



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO**

EX D.LGS. N. 231/2001

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 30 novembre 2023

1. Il decreto legislativo 231/2001 “Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”

Con il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*” (il “Decreto” oppure il “Decreto 231” oppure il “d.lgs.231/01”), è stato introdotto nell’ordinamento nazionale un regime di responsabilità amministrativa degli enti che si aggiunge a quella della persona fisica, appartenente all’ente, che ha materialmente realizzato il fatto illecito.

Il decreto 231 fissa i principi generali della responsabilità amministrativa degli enti, i criteri di attribuzione della stessa, le sanzioni irrogabili, il procedimento di accertamento della responsabilità e gli aspetti inerenti l’applicazione della sanzione.

La sanzione amministrativa può essere applicata alla società esclusivamente dal giudice penale nel contesto garantistico del processo penale e solo se sussistono tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore, ovvero:

- sia stato commesso un “reato presupposto”;
- l’autore del “reato presupposto” sia riconducibile ad uno dei soggetti indicati dal legislatore;
- il reato sia commesso nell’interesse o a vantaggio dell’ente.

Inoltre, si rileva che la responsabilità dell’ente è una responsabilità autonoma, nel senso che sussiste anche quando l’autore del reato non è stato identificato o non è imputabile e quando il reato si estingue per una causa diversa dall’amnistia.

1.1. I reati presupposto

La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche non deriva da qualsiasi reato commesso da soggetti appartenenti alla Società, come meglio descritti al successivo paragrafo, ma discende soltanto dalla commissione di alcune fattispecie tassativamente indicate dal legislatore.

Tali fattispecie, dette anche “reati presupposto”, sono indicate dall’art. 24 all’art.

25 *duedevicies* del d.lgs. 231/01 ovvero vengono previste in alcune leggi speciali. Per ragioni di chiarezza della presente Parte Generale, l'elenco dei singoli reati è riportato nell'Allegato I.

Occorre, poi, ricordare che la responsabilità amministrativa può derivare anche dalla commissione di un "reato presupposto" nelle forme del tentativo, ove quest'ultimo sia giuridicamente configurabile.

1.2. I criteri di imputazione oggettiva

Per quanto riguarda le persone fisiche responsabili dei fatti di reato, in conseguenza dei quali sorge la responsabilità amministrativa dell'Ente, l'art. 5 del decreto fa riferimento a due categorie di soggetti.

L'ente è responsabile per i reati commessi da:

- a) soggetti in posizione apicale, vale a dire persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso;
- b) soggetti sottoposti, ovvero persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (in sostanza, nel caso delle società, i dipendenti dell'Ente).

Inoltre, il legislatore richiede che il reato sia commesso "nell'interesse o a vantaggio dell'Ente".

Il "vantaggio" o l'"interesse" rappresentano due distinti criteri di imputazione della responsabilità: l'interesse della società va valutato *ex ante* mentre il vantaggio richiede una verifica *ex post*.

La responsabilità dell'ente viene meno nei soli casi in cui il reato sia stato commesso esclusivamente al fine di perseguire un interesse proprio o di terzi.

1.3. Criteri di imputazione soggettiva. L'adozione del "Modello di organizzazione, gestione e controllo" quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa

Ai fini dell'accertamento della responsabilità amministrativa occorrerà altresì dimostrare che il reato rappresenti espressione della politica aziendale o quanto

meno derivi da una colpa di organizzazione, in quanto ciò che si rimprovera all'ente è il fatto di non aver adottato misure organizzative atte a prevenire il rischio reato.

Il criterio di imputazione soggettiva, legato alla colpevolezza di organizzazione, si differenzia qualora il reato sia stato commesso da soggetti apicali piuttosto che dai sottoposti.

L'art. 6 del decreto stabilisce infatti che, in caso di commissione di uno dei reati contemplati dal decreto da parte dei vertici, l'ente non è chiamato a rispondere se dimostra che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del fatto illecito modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati (il "Modello");
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo.

Il decreto definisce quali siano le caratteristiche minime obbligatorie che il Modello deve possedere per potere essere considerato efficace allo scopo e precisamente (art. 6 comma 2):

- 1) individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati;
- 2) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- 3) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- 4) individuare un organismo a cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento;
- 5) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;

6) introdurre un sistema disciplinare privato idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Qualora, invece, il reato venga commesso dai soggetti subordinati, l'art. 7 prevede che *“l'ente sarà responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza”* mentre *“è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.”*. L'onere probatorio a carico del soggetto collettivo è in tal caso più lieve.

