza.
Fornitori	I soggetti, persone fisiche o giuridiche, che, in virtù di specifici contratti, vendono a Informazioni Editoriali beni o erogano servizi o prestazioni di qualsivoglia natura.
GDPR e D.lgs. di adeguamento	Rispettivamente il regolamento (UE) n. 679/2016 “Regolamento generale sulla protezione dei dati” e il D.lgs. 10.08.2018 n° 101, di adeguamento al GDPR della normativa italiana.
Linee Guida	Le Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001 adottate da Confindustria.
MSG	Manuale di Gestione Qualità con riferimento alle norme UNI EN ISO 9001:2015 adottato dalla Società nel marzo 2020.



Modello 231 o Modello	Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Informazioni Editoriali ai sensi del Decreto 231.
Organi Sociali	L'Assemblea degli Azionisti, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale di Informazioni Editoriali.
ODV o Organismo di Vigilanza	L'organismo di vigilanza previsto dal D.lgs. n. 231/2001.
P.A.	La Pubblica Amministrazione, intendendosi per tale - a titolo esemplificativo - tutti gli uffici statali centrali e periferici, gli enti locali, gli enti pubblici in generale (e il relativo personale) nonché i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio.
Prestatori di Servizi	I soggetti ai quali la Società affida - con contratto di appalto o con contratto d'opera o con contratto di qualsivoglia altra natura - l'esecuzione di opere o servizi di qualsivoglia natura.
Procedura/e	Le regole interne aziendali da osservare nell'ambito dei Processi Sensibili.
Processi Sensibili	I processi aziendali nello svolgimento dei quali è ravvisabile il rischio di commissione di uno dei Reati Presupposto.
Protocolli	L'insieme delle procedure e prassi, e delle attività di controllo, poste in essere nell'ambito dei Processi Sensibili al fine di ridurre a livello accettabile il rischio di commissione di Reati Presupposto.
Reato/i Presupposto	il reato/i per il/i quale/i è prevista la responsabilità amministrativa dell'ente ai sensi del D.lgs. 231/ 2001, come riportati nel Catalogo di sintesi dei Reati Presupposto allegato sub. B); ivi compresi, ai soli fini definitivi, anche gli illeciti richiamati dall'art. 187- <i>quinquies</i> del D.lgs. 58/1998 (testo unico della Finanza);
Segnalazione	Comunicazione all'Organismo di Vigilanza (o alla Società) di situazioni di cui il segnalante sia venuto a conoscenza per ragioni del suo ufficio concernenti: a) commissione, o tentativi di commissione, di qualsivoglia dei Reati Presupposto previsti dal Decreto 231, ancorché non espressamente trattati nel Modello, b) violazioni relative al Modello 231 (comprensivo di Codice Etico e Protocolli/Procedure), c) illeciti in generale.



PARTE GENERALE



1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 - SOGGETTI, FATTISPECIE CRIMINOSE E SANZIONI

1.1. Responsabilità diretta della società per talune tipologie di reato

1.1.1. Presupposti della responsabilità

Il D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231, intitolato «*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*», ha introdotto nell'ordinamento italiano la responsabilità diretta a carico delle società (e degli enti in genere) per alcuni reati (c.d. Reati Presupposto) commessi nell'interesse o a vantaggio della società (o dell'ente), da

- persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale (c.d. *soggetti apicali*);
- persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi;
- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (c.d. *soggetti sottoposti alla direzione altrui*).

La responsabilità diretta della società si aggiunge a quella della persona fisica che ha commesso il reato.

L'estensione della responsabilità alla società richiede quale presupposto essenziale che il Reato Presupposto sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio della società stessa ⁽¹⁾.

L'interesse ha un'indole soggettiva: si riferisce alla sfera volitiva dell'evento della persona fisica che agisce ed è valutabile al momento della condotta. Se la persona fisica ha commesso il reato nel suo interesse personale, affinché l'ente sia responsabile è necessario che tale interesse sia almeno in parte coincidente con quello dell'impresa. Peraltro, nel caso di delitti colposi l'interesse va valutato con riferimento non alla volontà del verificarsi dell'evento, ma alla condotta ⁽²⁾.

Il vantaggio si caratterizza come complesso dei benefici – soprattutto, ma non solo, di carattere patrimoniale - tratti dal reato, che può valutarsi successivamente alla commissione di quest'ultimo (vedasi Cass., II Sez. Penale, n. 3615 del 2005).

1.1.2. Fonte della responsabilità

Nel determinare la fonte della responsabilità da reato degli enti collettivi la Corte di Cassazione fa riferimento alla cosiddetta “*colpa di organizzazione*”. Vale a dire che la responsabilità della società non si giustifica solo e di per sé per il fatto che la persona fisica abbia commesso un crimine nell'interesse o con un vantaggio per l'ente, ma richiede che l'illecito sia ricollegabile (anche) ad un comportamento colpevole (difetto gestionale) dell'ente: vale a dire che l'ente può essere chiamato a rispondere dell'illecito commesso dalle persone fisiche sopra indicate solo quando lacune e manchevolezze

⁽¹⁾ Vedasi Cass., V Sez. Penale, sentenza n. 40380 del 2012.

⁽²⁾ Va osservato, al riguardo, che nei reati di omicidio e lesioni colposi commessi con violazione delle norme sulla sicurezza del lavoro appare fuori luogo presumere un interesse all'evento (morte o lesione), essendo invece configurabile un interesse alla inosservanza delle norme cautelari. Ad esempio, l'interesse o vantaggio dell'ente potrebbe ravvisarsi nel risparmio di costi o in altri vantaggi economici a scapito della sicurezza.



nell'organizzazione della sua attività abbiano consentito a tali soggetti di tenere condotte delittuose ⁽³⁾.

1.1.3. Natura della responsabilità

La natura della responsabilità, sebbene definita “amministrativa” dal legislatore e ritenuta “penale” da molti commentatori, è stata considerata dalle sezioni unite della Corte di Cassazione ⁽⁴⁾ come un *tertium genus* che coniuga i tratti dell'ordinamento penale e di quello amministrativo - nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficienza preventiva con quelle della massima garanzia - e che si rivela del tutto compatibile con i principi costituzionali ⁽⁵⁾.

1.1.4. Autonomia della responsabilità

La responsabilità diretta della società si aggiunge a quella della persona fisica che ha commesso il reato.

La responsabilità della società è autonoma da quella della persona fisica ma non dalla obiettiva realizzazione di un reato. Pertanto, una volta che sia accertata la sussistenza dei criteri di imputazione soggettiva della società (reato commesso nell'interesse o vantaggio della società da uno dei soggetti sopra indicati), la società risponde del reato anche se l'autore non sia stato identificato o non sia imputabile o il reato si sia estinto ⁽⁶⁾. In altre parole perché sussista la responsabilità dell'ente è «necessario che venga compiuto un reato da parte del soggetto riconducibile all'ente, ma non è anche necessario che tale reato venga accertato con individuazione e condanna del responsabile».

La società o ente non risponde se i soggetti che hanno commesso il reato hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.1.5. Concorso nel reato

La responsabilità dell'ente può sussistere anche nel caso di concorso nel reato, sempre

⁽³⁾ I profili della “colpa di organizzazione” sono strutturati diversamente a seconda che il reato sia stato posto in essere da un soggetto apicale o da un suo sottoposto, in quanto nei due casi sono diversi i tipi di cautele che l'ente deve adottare per evitare la conseguenza sanzionatoria a suo carico:

- nell'ipotesi di delitto commesso da soggetti posti in posizione apicale, la persona giuridica può andare esente da responsabilità solo se dimostra di aver assunto le misure necessarie ad impedire la commissione di reati del tipo di quello verificatosi mediante l'adozione di efficaci controlli preventivi e per il tramite dell'istituzione all'interno dell'ente di un apposito organismo di controllo, dotato di piena autonomia di iniziativa nell'attività di supervisione: di modo che la commissione del reato sia stata possibile solo grazie ad una elusione fraudolenta di tali meccanismi di prevenzione;
- nel caso di reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui vigilanza l'ente sarà responsabile solo ove venga dimostrato dalla pubblica accusa che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza; l'esistenza di tale deficit di organizzazione comunque esclusa se, prima della commissione del reato, è stato adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo, secondo una valutazione da compiersi *ex ante* ed in astratto, a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

⁽⁴⁾ Cassazione Sezioni Unite 24 aprile 2014 n. 38343, nota come sentenza “Thyssen”.

⁽⁵⁾ La Corte ha esaminato gli orientamenti dottrinari secondo cui il sistema normativo delineato dal D.lgs. 231/2001 configurerebbe rispettivamente (i) una responsabilità di tipo amministrativo, in aderenza, del resto, all'intestazione della normativa, ovvero (ii) una responsabilità sostanzialmente di tipo penale essendo rimesso al giudice penale l'accertamento dei reati dai quali essa è fatta derivare, ed essendo altresì estese all'ente le garanzie proprie del processo penale, ovvero, (iii) un *tertium genus*, concludendo per quest'ultima natura e considerando il sistema 231 come un *corpus* normativo di impronta peculiare.

⁽⁶⁾ Cfr. Cass. Sez. VI penale, 7 luglio 2016 n. 28299



che sussistano le cause di riconducibilità alla società ⁽⁷⁾.

1.1.6. Delitti tentati

La responsabilità dell'ente si estende anche ai delitti tentati (art. 26 D.lgs. 231).

1.1.7. Reati commessi all'estero

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche per i reati commessi all'estero, a condizione che per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

1.1.8. Sanzioni

L'accertamento della responsabilità della società comporta l'irrogazione a carico della stessa di sanzioni di natura pecuniaria e interdittiva (di cui *infra*).

Il testo del D.lgs. 231, aggiornato con le modifiche succedutesi nel tempo alla data odierna, è allegato sub "A" ⁽⁸⁾. In prosieguo i numeri di articoli di legge senza indicazione del provvedimento normativo a cui ineriscono si intendono riferiti al D.lgs. 231/2001.

1.2. I Reati Presupposto

I Reati Presupposto appartengono alle seguenti categorie:

⁽⁷⁾ L'ipotesi più ricorrente è quella di concorso con reati dell'appaltatore, in relazione alla c.d. posizione di garanzia del committente (su cui *infra*).