Il comma 3 dell'art. 7 stabilisce che il modello deve prevedere, in relazione alla natura e dimensioni dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a:

- garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge;
- scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo è facoltativa e non obbligatoria. La sua mancata adozione non comporta dunque alcuna sanzione, tuttavia espone l'ente alla responsabilità per gli illeciti realizzati da amministratori e dipendenti.

1.4. Le sanzioni applicabili

Il decreto legislativo 231/01 prevede un articolato sistema di sanzioni, che può essere piuttosto gravoso a seconda del reato realizzato.

L'art. 9 del decreto, infatti, prevede che possano essere irrogate sanzioni pecuniarie e sanzioni interdittive e che possano essere disposte la confisca del prezzo o del profitto del reato e la pubblicazione della sentenza.

La sanzione pecuniaria consegue sempre alla condanna definitiva e viene determinata per quote (in numero non inferiore a cento né superiore a mille).

L'importo di una quota varia da un minimo di Euro 258,00 ad un massimo di Euro 1.549,00.

Il legislatore indica, con riferimento a ciascun illecito, i minimi e i massimi edittali entro cui il Giudice deve quantificare la pena.

Il numero di quote è determinato, a discrezione del Giudice, in base alla gravità del fatto, al grado della responsabilità dell'ente ed all'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e prevenire la commissione di ulteriori illeciti (art. 11, comma 1).

Anche la quantificazione di ciascuna quota è rimessa alla discrezionalità del Giudice che utilizza, quale suo parametro allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione, le condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente (art. 11, comma 2).

L'art. 12 del D.Lgs. 231/01 prevede, peraltro, alcune ipotesi di riduzione della sanzione pecuniaria:

- qualora l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato un vantaggio minimo;
- qualora il danno patrimoniale cagionato sia di particolare tenuità;
- qualora, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente abbia risarcito integralmente il danno e abbia eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si sia comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- qualora, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, sia stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Aggravamenti di pena sono, invece, previsti dall'art. 21 del Decreto in caso di pluralità di illeciti.

Le sanzioni interdittive si applicano esclusivamente in relazione ai reati per i quali sono previste e consistono nelle seguenti misure:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione del Reato;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e eventuale revoca di quelli già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Condizione per l'applicazione delle sanzioni interdittive è il ricorrere di uno dei seguenti presupposti:

1. che l'Ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e, al contempo, che il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale o, se commesso da soggetti sottoposti, che la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
2. che vi sia stata reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive non possono, invece, essere comminate nel caso in cui il danno patrimoniale cagionato sia di particolare tenuità ovvero l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato un vantaggio minimo.

Vi è, inoltre, un'ulteriore ipotesi di esenzione. Infatti, la sanzione interdittiva non viene applicata qualora concorrano tutte le seguenti condizioni prima della dichiarazione di apertura del dibattimento:

- 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;
- l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Qualora queste condizioni vengano poste in essere tardivamente, e sempre che l'Ente ne abbia fatto espressa richiesta entro 20 giorni dalla notifica dell'estratto della sentenza, è possibile ottenere la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria (art. 78).

Nella scelta della sanzione interdittiva idonea a prevenire illeciti del tipo di quello commesso, il Giudice deve attenersi agli stessi criteri già visti sopra per le misure pecuniarie.

E' possibile che più sanzioni interdittive vengano applicate congiuntamente.

In particolare, è richiesto che la sanzione interdittiva abbia il carattere della specificità, ossia abbia ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'Ente.

Il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione può difatti anche essere limitato a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni.

Fra le varie misure interdittive, quella della interdizione dall'esercizio dell'attività (comporta la sospensione ovvero la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento dell'attività medesima) non può esser comminata se non quando l'irrogazione di ogni altra sanzione risulti inadeguata.

Le misure interdittive sono, in linea di principio, temporanee: la loro durata non può essere inferiore a tre mesi, né eccedere i due anni.

Tuttavia, nel caso in cui l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e sia già stato condannato, almeno tre volte, negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività tale sanzione può essere disposta in via definitiva. Allo stesso modo il Giudice può applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando l'Ente sia già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni.

È sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente, o una sua unità organizzativa, viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità.

Nei casi in cui sussistono i presupposti per comminare una sanzione interdittiva che comporta l'interruzione dell'attività dell'Ente, se questo svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica utilità la cui interruzione può comportare un grave pregiudizio per la collettività, ovvero se l'interruzione dell'attività, date le dimensioni dell'Ente e le condizioni economiche del territorio sul quale si trova, può avere rilevanti ripercussioni sull'occupazione, è previsto che il Giudice possa, in luogo della sanzione interdittiva, disporre che l'attività dell'Ente continui sotto la guida di un commissario per un periodo pari alla durata della sanzione che sarebbe stata inflitta.

La legge n. 3/2019 ha inserito un pesante inasprimento delle previsioni in materia di sanzioni interdittive in ipotesi dei reati di cui all'art. 25 comma 2 (fattispecie previste e punite dagli artt. 319, 319-ter, comma 1, 322, commi 2 e 4,

c.p.) e comma 3 (fattispecie previste e punite dagli artt. 317, 319, aggravato ai sensi dell'articolo 319-bis quando dal fatto l'ente ha conseguito un profitto di rilevante entità, 319-ter, comma 2, 319-quater, 321 c.p.), prevedendo l'applicazione delle sanzioni interdittive di cui all'art. 9 comma 2 per una durata non inferiore a 4 anni e non superiore ai 7, nel caso di reato commesso da soggetti apicali e non inferiore a due anni e non superiore a quattro se il reato è stato commesso da uno dei soggetti di cui all'art. 5 comma 1 lettera b).

Qualora, poi, l'ente si sia adoperato, prima della sentenza di primo grado, per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite e ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi, le sanzioni interdittive hanno la durata stabilita dall'articolo 13, comma 2 (non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni).

La confisca del prezzo o del profitto del reato è sempre disposta in caso di condanna. Quando non è possibile eseguire la confisca dei beni che hanno costituito il prezzo o il profitto del reato, la stessa può anche avere ad oggetto somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente.

La pubblicazione della sentenza di condanna, anche solo per estratto, in uno o più giornali indicati dal giudice a spese dell'Ente condannato può esser disposta dal giudice nei casi in cui viene irrogata una sanzione interdittiva.

1.5. Le misure cautelari

Nelle more del procedimento penale, su richiesta del Pubblico Ministero, il giudice può disporre in via cautelare le misure interdittive sopra descritte.

Condizione per l'applicazione delle misure cautelari è che vi siano gravi indizi di responsabilità dell'ente oltre ad elementi da cui emerga il concreto pericolo che vengano commessi ulteriori illeciti della stessa indole.

Come per le misure cautelari del processo contro la persona fisica, anche quelle relative agli enti devono possedere i requisiti di proporzionalità, idoneità ed adeguatezza (art. 46): devono essere proporzionate all'entità del fatto ed alla sanzione che si ritiene possa essere irrogata, idonee alla natura ed al grado

dell'esigenze cautelari ed adeguate alla concreta esigenza cautelare per la quale la misura è stata richiesta, non potendo la stessa essere soddisfatta con diversa misura.

La durata delle misure sanzionatorie irrogate in via cautelare (art. 51) è determinata dal giudice e non può, in ogni caso, essere superiore ad un anno.

Se è già intervenuta una sentenza di condanna in primo grado, la durata della misura cautelare può essere corrispondente a quella della condanna, ma non può superare un anno e quattro mesi (art. 51, comma 2).

Il legislatore prevede, poi, ipotesi di sospensione delle misure cautelari nonché di revoca e sostituzione delle stesse.

Anche in sede cautelare, è possibile che, in luogo delle sanzioni interdittive, si disponga il commissariamento dell'Ente per tutto il tempo della durata della sanzione che sarebbe stata applicata.

1.6. Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del d.lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso d.lgs. 231/2001 - commessi all'estero. La Relazione illustrativa del d.lgs. 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica che potrebbe verificarsi frequentemente, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del d.lgs. 231/2001;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso);

- se sussistono i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, l'ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.7 Le “linee guida” di Confindustria

L'art. 6 del d.lgs. 231/2001 dispone espressamente che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Le Linee Guida di Confindustria sono state approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4.12.2003. Il successivo aggiornamento, pubblicato da Confindustria in data 24.05.2004, è stato approvato dal Ministero della Giustizia, che ha giudicato tali Linee Guida idonee al raggiungimento delle finalità previste dal Decreto.