⁽⁸⁾ Il D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231, emanato in esecuzione della Legge delega 29 settembre 2000 n. 300, contemplava in origine solo alcuni dei reati attualmente previsti, legati alla corruzione. Il Decreto è stato successivamente modificato e integrato con l'inclusione di ulteriori reati, con i seguenti provvedimenti legislativi: Legge 23 novembre 2001 n. 409 (Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo); D.lgs. 11 aprile 2002 n. 61 (Reati societari); Legge 14 gennaio 2003 n. 7 (Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico); Decreto Ministeriale 26 Giugno 2003 n. 201 (Comunicazione dei codici di comportamento da parte delle associazioni di categoria); Legge 11 Agosto 2003 n. 228 (Delitti contro la personalità individuale); Legge 18 aprile 2005 n. 62 (Abusi di mercato); D.L. 27 luglio 2005 n.144 convertito con Legge 31 luglio 2005 n. 155 (Terrorismo internazionale); Legge 28 dicembre 2005 n. 262 (Disposizioni per la tutela del risparmio e la disciplina dei mercati finanziari); Legge 9 gennaio 2006 n. 7 (Pratiche di mutilazione genitale femminile); Legge 6 febbraio 2006 n. 38 (Lotta contro la pedopornografia); Legge 16 marzo 2006 n. 146 (Lotta al crimine organizzato transnazionale); Legge 3 agosto 2007 n. 123 (Misure a tutela della salute e sicurezza sul lavoro); D.lgs. 21 novembre 2007 n. 231 (Riciclaggio); Legge 18 marzo 2008 n. 48 (Criminalità informatica); Legge 9 aprile 2008 n. 81 (Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro); Legge 15 luglio 2009 n. 94 (Immigrazione); Legge 23 luglio 2009 n. 99 (Tutela proprietà industriale); D.lgs. 7 luglio 2011 n. 121 (Reati ambientali); D.lgs. 16 luglio 2012 n.109 (Impiego lavoratori privi di permesso di soggiorno); Legge 6 novembre 2012, n. 190 (Reati vs PA); D.lgs. 4 marzo 2014, n. 39 (Abuso di minorenni); Legge 15 dicembre 2014 n. 186 (Autoriciclaggio); Legge 22 maggio 2015, n. 68 (Inquinamento doloso); Legge 27 maggio 2015 n. 69 (Delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio); Legge 29 ottobre 2016 n. 199 (Sfruttamento del lavoro); D.lgs. 15 marzo 2017 n. 38 (Corruzione fra privati); Legge 17 ottobre 2017 n. 161 (Immigrazione clandestina); Legge 20 novembre 2017 n. 167 (Razzismo e xenofobia); Legge 30 novembre 2017 n.179 (Whistleblowing); Legge 9 gennaio 2019 n.3 (Reati contro la PA); Legge 3 maggio 2019, n. 39 (Frodi sportive); Decreto legge 21 settembre 2019, n. 105 (Sicurezza cibernetica); Legge 19 dicembre 2019, n. 157 (di conversione del D.L. 26.10.2019, n. 124) (Reati tributari); D.lgs. 14 luglio 2020 n. 75 (Attuazione direttiva su interessi finanziari dell'UE); D.lgs. 8 novembre 2021n. 184 (Frodi e falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti); legge 9 marzo 2022 n. 22 (Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale); D.lgs. 2 marzo 2023 n. 19 (Attuazione della Direttiva (UE) 2019/2021 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 novembre 2019 che modifica la Direttiva (UE) 2017/1132 per quanto riguarda le trasformazioni, le fusioni e le scissioni transfrontaliere); D.L.10 marzo 2023 (Disposizioni urgenti in materia di flussi di ingresso legale dei lavoratori stranieri e di prevenzione e contrasto all'immigrazione irregolare); Decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24. Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali; Legge 14 luglio 2023, n. 93, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della diffusione illecita di contenuti tutelati dal diritto d'autore mediante le reti di comunicazione elettronica"; legge 9 ottobre 2023, n. 137 (conversione in legge, con modificazioni, del decreto legge 10 agosto 2023, n. 105, recante disposizioni urgenti in materia di processo penale, di processo civile, di contrasto agli incendi boschivi, di recupero dalle tossicodipendenze, di salute e di cultura, nonché in materia di personale della magistratura e della pubblica amministrazione (c.d. Decreto Giustizia)).

In prosieguo con il termine "D.lgs. 231/2001" o "Decreto" si intenderà il decreto originario come modificato nel tempo.



- 1.2.1. 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)
- 1.2.2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati, e delitti concernenti la violazione della normativa sulla privacy (art. 24-*bis*)
- 1.2.3. Delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter*)
- 1.2.4. Reati nei confronti della Pubblica Amministrazione (art. 25)
- 1.2.5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis*)
- 1.2.6. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis*.1)
- 1.2.7. Reati societari (art. 25-*ter*)
- 1.2.8. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater*)
- 1.2.9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater* 1)
- 1.2.10. Delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinqies*)
- 1.2.11. Abusi di mercato (art. 25-*sexies*)
- 1.2.12. Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies*)
- 1.2.13. Ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio (art. 25-*octies*)
- 1.2.14. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-*octies*.1)
- 1.2.15. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies*)
- 1.2.16. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies*).
- 1.2.17. Reati ambientali (art. 25-*undecies*).
- 1.2.18. Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies*).
- 1.2.19. Razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies*).
- 1.2.20. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies*)
- 1.2.21. Reati tributari (art. 25-*quinqiesdecies*)
- 1.2.22. Contrabbando (art. 25-*sexiesdecies*)
- 1.2.23. Reati transnazionali (previsti dall'art. 10, L. 16 marzo 2006, n. 146).

Le rubriche dei singoli reati sono elencate in dettaglio nel Catalogo Sintetico allegato sub “B”.

1.3. Le sanzioni

Il Decreto prevede un articolato sistema sanzionatorio (nei confronti degli enti) che può comportare conseguenze rilevanti sia dal punto di vista dell'impatto economico sia da quello



della stessa continuità dell'attività, posto che fra le sanzioni vi è l'interdizione dall'esercizio dell'attività sociale anche in via definitiva, in ipotesi estreme per gravità e reiterazione.

In dettaglio, le sanzioni previste dal Decreto (art. 9) a carico della società si distinguono in sanzioni pecuniarie e sanzioni interdittive.

1.3.1. Sanzioni pecuniarie (art. 10 - 11 -12)

In caso di riconoscimento della responsabilità dell'ente la sanzione pecuniaria è sempre applicata; le sanzioni pecuniarie vengono quantificate con un sistema di quote, che possono variare da un minimo di 100 ad un massimo di 1.000; il valore di ogni singola quota può variare da un minimo di euro 258 ad un massimo di euro 1.549 ⁽⁹⁾ ⁽¹⁰⁾.

1.3.2. Sanzioni interdittive (art. 13 – 14 - 15)

Le sanzioni interdittive sono indicate dalla legge in via tassativa e hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni. La legge detta i criteri per la loro scelta da parte del giudice ⁽¹¹⁾.

Dette misure consistono in:

- a) interdizione, nei casi estremi, dall'esercizio dell'attività,
- b) sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito,
- c) divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione (salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio),
- d) esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi; eventuale revoca di quelli già concessi,
- e) divieto di pubblicizzare beni o servizi.

⁽⁹⁾ La commisurazione della sanzione pecuniaria è rimessa alla discrezionalità del giudice: il numero delle quote è determinato «... tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente, dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione...».

⁽¹⁰⁾ In taluni casi la sanzione pecuniaria è ridotta. L'art. 12 infatti dispone che:

«1. La sanzione pecuniaria è ridotta della metà e non può comunque essere superiore a € 103.291,00 se:

- a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
 - b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.
2. La sanzione è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:
- a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
 - b) è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

⁽¹¹⁾ L'art. 14 dispone che

«Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente. Il giudice ne determina il tipo e la durata sulla base dei criteri indicati nell'articolo 11, tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso.

2. Il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione può anche essere limitato a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni. L'interdizione dall'esercizio di un'attività comporta la sospensione ovvero la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento dell'attività.

3. Se necessario, le sanzioni interdittive possono essere applicate congiuntamente.

4. L'interdizione dall'esercizio dell'attività si applica soltanto quando l'irrogazione di altre sanzioni interdittive risulta inadeguata.»



Le sanzioni interdittive sono applicate solo ove siano espressamente previste in relazione a specifici Reati Presupposto (principio di legalità), e quando ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- che l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato sia stato commesso da soggetto in posizione apicale, ovvero
- sia stato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- gli illeciti siano reiterati.

Le sanzioni interdittive non si applicano nei casi previsti dall'articolo 12, comma 1 del Decreto.

1.3.3. Confisca (art. 19)

L'ultimo comma dell'art. 6 del D.lgs. 231/2001 prevede la confisca obbligatoria del profitto che l'ente ha tratto dal reato, confisca che può essere disposta anche nella forma per equivalente.

1.3.4. Pubblicazione della sentenza (art. 18)

Il giudice può disporre a propria discrezione la pubblicazione della sentenza, a spese della società, per una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal Giudice e mediante affissione nel Comune dove si trova la sede principale della società.

2. CONDIZIONI PERCHÉ LA SOCIETÀ POSSA ESSERE ESONERATA DA RESPONSABILITÀ

La società o ente può beneficiare di esonero da responsabilità qualora provi in giudizio (art. 6 del D.lgs. 231/2001):

- a) di aver adottato ed efficacemente attuato attraverso il suo organo dirigente, prima della commissione del fatto costituente reato, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) di aver affidato ad un organismo, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello nonché di curarne l'aggiornamento;
- c) che le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il suddetto modello di organizzazione e di gestione;
- d) che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

3.1. La documentazione relativa al Modello

- 3.1.1. Informazioni Editoriali ha adottato il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo (di cui al presente documento: il "**Modello**") ai fini della prevenzione della



commissione di alcune specifiche tipologie di Reati Presupposto previste dal D.lgs. 231/2001 da parte dei soggetti apicali, e degli altri soggetti di cui al par. 1.1., il cui rischio è ritenuto riscontrabile nello svolgimento dell'attività aziendale.

- 3.1.2. La Società si è altresì dotata di un Codice Etico, parte integrante del Modello e allegato *sub* "C", che contiene, fra l'altro, principi di comportamento tali da determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Informazioni Editoriali, la piena consapevolezza che la commissione di illeciti passibili di sanzione è fortemente censurata dalla Società e comporta l'irrogazione di sanzioni disciplinari (o di altro tipo per i non dipendenti).
- 3.1.3. Il Modello, oltre che dal Codice Etico, è integrato dai "**Protocolli**" (comprensivi di "**Procedure**" e "**Prassi**") relativi ai Processi Sensibili (come appresso definiti), sia preesistenti sia volta per volta adottati dagli amministratori esecutivi della Società: i Protocolli costituiscono anch'essi parte integrante del Modello ⁽¹²⁾.
- 3.1.4. La Società, inoltre, ha istituito l'Organismo di Vigilanza (ODV) con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello e dei Protocolli nonché di curarne l'aggiornamento.
- 3.1.5. Il Modello adottato da Informazioni Editoriali è stato predisposto tenendo conto degli indirizzi forniti dalle «Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001» suggerite da Confindustria.
- 3.1.6. Il Modello e i Protocolli configurano un sistema strutturato ed organico di regole, procedure e attività di controllo volte a prevenire la commissione dei Reati Presupposto e a incentivare la cultura dell'etica e della trasparenza aziendale.

3.2. Regole per l'approvazione del Modello e dei Protocolli/Procedure, e per il loro aggiornamento

3.2.1. Organo competente

Il Modello – in conformità all'articolo 6, comma 1, lettera a), del D.lgs. 231/2001 - è un *«atto di emanazione dell'organo dirigente»* e, in quanto tale, viene approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Il Modello è stato approvato e aggiornato dal Consiglio di Amministrazione di Informazioni Editoriali come indicato nella cronologia in epigrafe, e sarà suscettibile di modifiche e integrazioni secondo le medesime modalità.

3.2.2. Aggiornamento del Modello di carattere sostanziale

La Società e l'ODV verificano, ciascuno per quanto di competenza, la necessità o l'opportunità di procedere ad aggiornamenti del Modello. L'ODV formula all'uopo proposte al C.d.A.

Eventuali aggiornamenti del Modello di carattere sostanziale che dovessero rendersi necessarie competono all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Sono in ogni caso considerati aggiornamenti di carattere sostanziale quelli che riguardano la previsione di nuovi rischi o la modifica / integrazione della previsione

⁽¹²⁾ In prosieguo ogniqualvolta si menzionerà il Modello si indenterà pertanto l'insieme del presente documento (allegati e Codice Etico compresi) e dei Protocolli/Procedure.



di rischi esistenti, nonché quelli che riguardano l'individuazione o la modifica / integrazione di nuove attività sensibili o Processi Sensibili.

L'aggiornamento del Modello va valutato in particolare al verificarsi delle seguenti circostanze:

- a) che siano intervenute nuove leggi o modifiche normative rilevanti rispetto all'attività della Società;
- b) che siano sopravvenute esigenze aziendali derivanti da mutamenti dell'organizzazione societaria e/o del perimetro dell'attività sociale, o nelle modalità di svolgimento di quest'ultima;
- c) che siano state riscontrate significative violazioni delle prescrizioni del Modello che ne abbiano dimostrato l'inefficacia e/o l'incoerenza ai fini della prevenzione della commissione dei Reati Presupposto.

3.2.3. Aggiornamento del Modello di carattere non sostanziale

Gli aggiornamenti del Modello che non rivestono carattere sostanziale possono essere effettuati dagli Amministratori Esecutivi, nell'ambito delle rispettive deleghe, con impegno a riferire al Consiglio di Amministrazione, sempre che gli stessi non ritengano opportuno sottoporre la decisione all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

3.2.4. Adozione e modifiche di nuovi protocolli/procedure

L'adozione di nuovi Protocolli/procedure, nonché la modifica e abrogazione dei singoli Protocolli è di pertinenza degli Amministratori Esecutivi della Società, nell'ambito delle deleghe ad essi conferite, sempre che gli stessi non ritengano opportuno sottoporre la decisione all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

3.2.5. Informativa all'ODV

Ogni aggiornamento del Modello deve essere comunicato all'ODV.

3.3. **Destinatari del Modello**

3.3.1. Soggetti interni e partner

Il Modello si rivolge ai Destinatari come definiti in epigrafe: esso, pertanto, si rivolge non soltanto ai dipendenti e agli organi sociali di Informazioni Editoriali, bensì anche ai suoi fornitori, ai suoi consulenti e ai soggetti in generale che entrano in rapporti d'affari con la Società (appresso "Partner") e siano coinvolti nei Processi Sensibili come appresso definiti e individuati.

I Partner saranno chiamati a sottoscrivere un impegno a rispettare il Modello e il Codice Etico di Informazioni Editoriali ovvero a dichiarare di avere adottato un proprio analogo Modello e un Codice Etico che regolamentano la prevenzione dei reati contemplati nel Modello e nel Codice Etico di Informazioni Editoriali.

3.3.2. Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale di Informazioni Editoriali prende atto del Modello, formalizzando il proprio impegno ad osservarlo per quanto lo riguarda.

Il Collegio Sindacale, per i compiti che gli sono attribuiti dalla legge e per l'affinità professionale, è uno degli interlocutori privilegiati e istituzionali dell'Organismo di



Vigilanza, oltre che degli organi e delle funzioni di controllo interno.

Il Collegio pertanto deve essere sempre informato dell'eventuale (contestazione di) commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001 nonché di eventuali carenze del Modello o di inosservanza dello stesso.

Il Collegio Sindacale deve a sua volta tempestivamente informare l'Organismo di Vigilanza delle eventuali violazioni del Modello, anche solo tentate, di cui venisse a conoscenza nell'ambito del proprio mandato.

4. LA COSTRUZIONE DEL MODELLO

4.1. Struttura del Modello

Il Modello è costituito da una parte generale e da dieci parti speciali, una per ciascuna categoria di Reati Presupposto il rischio di commissione dei quali, dalle analisi compiute, è ritenuto concretamente riscontrabile nello svolgimento dell'attività aziendale. La parte speciale Undicesima tratta il ricorso a prestazioni/servizi di terzi.

4.2. La funzione del Modello e i principi ispiratori

4.2.1. Prevenzione dei rischi e compliance

La funzione primaria dell'adozione del Modello, integrato con i Protocolli, è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di *governance* - con adozione di procedure ed attività di controllo (preventive ed *ex post*) - che abbia come obiettivo la prevenzione del rischio di commissione dei Reati presupposto e delle relative responsabilità dirette, efficace ed effettivo in relazione alle disposizioni del D.lgs. 231/2001. Questa volontà si inserisce nel contesto dell'attenzione della Società al rispetto di tutta la normativa vigente applicabile ad essa, ai suoi dipendenti e a coloro che agiscono per suo conto e nel suo interesse, e alla sua stessa attività.

Il Modello tiene conto delle specifiche tipologie di Reati Presupposto il cui rischio è ritenuto rilevante nello svolgimento dell'attività aziendale.

La Società chiede a tutti i destinatari il rispetto e l'osservanza del Modello, con l'obiettivo di fornire ai protagonisti della vita aziendale i principi e le regole a cui ispirare la propria condotta sia in linea generale, sia in occasioni specifiche, sia in eventuali situazioni preventivamente non identificabili.

I principi e le regole contenuti nel Modello intendono far acquisire ai Destinatari - la cui attività potrebbe sconfinare nella commissione di Reati Presupposto - la piena consapevolezza che determinati comportamenti costituiscono illecito penale (o in taluni casi illecito amministrativo) la cui commissione è totalmente inaccettabile, fermamente condannata e contraria agli interessi di Informazioni Editoriali anche qualora apparentemente quest'ultima sembrerebbe poterne trarre vantaggio. A questo va aggiunta l'ulteriore consapevolezza che la commissione del reato comporterà l'applicazione delle sanzioni previste dalla legge, dal Modello stesso e dal CCNL applicabile.

4.2.2. I punti qualificanti del Modello

I punti qualificanti del Modello sono:



- a) l'individuazione delle attività esposte al rischio di commissione dei Reati Presupposto (c.d. Aree Sensibili) e la formalizzazione di procedure aziendali tali da regolamentare lo svolgimento di tali attività;
- b) l'assegnazione dei poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali;
- c) l'applicazione ed il rispetto del principio di separazione delle funzioni, in base al quale nessuna funzione può gestire in autonomia un intero processo;
- d) la tracciabilità delle decisioni e della documentazione concernenti le operazioni aziendali effettuate nell'ambito dei Processi Sensibili;
- e) l'istituzione dell'Organismo di Vigilanza (ODV) dotato di autonomia e indipendenza operativa, e di adeguate risorse, umane e finanziarie, per l'assolvimento dei compiti previsti dalla legge;
- f) lo svolgimento degli opportuni controlli;
- g) l'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni e delle procedure del Modello;
- h) la diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure.

4.2.3. I controlli

E' attribuito all'Organismo di Vigilanza il compito di verificare l'efficacia, l'effettività e l'aggiornamento del Modello (integrato dai Protocolli/Procedure), di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello medesimo, nonché di promuoverne l'aggiornamento da parte della Società al fine di adeguarlo ai mutamenti di normativa, a sopravvenute esigenze di attività aziendale nonché a eventuali intervenute violazioni del Modello, formulando eventuali proposte al Consiglio di Amministrazione.

5. AREE E PROCESSI SENSIBILI IN INFORMAZIONI EDITORIALI

5.1. Attività sociale

La società non svolge attività industriale produttiva. È società operativa del gruppo che fa capo a Messaggerie Italiane S.p.A. e svolge attività di servizi informativi nel mondo del libro.

La Società non è quotata in borsa o in altri mercati regolamentati

La Società è soggetta a direzione e coordinamento di Emmelibri S.r.l.

5.2. Mappatura dei rischi

5.2.1. Processo di individuazione delle Aree e dei Processi Sensibili

La mappatura delle attività della Società da ritenersi a rischio, ossia delle attività nel cui ambito è presente il rischio di commissione dei Reati presupposto, ha portato alla individuazione delle Aree e dei Processi Sensibili come *infra* riassunti.

Tale attività è stata effettuata attraverso:

- a) l'analisi dell'attività aziendale, anche mediante colloqui con il Direttore



Generale e con la prima linea di management;

- b) l'individuazione delle tipologie di Reati presupposto nelle quali si può incorrere nello svolgimento dell'attività aziendale;
- c) l'individuazione, attraverso la mappatura dei rischi, delle aree di attività (Aree Sensibili) e dei processi/funzioni nell'ambito dei quali tali Reati presupposto potrebbero essere commessi (Processi Sensibili) nonché il concreto livello di rischio di accadimento;
- d) l'analisi delle procedure/prassi esistenti attraverso l'esame della documentazione ad esse inerenti e a interviste con i soggetti chiave nell'ambito delle strutture;
- e) l'analisi dei sistemi di controllo/prevenzione in atto e l'individuazione delle azioni correttive da sviluppare ("gap analysis").

5.2.2. Aree Sensibili individuate

La mappatura realizzata dalla Società riporta nel Modello le Aree Sensibili e le attività e i processi tipici a rischio. Le procedure per prevenire o mitigare i rischi sono, a seconda del contesto, richiamate o dettate nelle Parti Speciali.

Le Aree Sensibili primarie dell'attività della Società possono essere così schematizzate:

- a) Gestione delle risorse finanziarie
- b) Rapporti con la Pubblica Amministrazione
- c) Acquisizione e/o richiesta di contributi, sovvenzioni, finanziamenti, concessi da soggetti pubblici
- d) Gestione delle attività societarie
- e) Adempimenti relativi al rispetto della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro
- f) Adempimenti relativi al rispetto della normativa in materia ambientale
- g) Adempimenti relativi al rispetto della normativa in materia tributaria
- h) Gestione del personale
- i) Gestione IT
- j) Gestione della materia contrattuale
- k) Gestione di attività commerciali
- l) Adempimenti obbligatori previsti dalla legge e delle relative comunicazioni

5.3. I Processi sensibili rilevanti individuati

- 5.3.1. Processi Sensibili in relazione ai "reati di indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture" (Art. 24 D.lgs. 231/2001).



I rischi di commissione dei reati in questione sono ritenuti sostanzialmente minimi in quanto la Società allo stato non richiede sovvenzioni o finanziamenti pubblici. Tuttavia, poiché ciò potrebbe verificarsi in futuro, si ravvisa l'opportunità di prevedere comunque una disciplina degli eventuali processi.

5.3.2. Processi Sensibili in relazione ai Reati nei confronti della Pubblica Amministrazione.

La commissione di reati nei confronti della Pubblica Amministrazione (**P.A.**) presenta un rischio rilevante con riferimento a pressoché tutti i Reati presupposto previsti dalla legge.