Dette Linee Guida sono state aggiornate nell'anno 2008, successivamente nel mese di marzo 2014 ed approvate dal Ministero della Giustizia e, da ultimo, a giugno 2021.

Nella definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo, le Linee Guida di Confindustria prevedono le seguenti fasi progettuali:

- l'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- la predisposizione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli) idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente, attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all'interno dell'ente e del suo grado di adeguamento alle esigenze espresse dal D. Lgs. 231/2001.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato nelle Linee Guida di Confindustria per garantire l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo sono le seguenti:

- la previsione di principi etici e di regole comportamentali in un Codice Etico;
- un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di

dipendenza gerarchica e descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo;

- procedure manuali e/o informatiche che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite dall'ente e, laddove opportuno, la previsione di limiti di spesa;
- sistemi di controllo di gestione, capaci di segnalare tempestivamente possibili criticità;
- informazione e formazione del personale.

È opportuno evidenziare che la difformità rispetto a punti specifici delle Linee Guida di Confindustria non inficia di per sé la validità del Modello. Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riguardo alla realtà concreta dell'ente cui si riferisce, ben può discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale.

1.8 Procedimento di accertamento dell'illecito

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale. A tale proposito, l'art. 36 del D.Lgs. n. 231/2001 prevede: *“La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende”*.

Inoltre, il processo nei confronti dell'ente è riunito al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'ente, salvo taluni casi previsti al secondo comma dell'art. 38 del D.Lgs. n. 231/2001.

Ai sensi dell'art. 39, comma 1 del D.Lgs. n. 231/2001, l'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo.

Alla luce di quanto precede e tenuto conto delle motivazioni addotte dalla Corte di Cassazione, Sezione III Penale, con sentenza n. 35387 del 13.05.2022 depositata il 22 settembre 2022 (Rv. 283551), con la quale è stato affermato che il modello organizzativo dell'ente deve prevedere regole cautelari per le possibili situazioni di conflitto di interesse del legale rappresentante indagato per il reato presupposto, valevoli a munire l'ente di un difensore, nominato da soggetto specificamente delegato, che tuteli i suoi interessi, la Società dispone che:

- qualora siano indagati uno o più Consiglieri di Amministrazione, gli altri Consiglieri estranei al fatto per cui si procede, provvedono a deliberare il conferimento di apposito mandato ad uno di essi affinché proceda nelle forme dell'art. 39 D.lgs. 231/01;
- qualora siano indagati tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione, l'Assemblea provvederà a deliberare l'individuazione di un Procuratore della Società affinché proceda nelle forme dell'art. 39 D.lgs. 231/01.

2. La Società

Le informazioni di carattere generale relative a De Agostini S.p.A. (di seguito anche “De Agostini” o la “Società”) sono riportate nella tabella seguente

Denominazione	De Agostini S.p.A.
Sede Legale ed operativa	Novara, via Giovanni Da Verrazzano 15
Unità locale	Milano, Via Brera 21
Registro Imprese	01257120038
Numero REA	NO - 159949
Capitale Sociale	deliberato: 276.141.936,00 euro sottoscritto e versato: 50.000.000,00
Certificazioni	-
CCNL applicato	CCNL Grafico Editoriale
Sito web	www.gruppodeagostini.it

2.1. L'oggetto Sociale

La Società è la holding industriale e finanziaria a capitale familiare del Gruppo De Agostini. Nato nel 1901 come editore di atlanti, il Gruppo De Agostini è oggi una realtà internazionale con un portafoglio diversificato tra editoria, media e TV, università e education, lotterie e gaming, asset management.

In particolare, De Agostini S.p.A. ha per oggetto sociale l'esercizio, non nei confronti del pubblico delle seguenti attività:

- i) assunzione, gestione, anche mediante l'esercizio della direzione e del coordinamento ai sensi dell'art. 2497 ss. cod. civ., e la cessione di partecipazioni e interessenze in altre società ed enti, italiani o esteri; nonché il coordinamento tecnico, industriale, amministrativo e finanziario delle società od enti ai quali partecipa direttamente o indirettamente;
- ii) il finanziamento, anche mediante il rilascio di fidejussioni, avalli e garanzie anche reali, delle società od enti ai quali partecipa direttamente o indirettamente;

- iii) la prestazione di consulenza e di servizi connessi all'attività di coordinamento tecnico, industriale, amministrativo e finanziario di cui al precedente punto i) svolta a favore delle società od enti ai quali partecipa direttamente o indirettamente.