I Processi Sensibili rilevanti si riferiscono principalmente a: rapporti con l'Agenzia delle Entrate e la Guardia di Finanza attinenti la posizione fiscale della Società; rapporti con Enti Previdenziali; rapporti con gli uffici delle ASL (Autorità Sanitaria Locale); domande volte ad ottenere autorizzazioni, licenze e concessioni; assunzioni obbligatorie; rapporti con pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio; contatti con uffici ministeriali, pubbliche amministrazioni ed enti locali in genere; attività concernenti la sicurezza e l'igiene sul lavoro e la tutela dell'ambiente; ricorso a consulenti o società prestatrici di servizi che entrano in rapporto con la P.A. per conto della Società. Tutto quanto sopra anche nell'ambito di attività ispettive.

5.3.3. Processi Sensibili in relazione ai Reati Societari.

Per quanto attiene i reati societari, i Processi Sensibili rilevanti sono principalmente relativi alla predisposizione delle comunicazioni sociali, siano esse obbligatorie per legge o di natura volontaria, relative alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società (bilancio di esercizio e bilancio consolidato, relazioni sulla gestione, prospetti, ecc.), nonché quelli riguardanti operazioni sul capitale, distribuzione di utili, operazioni di fusione o scissione, riassetti di natura organizzativa.

Inoltre, sono ravvisabili i rischi di commissione del reato di corruzione fra privati, con riferimento principalmente alle attività commerciali della Società, ma anche con riferimento ai soggetti terzi incaricati dalla Società di svolgere determinate prestazioni di servizi.

5.3.4. Processi Sensibili in relazione ai reati di Omicidio e Lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione della normativa sulla salute e sicurezza sul lavoro.

Per quanto attiene i reati commessi con violazione della normativa relativa alla salute e sicurezza sul lavoro, i Processi Sensibili rilevanti sono principalmente relativi a: gestione di magazzini di deposito, rischi ambientali interni, attività di ufficio generiche (con utilizzo di personal computer, con videotermini, stampanti, fax, fotocopiatrici); utilizzo di automezzi aziendali.

5.3.5. Processi Sensibili in relazione ai reati informatici.

Per quanto attiene i reati informatici, i Processi Sensibili rilevanti sono principalmente relativi a: accesso, utilizzo, gestione di strutture, sistemi e servizi informatici; installazione di apparecchiature che potrebbero intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche; detenzione e diffusione di password e codici di accesso a sistemi informatici; utilizzo di identità digitali; predisposizione di documenti informativi; trattamento dati con riferimento alla normativa in materia (GDPR e Decreto legislativo di adeguamento).



5.3.6. Processi Sensibili in relazione a Reati Presupposto concernenti *ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio.*

Per quanto attiene i Reati Presupposto relativi a ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio, i Processi Sensibili rilevanti riguardano gli investimenti e gli acquisti, i rapporti con i clienti, e - per quanto attiene più specificamente l'autoriciclaggio - la contabilizzazione delle operazioni sociali, qualora dall'irregolare tenuta della stessa possano derivare reati tali da generare la costituzione di fondi neri, nonché l'utilizzo di carte di credito o di pagamento aziendali, o di altri documenti analoghi che abilitino al prelievo di denaro contante o all'acquisto di beni o alla prestazione di servizi.

5.3.7. Processi Sensibili in relazione ai Reati presupposto concernenti i *reati ambientali.*

I Processi Sensibili afferenti ai reati ambientali riguardano principalmente lo smaltimento rifiuti, ivi compreso lo smaltimento di inchiostri (toner) e apparecchiature elettroniche.

5.3.8. Processi Sensibili in relazione ai Reati presupposto concernenti *“delitti in materia di violazione del diritto d'autore”* (art.25-novies 231/2001).

Per quanto attiene i delitti in materia di diritti d'autore è ritenuto sussistere il rischio di utilizzo di *software* senza le necessarie licenze.

5.3.9. Processi Sensibili in relazione al *“reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria”* (art. 25-decies D.lgs. 231/2001).

Per quanto attiene il delitto di cui trattasi è ritenuto sussistere un rischio teorico di minima rilevanza.

5.3.10. Processi Sensibili in relazione ai reati di *“Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro* (art. 25-quinquies con riferimento all'art. 603-bis c.p.) e di *“impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare”* (art. 25-duodecies D.lgs. 231/2001).

I Processi Sensibili relativi al reato di cui trattasi riguardano essenzialmente i contratti di appalto di servizi nonché l'eventuale ricorso ai servizi di agenzie interinali o di società cooperative dei cui servizi la Società vada ad avvalersi.

In relazione a tale sezione le persone intervistate hanno ravvisato l'opportunità di implementare delle procedure in relazione all'obbligo da parte di società prestatrici di servizi che collaborano con la Società di fornire le informazioni richieste in relazione al proprio personale dipendente, nonché il DURC aggiornato, nonché di formalizzare le relative sanzioni in caso di mancata ottemperanza alle stesse.

Non sembrano invece ravvisabili rischi concernenti la commissione dei reati di “procurato ingresso illecito di lavoratori stranieri” e di “favoreggiamento dell'immigrazione clandestina”, di cui all'art. 25-duodecies novellato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161 (*Codice antimafia*).

5.3.11. Processi sensibili in relazione ai *Reati Presupposto tributari* (art. 25-quinquiesdecies)

I Processi Sensibili che presentano il rischio di commissione dei Reati Presupposto di cui trattasi riguardano le seguenti attività: (i) emissione di documentazione afferente



la contabilità; (ii) ricevimento di documentazione afferente la contabilità; (iii) predisposizione di dichiarazioni e comunicazioni concernenti la materia tributaria; (iv) presentazione di dichiarazioni e comunicazioni concernenti la materia tributaria; (v) pagamento di imposte.

5.3.12. Processi Sensibili in relazione agli *altri Reati presupposto* ed illeciti amministrativi contemplati dalla normativa.

Per quanto attiene gli altri Reati presupposto e gli illeciti amministrativi non espressamente menzionati nei paragrafi che precedono, la Società ha riscontrato che nello svolgimento dell'attività sociale non sono ravvisabili rischi rilevanti di commissione degli stessi; verrà comunque svolta un'attività di monitoraggio costante.

5.3.13. Disposizioni da osservare

In tutti i Processi Sensibili vanno rispettate le disposizioni delle parti speciali del Modello nonché il Codice Etico e le specifiche procedure, fermo il principio generale di comportamento che chiunque operi per conto della Società deve agire - nella gestione degli affari e nei rapporti con i terzi - nel rispetto della normativa in vigore.

Il Codice Etico costituisce parte integrante del Modello.

La violazione delle disposizioni del Modello e del Codice Etico comporterà l'irrogazione di sanzioni come in prosieguo specificato.

6. ORGANISMO DI VIGILANZA ("ODV")

6.1. **Istituzione e requisiti per la nomina**

6.1.1. Istituzione dell'ODV

La Società, ai sensi dell'art. 6 comma 1 del D.lgs. 231/2001, istituisce l'Organismo di Vigilanza che ha il compito di vigilare, con continuità ed indipendenza dai vertici operativi della società, sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello, comprensivo dai Protocolli e dal Codice Etico, nonché di curarne l'aggiornamento.

L'Organismo di Vigilanza può essere a struttura monocratica o a struttura collegiale, in quest'ultimo caso composto da due o più membri, secondo quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione, e gode di autonomia e indipendenza operativa per l'assolvimento dei compiti attribuitigli dalla legge e dal Modello.

L'ODV a struttura collegiale approva il regolamento per il proprio funzionamento.

I componenti dell'ODV, nella loro qualità e nell'ambito dello svolgimento della propria funzione, non sono soggetti al potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione societaria.

L'Organismo di Vigilanza deve adempiere ai propri compiti con la professionalità e la diligenza richieste dalla natura dell'incarico.

6.1.2. Requisiti dei componenti dell'ODV

Fermi i requisiti dell'autonomia e indipendenza, la maggioranza dei componenti dell'ODV (o almeno un componente nel caso di organismo di due membri) va individuato in soggetti che non siano legati da alcun rapporto di dipendenza con la



Società o con soggetti da essa Società direttamente o indirettamente controllati.

I componenti dell'ODV devono essere dotati di adeguata professionalità ed esperienza in materia aziendale, giuridica, contabile, fiscale, o in alcune di esse, nonché essere in possesso dei requisiti di indipendenza ed onorabilità previsti dalla normativa applicabile ai componenti del Collegio Sindacale della Società.

6.1.3. Incompatibilità

Non può ricoprire la veste di componente dell'Organismo di Vigilanza e, se nominato, decade dalla carica:

- chi si trovi nelle condizioni di cui all'art.2382 cod. civ. ⁽¹³⁾;
- gli amministratori non indipendenti, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori della Società, delle società da questa controllate e di quelle sottoposte a comune controllo.
- chi sia stato rinviato a giudizio o condannato, anche con sentenza non definitiva o patteggiamento, per uno dei Reati Presupposto.

6.1.4. Segreteria tecnica

Al fine di agevolare lo svolgimento dei propri lavori e assicurare il coordinamento con le strutture interne della Società l'Organismo di Vigilanza può avvalersi di una segreteria tecnica, anche inter-funzionale ed eventualmente costituita da dipendenti della Società.

6.2. **Nomina, compenso e dotazione finanziaria**

6.2.1. Nomina e compenso

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione della Società che ne definisce la struttura e stabilisce il compenso per i singoli componenti.

In caso di composizione collegiale l'Organismo di Vigilanza nomina il proprio presidente, ove lo stesso non sia stato nominato direttamente dal Consiglio di Amministrazione.

I componenti dell'ODV, all'atto dell'accettazione della nomina, dichiarano di essere in possesso dei requisiti e di non trovarsi nelle condizioni di incompatibilità di cui ai paragrafi 6.1.2. e 6.1.3., essendo tenuti a comunicare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione l'eventuale perdita dei requisiti o l'insorgenza delle condizioni di incompatibilità.

6.2.2. Durata

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per la durata di tre anni dalla nomina e i suoi componenti possono essere in tutto o in parte rinominati.

In caso di impedimento di uno o più componenti ad esercitare le proprie funzioni per un periodo superiore a due mesi, l'ODV ne darà comunicazione al Consiglio di Amministrazione che procederà alla sostituzione dei componenti indisponibili ovvero, nel caso di organismo monocratico, a una nuova nomina.

⁽¹³⁾ Vale a dire l'interdetto, l'inabilitato, il fallito o chi è stato condannato ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.



6.2.3. Dotazione finanziaria

Il Consiglio di Amministrazione approva annualmente una dotazione finanziaria, proposta dall'ODV, della quale l'ODV può disporre autonomamente per ogni esigenza necessaria allo svolgimento dei compiti ad esso attribuiti, salvo eventuali necessità urgenti che potranno essere definite dall'ODV direttamente con un Amministratore Esecutivo o persona dallo stesso delegata. In caso di utilizzo della dotazione l'Organismo è tenuto a una rendicontazione semestrale.

6.3. **Decadenza, revoca, rinunzia - Sostituzione**

6.3.1. Decadenza

La perdita dei requisiti per la nomina nell'ODV costituisce motivo di decadenza dall'incarico per i singoli componenti, ma non comporta la decadenza dell'intero ODV.