La società potrà inoltre compiere tutte le operazioni commerciali, industriali e finanziarie, mobiliari ed immobiliari, necessarie o utili per il conseguimento dell'oggetto sociale, compresa l'assunzione di mutui e finanziamenti in genere ed il rilascio di fidejussioni, avalli e garanzie reali, con esclusione di: i) svolgimento di ogni attività od operazione nei confronti del pubblico; ii) ogni attività di carattere fiduciario; iii) raccolta del risparmio tra il pubblico; iv) esercizio del credito e delle altre attività riservate previste dal t.u. n. 385/1993, nonché lo svolgimento di attività di prestazione dei servizi di investimento e di gestione collettiva del risparmio previste dal d. lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e dai relativi regolamenti di attuazione.

2.2. Il Modello di *governance*

Il sistema di amministrazione adottato è di tipo tradizionale con un Consiglio di Amministrazione, l'organo di controllo è il Collegio sindacale ed il controllo contabile è esercitato da una Società di Revisione.

2.2.1. Il Consiglio di Amministrazione

Ai sensi dell'art. 17 dello Statuto, la Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da undici membri che durano in carica fino a un massimo di tre esercizi sociali e sono rieleggibili.

Al Consiglio di Amministrazione spettano tutti i più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della società e ha la facoltà di compiere qualsiasi atto ritenga opportuno per l'attuazione e il raggiungimento degli scopi sociali, con la sola esclusione di ciò che dalla legge o dallo Statuto è riservato inderogabilmente alla competenza dell'Assemblea dei soci.

Sono, altresì, di competenza del Consiglio di Amministrazione le deliberazioni relative a: i) fusione nei casi previsti dagli artt. 2505 e 2505-bis codice civile, anche quali richiamati, per la scissione, dell'art. 2506-ter codice civile; ii) istituzione o la soppressione di sedi secondarie; iii) trasferimento della sede legale nell'ambito del territorio nazionale; iv) riduzione del capitale sociale in caso di recesso dei soci, v) adeguamento dello statuto a disposizioni normative.

Ai sensi dell'art. 22 dello Statuto, la rappresentanza legale della società di fronte ai terzi e in giudizio spetta al Presidente del Consiglio di Amministrazione e a chi ne fa le veci nonché, ove nominati, ai consiglieri muniti di delega dal consiglio, con facoltà degli stessi di rilasciare mandati a procuratori ed avvocati.

I componenti del Consiglio di Amministrazione, anche se non in possesso di delega permanente, hanno la firma sociale e rappresentano la società di fronte ai terzi per l'esecuzione delle delibere assunte dal Consiglio di Amministrazione di cui siano specificatamente incaricati.

Come previsto dall'art. 19 dello Statuto, l'Assemblea elegge il Presidente del Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione può nominare tra i suoi membri uno o più Vice Presidenti, che sostituiscano il Presidente in caso di assenza o impedimento, e può delegare, nei limiti di legge, proprie

attribuzioni ad uno o più dei suoi componenti, ivi compreso il Presidente, determinandone i poteri, nonché – anche di volta in volta – affidare speciali incarichi a singoli Amministratori e nominare il segretario del Consiglio, scelto anche al di fuori dei suoi componenti. Il Consiglio di Amministrazione può, altresì, nominare un Comitato Esecutivo, fissandone, nei limiti di legge, i relativi poteri, i compiti, il numero dei componenti e le norme di funzionamento, nonché direttori generali e procuratori *ad negotia* o per categorie di atti, determinandone i poteri.

Al momento dell'approvazione del Modello, è stato nominato un Presidente, un Amministratore Delegato e due Vice Presidenti.