I componenti che intrattengano un rapporto di lavoro subordinato con la Società o con la società controllante o con altra società del gruppo, decadono automaticamente dall'incarico (i) in caso di assegnazione a mansione diversa da quella in base alla quale il dipendente era stato nominato componente dell'ODV, (ii) in caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato e indipendentemente dalla causa di cessazione. Fatta salva la possibilità di conferma nell'incarico con specifica deliberazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

6.3.2. Revoca

La revoca dell'ODV o di singoli componenti può essere disposta dal Consiglio di Amministrazione solo per giusta causa.

I fatti appresso indicati costituiscono, a titolo non esaustivo, giusta causa di revoca di un componente dell'ODV:

- a) accertamento di un grave inadempimento nello svolgimento dei propri compiti;
- b) omessa comunicazione al Consiglio di Amministrazione di un conflitto di interessi tale da far venire meno l'indipendenza;
- c) violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza;
- d) avvio, nel caso di componente che sia legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, di un procedimento disciplinare.

6.3.3. Rinunzia

Ciascun componente dell'ODV può rinunciare in qualsiasi momento all'incarico con comunicazione scritta inviata al Presidente del Consiglio di Amministrazione e in copia al Presidente del Collegio Sindacale e agli altri componenti dell'Organismo.

La rinunzia produce i propri effetti al momento della ricezione della comunicazione e il rinunziante avrà diritto al compenso (se dovuto) maturato pro-quota.

6.3.4. Sostituzione

I componenti decaduti o revocati o che hanno rinunciato all'incarico sono sostituiti con deliberazione del Consiglio di Amministrazione, sempre che quest'ultimo non ritenga di ridurre il numero dei membri dell'organismo. I sostituti durano in carica per



la durata residua dell'Organismo.

6.4. Compiti

6.4.1. All'ODV è affidato il compito di vigilare:

- a) sull'osservanza del Modello e dei Protocolli da parte dei soggetti che vi sono tenuti (quali dipendenti, consulenti e partner a vario titolo della società);
- b) sull'effettività e adeguatezza del Modello e dei Protocolli, in relazione alla struttura aziendale, in funzione dell'effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati-Presupposto;
- c) sull'aggiornamento del Modello, e dei Protocolli, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni normative e/o aziendali ovvero nel caso in cui vengano accertate significative violazioni delle prescrizioni del Modello (cfr. art. 7 del Decreto).

6.4.2. Su un piano più specificamente operativo l'ODV, ferma la facoltà di disciplinare in via autonoma la propria attività, svolge comunque i seguenti compiti:

- a) attivare le procedure di controllo che consentano di verificare l'effettiva operatività del Modello e dei Protocolli; restando precisato che in ogni caso le attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria del management operativo e sono considerate parte integrante di ogni processo aziendale ("controllo di linea").
- b) effettuare e/o sollecitare ricognizioni dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle aree di attività a rischio nell'ambito del contesto aziendale;
- c) coordinarsi con le diverse funzioni aziendali per il monitoraggio delle attività nelle aree a rischio;
- d) verificare le esigenze di aggiornamento del Modello e dei Protocolli;
- e) effettuare verifiche periodiche su operazioni od atti specifici posti in essere nelle aree di attività a rischio;
- f) raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in funzione del rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista delle informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse all'ODV o tenute a sua disposizione;
- g) controllare l'effettiva presenza e la regolare tenuta ed efficacia della documentazione richiesta in relazione a quanto previsto nel Modello e nei Protocolli per le diverse tipologie di reato e di illecito amministrativo;
- h) riferire periodicamente agli organi sociali di INFORMAZIONI EDITORIALI in merito all'attuazione delle politiche aziendali a supporto dell'attività ex D.lgs. 231/2001;
- i) segnalare al Consiglio di Amministrazione le eventuali inosservanze rilevate e proporre l'applicazione delle sanzioni previste dal sistema sanzionatorio.
- j) tenere ogni opportuno contatto, anche ricevendo ed effettuando segnalazioni, con gli ODV delle singole società che controllano INFORMAZIONI EDITORIALI o da quest'ultima controllate o con essa sottoposte a comune controllo.



- 6.4.3. Nell'espletamento dei propri compiti, ciascun componente dell'ODV ha libero accesso, presso qualsiasi funzione aziendale di INFORMAZIONI EDITORIALI, ad ogni informazione, dato e documentazione ritenuti necessari per lo svolgimento dei propri compiti, senza necessità di alcun consenso preventivo.
- 6.4.4. L'ODV può avvalersi per lo svolgimento delle sue attività - sotto la propria diretta sorveglianza e responsabilità - dell'ausilio di qualsiasi struttura di INFORMAZIONI EDITORIALI (o di società appartenenti al medesimo Gruppo ed in base ad accordi di servizio) ovvero, qualora ne ravvisi la necessità, di consulenti esterni.
- 6.4.5. Le attività poste in essere dall'ODV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando tuttavia che il Consiglio di Amministrazione è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto responsabile ultimo del funzionamento e dell'efficacia del modello organizzativo.

6.5. Attività e Reporting

- 6.5.1. Al suo interno l'ODV può operare, secondo quanto riterrà opportuno, attraverso riunioni, attività dei singoli, scambi di informazioni con qualsivoglia mezzo.
- 6.5.2. L'ODV ha tre linee di *reporting*:
- a) la prima, su base continuativa, verso l'Amministratore Delegato;
 - b) la seconda, su base periodica, nei confronti del Consiglio di Amministrazione;
 - c) una terza di carattere eventuale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione, nel caso in cui, al di fuori delle attività di controllo periodico, l'ODV venga comunque a conoscenza di comportamenti in violazione delle procedure previste dal Modello e/o dai Protocolli, ovvero di altri comportamenti che integrino o possano integrare ipotesi di reato o di illecito amministrativo, o infine nel caso in cui l'ODV ritenga necessario od opportuno che si proceda all'aggiornamento del Modello.

È cura dell'ODV preparare periodicamente un rapporto scritto sulla sua attività per il Consiglio di Amministrazione.

L'ODV si coordinerà con le funzioni aziendali competenti per i diversi profili specifici. Degli incontri verrà redatto verbale e copia dei verbali verrà custodita dall'ODV e dalle funzioni aziendali interessate.

6.6. Verifiche periodiche

Le verifiche sul Modello e dei Protocolli saranno svolte periodicamente secondo le cadenze che l'ODV riterrà opportuno fissare (Piano annuale delle verifiche), ovvero anche in modo non programmato.

L'ODV potrà effettuare specifici approfondimenti, analisi e controlli sulle procedure esistenti, sugli atti societari e sui contratti di maggior rilevanza nelle aree di attività a rischio, ovvero altre attività di controllo che ritenga necessarie od opportune.

6.7. Flussi informativi e conservazione delle informazioni

L'ODV, in aggiunta all'attività di reporting sopra prevista, è tenuto a operare con continuità



d'azione, da assicurarsi anche attraverso un costante coordinamento tra l'ODV e il *top management* (o soggetti da questo all'uopo delegati) e l'instaurazione di adeguati flussi informativi dalla Società all'ODV e viceversa, ferme restando le prescrizioni del Modello.

6.7.1. Flussi di comunicazioni da parte dell'ODV

L'ODV:

- a) formula proposte di aggiornamento del Modello nelle ipotesi in cui si rendano necessarie o opportune correzioni, integrazioni, adeguamenti del Modello stesso in relazione a (i) mutamenti del quadro legislativo, (ii) cambiamenti del contesto aziendale (concernenti ad es. il tipo della società, l'organizzazione aziendale, il perimetro di attività, le modalità di produzione), (iii) intervenute violazioni del modello;
- b) invia in caso di necessità e/o urgenza comunicazioni "ad hoc" al vertice operativo della Società;
- c) comunica agli organi sociali le violazioni del Modello che dovessero essere riscontrate.

6.7.2. Flussi di comunicazioni da parte della Società

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello e dei Protocolli la Società è tenuta ad attuare nei confronti dell'ODV, in modo tempestivo, flussi informativi aventi ad oggetto tutti i fatti, informazioni, documenti e dati che devono essere portati a conoscenza dello stesso ODV secondo quanto stabilito dal Modello in ogni sua parte, ivi incluso quanto previsto dalle singole procedure.

In particolare:

- a) gli amministratori esecutivi o soggetti dagli stessi delegati sono tenuti a comunicare all'ODV:
 - (i) ogni evento, fatto, situazione rilevante in funzione dell'osservanza e del funzionamento del Modello,
 - (ii) gli esiti di eventuali audit e verifiche eseguiti da funzioni interne, da strutture del gruppo di appartenenza, dai revisori o da enti esterni;
 - (iii) i mutamenti della struttura organizzativa, ivi comprese le deleghe di poteri/rilascio procure;
 - (iv) le modifiche del perimetro di attività (ampliamento o contrazione dell'esistente ovvero eventuale intrapresa di nuove attività);
- b) deve essere data all'ODV, a cura dei soggetti apicali per quanto di rispettiva competenza, immediata informativa in merito ai seguenti fatti:
 - (i) comportamenti ritenuti tali da integrare fattispecie di Reati Presupposto o comunque violazioni delle prescrizioni del Modello, con evidenza dei procedimenti disciplinari avviati e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione, con le relative motivazioni;
 - (ii) richieste di assistenza legale inoltrate da dirigenti, dipendenti o altri soggetti che ne avessero titolo, nei confronti dei quali la magistratura abbia notificato avvisi di garanzia o avviato procedimenti per Reati presupposto,



ovvero per procedimenti amministrativi relativi agli illeciti richiamati dall'art. 187-quinquies del D.lgs. 58/1998;

- (iii) provvedimenti e/o comunicazioni provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca l'avvio o lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per Reati Presupposto, ovvero per procedimenti amministrativi relativi agli illeciti richiamati dall'art. 187-quinquies del D.lgs. 58/1998;
 - (iv) rapporti predisposti dai responsabili di funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni rilevanti ai fini dell'osservanza delle norme del D.lgs. 231/2001;
 - (v) notizie relative ad eventuali violazioni alle procedure gestionali e di controllo richiamate anche indirettamente dal Modello e/o dai Protocolli.
- c) devono essere comunicati all'Organismo di Vigilanza, a cura degli Amministratori Esecutivi o soggetti dagli stessi delegati, i seguenti eventi attinenti le attività societarie:
- (i) avvisi di convocazione delle assemblee;
 - (ii) avvisi di convocazione delle riunioni di consiglio di amministrazione;
 - (iii) costituzione del comitato esecutivo e avvisi di convocazione dello stesso;
 - (iv) istituzione di comitati di natura strategica e relative funzioni (ad esempio: comitato nomine, comitato strategico, comitato investimenti, comitato amministrazione e finanza e simili);
 - (v) eventuali conflitti di interesse riscontrati nell'ambito delle riunioni del consiglio di amministrazione o dell'assemblea dei soci;
 - (vi) bilancio annuale di esercizio comprensivo della relazione degli amministratori e della certificazione da parte dei revisori;
 - (vii) operazioni inerenti il capitale sociale;
 - (viii) operazioni straordinarie, quali ad esempio fusioni, scissioni, scorpori;
 - (ix) criticità o conflitti di interesse riscontrati nell'ambito della gestione di informazioni privilegiate.

6.7.3. Altri flussi di comunicazione verso l'ODV

Le funzioni aziendali, secondo le rispettive competenze e attribuzioni organizzative, sono tenute a fornire all'ODV informativa relativamente a:

- (i) ispezioni della Pubblica Amministrazione;
- (ii) richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- (iii) partecipazione a gare e/o aggiudicazione di gare indette dalla Pubblica Amministrazione, o soggetti che svolgono funzioni di pubblica utilità, o enti comunitari;
- (iv) aggiudicazione a trattativa privata di contratti con la Pubblica Amministrazione, o soggetti che svolgono funzioni di pubblica utilità, o enti comunitari;



- (v) indicatori di anomalia relativi al controllo di gestione, all'amministrazione e alle attività di tesoreria;
- (vi) identificazione e valutazione dei rischi aziendali in materia di salute/sicurezza sul lavoro e ambiente;
- (vii) risultati delle attività di verifica, non conformità e problematiche specifiche inerenti la salute/sicurezza sul lavoro e la tutela dell'ambiente;
- (viii) verificarsi di incidenti (o quasi incidenti) occorsi a dipendenti, collaboratori o altri soggetti presenti, anche occasionalmente, negli insediamenti industriali, depositi, uffici, unità locali o altri luoghi ove la Società svolga la propria attività.

6.7.4. Procedura per le segnalazioni all'ODV

La Società è tenuta a provvedere all'emanazione di apposita procedura dedicata alla disciplina dei flussi informativi da essa verso l'Organismo di Vigilanza.

L'ODV può comunque richiedere in piena autonomia a qualunque funzione o struttura aziendale ulteriori informazioni di carattere periodico ovvero notizie concernenti specifiche situazioni.

Restano in ogni caso fermi tutti gli altri obblighi informativi nei confronti dell'ODV previsti dal Modello e dalle Procedure o che fossero richiesti dall'ODV.

6.7.5. Incontri dell'ODV con il Consiglio di Amministrazione e gli Amministratori Esecutivi

L'ODV può chiedere di essere ascoltato dal Consiglio di Amministrazione o dagli amministratori esecutivi ogni volta che lo ritenga necessario o opportuno, sia in relazione all'attuazione del Modello sia con riferimento a situazioni specifiche e/o a violazioni del Modello.

A sua volta, l'ODV potrà essere convocato in ogni momento dal Consiglio di Amministrazione per riferire su particolari eventi o situazioni relativi al funzionamento e all'attuazione del Modello.

6.7.6. Incontri dell'ODV con altre funzioni aziendali

L'ODV può richiedere in piena autonomia a qualunque funzione o struttura aziendale informazioni di carattere periodico ovvero notizie concernenti specifiche situazioni e si coordina con le stesse per i diversi profili specifici.

Le diverse funzioni aziendali sono tenute a mantenere a disposizione tutta la documentazione relativa alle informative trasmesse all'ODV, come previsto anche dai Protocolli e dalle prassi operative in essere.

6.7.7. Documentazione

Degli incontri dell'ODV con i soggetti ed organi sopra indicati sarà redatto verbale. I verbali saranno custoditi dalla Società, con copia all'ODV.

Le informazioni, la documentazione e le segnalazioni raccolte dall'ODV nell'espletamento dei suoi compiti istituzionali devono essere archiviate e custodite a cura dell'ODV stesso, mantenendo la dovuta riservatezza sui documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sul trattamento dei dati.



6.8. Qualificazione soggettiva dell'ODV ai fini privacy

Il Garante per la Protezione dei Dati Personali ha ritenuto che, in ragione del trattamento dei dati personali che l'esercizio dei compiti e delle funzioni affidate all'ODV comporta (quale, ad esempio, l'accesso alle informazioni acquisite attraverso flussi informativi o le segnalazioni di cui infra), la Società, fermo restando in capo alla stessa la titolarità del trattamento dati ai sensi del GDPR, debba designare - nell'ambito delle misure tecniche e organizzative da porre in essere in linea con il principio di *accountability* (art. 24 del GDPR) - i singoli membri dell'ODV quali soggetti "autorizzati" al trattamento (artt. 4, n. 10, 29, 32 par. 4 GDPR e anche art. 2-*quaterdecies* del Codice della Privacy). Tali soggetti, in relazione al trattamento dei dati ricevuti, devono attenersi alle istruzioni impartite dal titolare affinché il trattamento avvenga in conformità ai principi stabiliti dall'art. 5 del GDPR.

Il titolare a sua volta è tenuto ad adottare le misure tecniche e organizzative idonee a garantire la protezione dei dati trattati, assicurando contestualmente all'ODV l'autonomia e l'indipendenza rispetto agli organi di gestione societaria nell'adempimento dei propri compiti secondo le modalità previste dalla citata normativa ⁽¹⁴⁾.

7. Whistleblowing – Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza – Divieto di ritorsioni

7.1. Il D.lgs. 10 marzo 2023 n.24

Il D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24 ⁽¹⁵⁾ ha introdotto una nuova disciplina delle segnalazioni delle condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto 231/2001, o delle violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti ⁽¹⁶⁾ (le "**Segnalazioni**"), con una portata molto più ampia della disciplina introdotta nel D.lgs. 231/2001 con la legge 30.11.2017 n. 179.

Fra le principali novità introdotte dalla direttiva vanno segnalate: l'estensione delle segnalazioni ai fondati sospetti di effettive o potenziali violazioni che si sono verificate o che molto verosimilmente potrebbero verificarsi; l'estensione delle segnalazioni ai tentativi di occultare le violazioni; la specificazione che le fonti di conoscenza degli illeciti possono essere sia l'organizzazione presso cui la persona segnalante lavora o ha lavorato, sia altre organizzazioni con le quali la persona segnalante è o è stata in contatto nell'ambito della sua attività professionale.

La nuova normativa disciplina anche la segnalazione di violazioni diverse da quelle relative al Decreto 231, quali quelle riguardanti (*Art. 2, lett. a) del citato D.lgs. n. 24/2023*): (i) illeciti

⁽¹⁴⁾ I principi esposti sono enunciati in una comunicazione del Garante per la Protezione dei Dati Personali resa a favore dell'Associazione dei Componenti degli Organismi di Vigilanza ex d.lgs. 231/2001 del maggio 2020; presupposto dell'enunciato del Garante è che l'Organismo di Vigilanza, a prescindere dalla circostanza che i membri che lo compongono siano interni o esterni, deve essere considerato "parte dell'ente" in quanto operante nell'ambito dell'organizzazione dell'ente (come del resto statuito dall'art. 6 del Decreto 231).

⁽¹⁵⁾ Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali (Pubblicato nella GU 15 marzo 2023, n.63).

⁽¹⁶⁾ Da intendersi comprensivo di (comprensivo di Codice Etico, Protocolli/Procedure e allegati)



amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nel successivo punto (ii); (ii) illeciti che attengono all'UE ⁽¹⁷⁾. La disciplina di tali segnalazioni esula dal campo di applicazione del Decreto 231, ma è comunque la medesima prevista per le segnalazioni concernenti il Decreto 231.

7.2. Inapplicabilità del D.lgs. n. 24/2023 a segnalazioni di carattere personale

Le disposizioni del decreto n.24/2023 non si applicano «alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate».

7.3. Segnalazioni

Le «informazioni sulle violazioni» consistono in: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante intrattiene un rapporto giuridico ai sensi dell'articolo 3, comma 1 o 2, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni (art. 2, lett. b, D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24).

Le Segnalazioni:

- a) possono essere in forma scritta, anche con modalità informatiche, od orale (art. 2, lett. c).
- b) possono essere effettuate tramite un canale interno (“**Segnalazione Interna**”), tramite un canale esterno (“**Segnalazione Esterna**”) o mediante “**Divulgazione Pubblica**” ⁽¹⁸⁾.

Le segnalazioni possono essere effettuate anche in forma anonima.

La possibilità di segnalazione va intesa come uno strumento di tutela di un bene comune riconducibile alla stabilità ed al corretto funzionamento della Società.

⁽¹⁷⁾ Si tratta dei seguenti illeciti:

- (i) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione di determinati atti dell'UE o nazionali; in particolare: «illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al presente decreto ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al presente decreto, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi»;
- (ii) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- (iii) determinati atti od omissioni riguardanti il mercato interno; in particolare: «atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società»;
- (iv) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori in precedenza indicati (art. 2 D.lgs. n.24/2023, numeri 3), 4), 5) e 6).

⁽¹⁸⁾ Vale a dire rendendo di pubblico dominio le informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone. È prevista una generale clausola di salvaguardia in favore delle norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte della notizia.



7.4. Canali di segnalazione interna

7.4.1. Obbligo di costituzione dei canali di segnalazione e garanzia di riservatezza

La Società è tenuta a predisporre canali di segnalazione interna (Art. 4 e 5 D.lgs. n. 24/2023) che consentano l'effettuazione di Segnalazioni, con obbligo di garanzia (anche mediante il ricorso alla crittografia) della riservatezza del segnalante, delle persone coinvolte e menzionate nella segnalazione ⁽¹⁹⁾, nonché del contenuto della stessa.

7.4.2. Divulgazione dei canali per le Segnalazioni

I canali di segnalazione e le informazioni sulle modalità di effettuazione delle segnalazioni devono essere indicati dalla Società chiaramente, in modi visibili e accessibili, e devono essere oggetto di apposita procedura da diffondersi ai dipendenti e da pubblicarsi nel sito internet di cui dispone la Società.

7.4.3. Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza

a) Segnalazioni scritte

Le segnalazioni scritte all'Organismo di Vigilanza possono essere inviate scegliendo tra i seguenti canali di comunicazione:

- (i) invio di una e-mail all'indirizzo (riservato all'Organismo di Vigilanza, fuori dal dominio aziendale, e non accessibile a terzi):

odv.ie@legalmail.it

- (ii) invio di lettera, con apposizione sulla busta della dicitura "Personale e Strettamente Riservata", al seguente indirizzo:

Organismo di Vigilanza di INFORMAZIONI EDITORIALI
Corso Sempione 4
20154 Milano

- (iii) mediante la piattaforma ISWEB, raggiungibile al seguente link: [Segnalazioni Whistleblowing](#), che consente anche le comunicazioni orali.

b) Segnalazioni orali

Le Segnalazioni orali vengono gestite attraverso un sistema di messaggistica vocale attraverso la piattaforma di cui al par. 8.3.3., lett. a) (iii) che precede, ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante incontro diretto.

- c) Le segnalazioni possono essere effettuate anche in forma anonima.

⁽¹⁹⁾ Per persona coinvolta si intende la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.



d) I destinatari della comunicazione devono ricevere adeguata formazione.

7.4.4. Segnalazioni alla Società

Le segnalazioni alla Società possono essere inviate mediante la piattaforma ISWEB, raggiungibile al seguente link [Segnalazioni Whistleblowing](#), che consente anche le comunicazioni orali:

7.4.5. Segnalazione mediante divulgazione pubblica

La Segnalazione mediante Divulgazione Pubblica deve comunque essere espressamente e direttamente comunicata anche alla Società, insieme con le modalità di avvenuta divulgazione.

7.4.6. Segnalazioni a soggetto diverso da quello designato

La segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso da quello designato deve essere trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

7.4.7. Gestione dei canali di segnalazione interna

La gestione dei canali di segnalazione dev'essere affidata a una persona o un ufficio interno dedicato, ovvero a un soggetto esterno, in ogni caso con garanzia di autonomia e specifica formazione (art. 4 D.lgs. n. 24/2023).

Le Segnalazioni orali vengono gestite attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante incontro diretto.

Il soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione deve valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.

7.4.8. Procedura successiva alla Segnalazione

La procedura successiva alla Segnalazione deve osservare le disposizioni di legge prevedendo i termini volti a fornire, al segnalante, riscontro in ordine alla ricezione, alla verifica e all'analisi della segnalazione.

In particolare, la persona o l'ufficio interno ovvero il soggetto esterno ai quali è affidata la gestione del canale di segnalazione interna svolgono le seguenti attività:

- a) rilasciano alla persona segnalante avviso di ricevimento della Segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- b) mantengono le interlocuzioni con la persona segnalante e possono richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- c) danno diligente seguito alle Segnalazioni ricevute;
- d) forniscono riscontro alla Segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione;



- e) mettono a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne. Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono un rapporto giuridico in una delle forme di cui all'articolo 3, commi 3 o 4. Se dotati di un proprio sito internet, i soggetti del settore pubblico e del settore privato pubblicano le informazioni di cui alla presente lettera anche in una sezione dedicata del suddetto sito.

7.5. Canale di segnalazione esterna

La normativa legittima l'effettuazione della segnalazione su di un canale esterno, nel caso di assenza o inefficacia dei canali di segnalazione interna, di timore di ritorsione o pericolo per il pubblico interesse (art. 6 D.lgs. n. 24/2023 - *Condizioni per l'effettuazione della segnalazione esterna*).

Il Canale di segnalazione esterna è attivato presso ANAC (Art. 7 e 8 nonché 9-10-11 del D.lgs. n.24/2023) per quanto concerne sia il settore pubblico sia quello privato. Anche per tale canale (i) è previsto obbligo di garanzia (anche mediante il ricorso alla crittografia) della riservatezza del segnalante, delle persone coinvolte e menzionate nella segnalazione, nonché del contenuto della stessa; (ii) le segnalazioni sono effettuate tramite piattaforma informatica messa a disposizione da ANAC, oppure in forma scritta od orale (attraverso linee telefoniche e altri sistemi di messaggistica vocale), nonché, qualora la persona lo richieda, anche attraverso un incontro diretto ⁽²⁰⁾.

7.6. Protezione contro la ritorsione

7.6.1. Soggetti interessati alla tutela

Gli interessati dalla tutela per la segnalazione degli illeciti, suscettibili di eventuali atti ritorsivi, sono individuati nei soggetti che segnalano, denunciano all'autorità giudiziaria o contabile o divulgano pubblicamente informazioni sulle violazioni di cui sono *venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo* ⁽²¹⁾ (i “Segnalanti”).

⁽²⁰⁾ ANAC, oltre all'obbligo di fornire riscontro al segnalante, è tenuta a trasmettere le segnalazioni relative a violazioni esulanti dalle proprie attribuzioni alle competenti autorità, amministrative o giurisdizionali - ivi compresi gli enti dell'Unione europea - le quali sono parimenti tenute, nell'attività successiva, a garantire la riservatezza degli interessati.

L'articolo 9 disciplina le informazioni sulle segnalazioni esterne e sul relativo seguito, sancendo in capo ad ANAC l'obbligo di illustrazione del regime di riservatezza applicabile alle segnalazioni.

L'articolo 10 demanda ad ANAC l'adozione - previo parere del Garante - di linee guida relative alle procedure di presentazione e gestione delle segnalazioni esterne, che promuovano anche il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza degli interessati e il contenuto delle segnalazioni.

⁽²¹⁾ Per contesto lavorativo si intendono le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'articolo 3, commi 3 o 4, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.



Tali soggetti sono: (i) tutti i lavoratori dei settori pubblico e privato in qualità di dipendenti o collaboratori, (ii) i lavoratori subordinati e autonomi, (iii) i liberi professionisti, (iv) altre categorie, tra le quali quelle dei volontari e dei tirocinanti anche non retribuiti, degli azionisti e delle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche laddove tali ruoli siano esercitati in via di mero fatto.

Le misure di protezione si applicano anche: (v) ai facilitatori ⁽²²⁾; (vi) alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante, e che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; (vii) ai colleghi di lavoro del Segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente; (viii) agli enti di proprietà del Segnalante o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

7.6.2. Divieto di ritorsione

La normativa (Capo III, Art. 16 e segg. D.lgs. n. 24/2023) sancisce un generale divieto di ritorsione nei confronti dei Segnalanti e conferma e disciplina le condizioni per accordare agli stessi la specifica tutela contro le ritorsioni, valorizzandone la buona fede a fronte dell'irrelevanza dei motivi sottesi alla Segnalazione.

La ritorsione consiste in qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto ⁽²³⁾. Le fattispecie ritorsive sono comprensive anche dei danni reputazionali ("in particolare sui social media").

⁽²²⁾ È facilitatore la persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

⁽²³⁾ A titolo esemplificativo sono espressamente indicate dalla legge come ritorsioni le seguenti fattispecie, qualora siano riconducibili all'articolo 2, comma 1, lettera m) del D.lgs. n. 24/2023:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- n) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- p) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.



Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli ⁽²⁴⁾. Sono altresì nulle le eventuali rinunce e transazioni relative a diritti e alle tutele introdotte, salvo che siano effettuate nelle forme espressamente previste come idonee dalla legge (art. 22 D.lgs. n. 24/2023).

È prevista dell'inversione dell'onere probatorio in ordine alla natura ritorsiva della condotta e al danno subito.

L'autorità giudiziaria adita adotta tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione dell'articolo 17 e la dichiarazione di nullità degli atti adottati in violazione del medesimo articolo.

I Segnalanti possono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di avere subito. In tal caso l'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

7.6.3. Condizioni per l'applicazione delle misure di protezione contro la ritorsione

Le misure di protezione si applicano quando ricorrono le seguenti condizioni (art. 16 D.lgs. n. 24/2023):

- a) al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui all'articolo 1;
- b) la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata sulla base di quanto previsto dal capo II.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione ⁽²⁵⁾.

7.6.4. Misure a sostegno del Segnalante

Sono previste misure di sostegno a favore della persona segnalante fornite da enti del Terzo settore - l'elenco dei quali viene istituito presso l'ANAC. Dette misure

⁽²⁴⁾ Le persone che siano state licenziate a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro, ai sensi dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 o dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore (art. 19 D.lgs. n. 24/2023).

⁽²⁵⁾ Sussiste un'esimente generale (che esclude anche la responsabilità civile e amministrativa, oltre a quella penale) in favore del soggetto che effettui (ai sensi dell'articolo 16 del D.lgs. n. 24/2023) la segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica di informazioni coperte da segreto, prerogative autoriali o tutelate dalla disciplina di protezione dati, purché al momento della rivelazione sussistessero fondati motivi per ritenerla necessaria per svelare la violazione. Per l'acquisizione o l'accesso alle informazioni sulle violazioni, salva l'ipotesi in cui la condotta costituisca reato, viene esclusa ogni altra responsabilità. L'applicabilità dell'esimente è, invece, esclusa per le condotte non strettamente necessarie a rivelare la violazione o, comunque, non collegate alla segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica (art. 19 D.lgs. n. 24/2023).



legittimano l'autorità giudiziaria o amministrativa cui la persona segnalante si sia rivolta per ottenere protezione dalle ritorsioni, a richiedere all'ANAC informazioni e documenti relativi alla segnalazione (art. 18 d.lgs. n. 24/2023).

7.7. Obblighi di riservatezza

Le Segnalazioni non possono essere utilizzate se non per darvi seguito (art. 12 D.lgs. n. 24/2023), con espresso divieto di rivelazione dell'identità del segnalante, in assenza del suo consenso espresso, a persone diverse da quelle specificamente autorizzate anche ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del Regolamento e 2-*quaterdecies* del Codice.

Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata ove la contestazione dell'illecito disciplinare si fondi su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione. Per altro verso, le ragioni sottese alla rivelazione (nei procedimenti instaurati in seguito a segnalazioni interne o esterne o nel procedimento disciplinare) dei dati riservati, indispensabile anche ai fini della difesa del soggetto coinvolto, devono essere comunicate per iscritto al Segnalante.

L'identità delle persone coinvolte e di quelle menzionate nella segnalazione è garantita sino alla conclusione dei relativi procedimenti, con il rispetto delle stesse garanzie accordate al segnalante ⁽²⁶⁾.

La segnalazione è, inoltre, sottratta all'accesso di cui agli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché dagli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

7.8. Trattamento dei dati personali

I dati personali devono essere trattati in conformità al GDPR, al Codice Privacy e al D.lgs. n. 51 del 2018 ⁽²⁷⁾, indicando i ruoli dei soggetti coinvolti nel trattamento, imponendo l'obbligo di procedere alla valutazione d'impatto sulla protezione dei dati e di astenersi dal raccogliere (con immediata cancellazione in caso di raccolta accidentale) i dati personali manifestamente non utili alla gestione di una specifica segnalazione (Art. 13 D.lgs. n. 24/2023). Si precisa, inoltre, che i diritti sanciti dagli articoli da 15 a 22 del GDPR possono essere esercitati nei limiti di cui all'articolo 2-*undecies* del Codice.

7.9. Conservazione delle segnalazioni interne ed esterne

La conservazione delle segnalazioni interne ed esterne e della relativa documentazione è consentita (art. 14 D.lgs. n.24/2023) per il tempo necessario alla loro definizione e, comunque, per non più di cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui al D.lgs. n. 24/2023,

⁽²⁶⁾ Nell'ambito del procedimento penale l'identità del segnalante è coperta da segreto ai sensi dell'articolo 329 c.p.p., mentre nel procedimento dinanzi alla magistratura contabile essa non può essere rivelata sino alla chiusura della fase istruttoria.

⁽²⁷⁾ Attuazione della direttiva (UE) 2016/680 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativa alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali da parte delle autorità competenti a fini di prevenzione, indagine, accertamento e perseguimento di reati o esecuzione di sanzioni penali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la decisione quadro 2008/977/GAI del Consiglio.



al GDPR e del D.lgs. 18 maggio 2018, n. 51.

Vanno osservate la precisazione dell'articolo citato in merito alle modalità di documentazione della Segnalazione, in ragione della sua effettuazione con l'utilizzo di linee telefoniche o altro sistema di messaggistica vocale registrata o meno o, ancora, nel corso di un incontro diretto.

7.10. Sanzioni

7.10.1. Sanzioni da parte di ANAC

Fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie (Art. 21):

- a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12;
- b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli articoli 4 e 5, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- c) da 500 a 2.500 euro, nel caso di cui all'articolo 16, comma 3, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

7.10.2. Sanzioni da parte della Società

Saranno adottate sanzioni, disciplinari o di altra natura per i non dipendenti, in conformità a quanto previsto *infra* nel Modello per le violazioni del Modello stesso:

- ai soggetti nei confronti dei quali venga accertata la responsabilità di violazioni
- ai soggetti che violino le misure di tutela del segnalante
- nei confronti dei segnalanti che effettuino, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate.

8. INFORMAZIONE E FORMAZIONE

8.1. Comunicazione

Ai fini dell'efficacia del Modello è obiettivo di Informazioni Editoriali assicurare, sia alle risorse già presenti in azienda sia a quelle che saranno inserite, una corretta conoscenza delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei Processi Sensibili. Analoga conoscenza, secondo analoghi criteri, deve essere assicurata ai Protocolli.

Il sistema di informazione e formazione è realizzato dalla Direzione del Personale insieme con i responsabili delle altre funzioni di volta in volta coinvolte nell'applicazione del Modello e dei



Protocolli.

La Società individuerà i fornitori e i clienti, ivi compresi collaboratori esterni e *partner* a vario titolo, a cui fornire l'informativa in merito all'adozione del Modello e ai contenuti del Modello stesso, con richiesta dell'impegno a rispettare i principi contenuti nel medesimo.

8.2. Formazione

8.2.1. La formazione è obbligatoria nei confronti di tutti i Destinatari.

8.2.2. L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.lgs. 231/2001 si differenzia, nei contenuti e nelle modalità di attuazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dello svolgimento da parte dei soggetti di funzioni di rappresentanza della società e dell'attribuzione di eventuali poteri.

Informazioni Editoriali prevede pertanto livelli diversi di informazione e formazione attraverso idonei strumenti di diffusione.

Un'informativa specifica sul Modello è inserita nella lettera di assunzione per tutti i neoassunti ed inoltre, sul sito intranet della Società, è dedicata all'argomento una specifica sezione che viene aggiornata periodicamente, sulla base delle evoluzioni della normativa e/o aggiornamenti del Modello.

8.2.3. La formazione deve avvenire con un'adeguata periodicità e con modalità di rilevamento della partecipazione da parte dei destinatari.

8.2.4. All'ODV può essere richiesto di partecipare alla formazione.

8.2.5. In ogni caso (i) il Piano di Formazione deve essere comunicato all'ODV per eventuali commenti o suggerimenti e (ii) la documentazione concernente la formazione (con il relativo esito) deve essere tenuta a disposizione dello stesso ODV.

8.2.6. La formazione viene effettuata secondo le modalità che seguono.

a) Amministratori, personale dirigente e/o con poteri di rappresentanza

La formazione del personale dirigente e del personale fornito di poteri di rappresentanza della Società avviene sulla base di un seminario iniziale e di corsi di formazione e aggiornamento periodico, a cui partecipano, di volta in volta, tutti gli eventuali nuovi amministratori e i neoassunti con la qualifica di dirigente, o dotati di poteri di rappresentanza.

Ai fini di una adeguata attività di formazione, i responsabili di funzione provvedono a curare la diffusione del Modello e, per i soggetti interessati ai relativi Processi Sensibili, dei Protocolli.

b) Altro personale

La formazione del restante personale avviene sia sulla base di una nota informativa interna, che, per i neoassunti, viene allegata alla lettera di assunzione, sia sulla base di un seminario di formazione iniziale e di successivi aggiornamenti periodici anche in relazione a eventuali mutamenti di mansione o modifiche della normativa.

Ai fini di una adeguata attività di formazione, i responsabili di funzione provvedono a curare la diffusione del Modello e, per i soggetti interessati ai relativi Processi Sensibili, dei Protocolli.



c) Informativa a collaboratori esterni e partner

Tutti i soggetti esterni alla Società (agenti, procacciatori di affari, fornitori, consulenti, partner, ecc.) che hanno rapporti contrattuali con la stessa, sono opportunamente informati in merito all'adozione da parte della Società del Modello.

Viene, inoltre, chiesto loro l'impegno di rispettare i principi contenuti nei suddetti documenti.

I contratti che regolano i rapporti con i suddetti soggetti terzi dovranno per quanto possibile vedere l'inserimento di specifiche clausole che consentono alla Società la facoltà di risolvere il contratto qualora gli stessi violino le disposizioni contenute nel Modello e/o nel Codice Etico (vedasi § 7.6 Misure nei confronti di consulenti e partner/fornitori).

8.2.7. Documentazione

La conservazione della documentazione relativa alle attività di informazione e di formazione sarà a cura delle Risorse Umane, a cui è assegnata la responsabilità della formazione interna.

L'intera documentazione sarà disponibile per la consultazione da parte di chiunque sia legittimato a prenderne visione.

9. **SISTEMA DISCIPLINARE**

9.1. **Principi generali**

L'effettività del Modello è legata anche all'adequatezza del sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta e, in generale, delle procedure e dei regolamenti interni.

L'applicazione di sanzioni disciplinari per violazione delle regole di condotta ed inosservanza delle disposizioni aziendali è indipendente dal giudizio penale ovvero da quello amministrativo e dall'esito degli stessi, in quanto tali normative sono assunte dall'azienda in piena autonomia indipendentemente dal carattere di illecito penale o amministrativo che la condotta possa configurare.

Le sanzioni, disciplinari o di altra natura per i non dipendenti, saranno applicate anche nei confronti di coloro che violino le misure di tutela del Segnalante di cui al paragrafo 6. (Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza) nonché nei confronti dei Segnalanti che effettuino, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate.

La sanzione sarà commisurata alla gravità dell'infrazione e alla eventuale reiterazione della stessa; della recidività si terrà altresì conto anche ai fini della comminazione di una eventuale sanzione espulsiva.

Una non corretta interpretazione dei principi e delle regole stabiliti dal Modello potrà costituire esimente soltanto nei casi di comportamenti di buona fede in cui i vincoli posti dal Modello dovessero eccedere i limiti di approfondimento richiesti ad una persona di buona diligenza.

Il sistema sanzionatorio relativo alle violazioni del Modello, per quanto attiene il personale dipendente, sarà inserito nel Codice Disciplinare aziendale.



9.2. Sanzioni per i lavoratori subordinati

Ai lavoratori subordinati (dirigenti esclusi) si applicano le sanzioni previste nei rispettivi CCNL di categoria, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori.

In applicazione delle norme relative alla disciplina del lavoro contenute nei vigenti CCNL, si prevede che:

- a) incorre nei provvedimenti di *rimprovero scritto, multa o sospensione* il lavoratore che violi le procedure interne previste dal Modello (ad es. che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'ODV delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o comunque adotti, nello svolgimento di attività nell'ambito di Processi Sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello.
- b) incorre nel provvedimento di *licenziamento* il lavoratore che, nell'espletamento dei Processi Sensibili,
 - compia atti non conformi alle prescrizioni del Modello e diretti in modo univoco al compimento di un Reato Presupposto, ravvisandosi in tale comportamento un'infrazione alla disciplina e ai doveri d'ufficio così grave da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro,
 - o,
 - abbia riportato condanna passata in giudicato per uno dei reati ovvero l'applicazione irrevocabile della sanzione amministrativa per uno degli illeciti amministrativi previsti dalla normativa vigente.

Il sistema sanzionatorio fa riferimento ai diversi contratti di categoria eventualmente applicabili.

La contestazione delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni rientrano, nei limiti della competenza, nelle attribuzioni dei soggetti ai quali vengono dalla Direzione aziendale conferiti i relativi poteri.

9.3. Misure nei confronti dei dirigenti.

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure previste dal Modello o di tenuta, nello svolgimento di attività nell'ambito dei Processi Sensibili, di una condotta non conforme alle prescrizioni del Modello, la Società provvede ad applicare nei confronti dei responsabili le misure ritenute più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL applicabile.

9.4. Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello da parte di componenti del Consiglio di Amministrazione, l'ODV ne darà immediata informazione al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, i quali adotteranno i provvedimenti del caso nell'ambito delle rispettive attribuzioni, ivi compresa l'eventuale proposta all'assemblea dei soci di revoca dalla carica. Le relative comunicazioni saranno indirizzate direttamente a tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione, con esclusione dei soggetti coinvolti, nonché al Presidente del Collegio Sindacale e ai Sindaci Effettivi.

9.5. Misure nei confronti dei componenti del Collegio Sindacale

In caso di violazione del Modello da parte di componenti del Collegio Sindacale, l'ODV ne darà immediata informazione al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, i quali



adotteranno i provvedimenti del caso nell'ambito delle rispettive attribuzioni, ivi compresa l'eventuale proposta all'assemblea dei soci di revoca dalla carica. Le relative comunicazioni saranno indirizzate direttamente a tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, con esclusione dei soggetti coinvolti.

9.6. Misure nei confronti di Consulenti e Partner/Fornitori.

La commissione dei Reati Presupposto da parte di Consulenti o di Partner/Fornitori, così come ogni violazione da parte degli stessi delle regole di cui al Modello, comporterà, per le funzioni aziendali che con gli stessi intrattengono rapporti, l'obbligo di azionare tutti gli strumenti contrattuali e di legge a disposizione per la tutela dei diritti dell'azienda, ivi compresi ove del caso la risoluzione del contratto ed il risarcimento dei danni.

10. II SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE

All'ODV devono essere comunicati il sistema di deleghe adottato da INFORMAZIONI EDITORIALI, ogni successiva modifica, nonché le verifiche sul sistema di deleghe che fossero effettuate dalle funzioni competenti.

11. SISTEMA DI GESTIONE QUALITÀ

La Società ha ottenuto, da accreditato ente certificatore, la certificazione UNI EN ISO 9001:2015 (Sistemi di Gestione per la Qualità), dotandosi di un Manuale di Gestione Qualità (MSG) in conformità a dette norme.

Il Manuale della Qualità intende porre in essere uno strumento finalizzato anche alla prevenzione dei rischi di commissione dei reati presupposto contemplati nel Modello 231.

La Società provvede a mantenere i documenti di sistema aggiornati, nonché ad integrarli ove necessario, al fine di incrementare la qualità dei servizi offerti e di mantenere la certificazione.

La documentazione di sistema delle suddette certificazioni è conservata agli atti delle funzioni aziendali interessate ed è consultabile nella rete *intranet* della Società; essa costituisce, insieme con le procedure ivi previste, parte integrante del Modello, al pari delle modifiche e integrazioni che saranno volta per volta adottate, e viene comunicata al personale tenuto ad osservarla.

12. FLESSIBILITÀ DEL MODELLO

INFORMAZIONI EDITORIALI si riserva di adottare, per lo svolgimento di attività connesse ai Processi Sensibili specifici delle singole realtà, eventuali procedure più specifiche o di maggiore tutela.

In tal senso il Modello non è da intendersi come una entità statica, ma verrà continuamente adeguato in relazione sia alle modifiche organizzative di processo che la società si troverà ad affrontare, sia con riferimento alle eventuali modifiche normative che dovessero intervenire.