Al Presidente sono stati conferiti i seguenti poteri:

- formulare la proposta di nomina dei Vicepresidenti o dell'Amministratore Delegato da sottoporre al Consiglio di Amministrazione;
- compiere qualsiasi operazione e qualsiasi atto di ordinaria e straordinaria amministrazione per la gestione di De Agostini S.p.A., con la sola eccezione di quelli riservati all'Assemblea dei soci o al Consiglio di Amministrazione dallo Statuto o da inderogabili disposizioni di legge, da esercitarsi in via sussidiaria all'Amministratore Delegato in ogni caso in cui sia necessario, urgente od opportuno ed a condizione che non comporti l'assunzione di impegni o di oneri per la Società stessa di valore superiore ad euro 25.000.000,00 (venticinque milioni).

In particolare, a titolo meramente esemplificativo, vengono conferiti al presidente i poteri di compiere quanto qui di seguito specificato: i) acquistare, sottoscrivere, vendere azioni o quote in società, consorzi ed altri enti in Italia e all'estero; intervenire nella costituzione dei predetti soggetti giuridici; ii) acquistare, vendere e permutare beni mobili in genere (ivi inclusi beni mobili registrati) e beni immobili, stipulare locazioni finanziarie, contratti di appalto e di servizi, fare e ricevere i relativi pagamenti, dare e ricevere commissioni, incassare e quietanzare fatture; iii) compiere, in generale investimenti, spese ed operazioni straordinarie relativi a società non previste nei precedenti paragrafi; iv) aprire conti correnti, anche su fidi o aperture di credito presso gli istituti di credito, le banche, le casse postali, utilizzare conti bancari, eseguire depositi di titoli e valori, prelevarli, compiere ogni operazione bancaria sui conti correnti

nei limiti dei fidi e delle aperture dei crediti concessi alla società, ottenere fidi; v) rilasciare fidejussioni a garanzia delle obbligazioni assunte dalle controllate; vi) rappresentare la Società in Italia ed all'estero, presso l'amministrazione dello stato, gli uffici pubblici e privati, gli enti mutualistici e previdenziali, le organizzazioni di categoria e sindacali, le dogane, le imprese di trasporti in genere, gli uffici postali e presso ogni altra autorità, comprese quelle valutarie; rappresentare la società per tutto quanto attinente a verifiche fiscali, con le ampie ed opportune facoltà e particolarmente con quella di sottoscrivere il relativo verbale; vii) rappresentare la Società presso gli uffici brevetti e marchi, depositare e presentare domande di brevetto per marchio, invenzione industriale, modello o disegno all'ufficio centrale brevetti italiano, ai corrispondenti uffici di ogni paese estero e a tutti gli enti, istituti ed organizzazioni dell'unione europea ed internazionali competenti in materia di proprietà industriale; viii) rappresentare la Società dinanzi all' autorità giudiziaria, ordinaria ed amministrativa, di qualunque grado, anche in tutti i giudizi relativi a controversie giuslavoristiche e previdenziali, fiscali, con il potere di rispondere all'interrogatorio libero sui fatti di causa e di conciliare e transigere le singole controversie; ix) stipulare accordi sindacali e di lavoro, assumere e licenziare dipendenti, anche dirigenti, stabilendone attribuzioni e retribuzioni; conferire incarichi professionali e di consulenza in relazione a specifiche esigenze delle attività sociali; x) firmare la corrispondenza ed ogni documento relativo agli oggetti di cui al presente mandato.

Inoltre, al Presidente del Consiglio di Amministrazione sono stati attribuiti i seguenti poteri, da esercitarsi congiuntamente all'Amministratore Delegato: i) definire gli obiettivi e le linee strategiche del gruppo da sottoporre all'approvazione del consiglio di amministrazione; ii) formulare le proposte di budget e di piani pluriennali di gruppo da sottoporre all'approvazione del consiglio di amministrazione; iii) verificare l'esecuzione del budget e dei piani pluriennali di gruppo; iv) formulare la proposta di nomina del presidente ed amministratore delegato delle singole sub-holdings, di eventuale revoca ed i relativi pacchetti retributivi da sottoporre al consiglio di amministrazione; v) definire le politiche generali ed economico-retributive del personale del gruppo; vi) proporre al consiglio di amministrazione piani di incentivazione a lungo

termine "cash", piani di stock options e/o di stock grant o altri strumenti azionari in favore del management della holding; vii) proporre al consiglio di amministrazione piani di stock options e/o di stock grant o altri strumenti azionari in favore del management delle sub holdings; viii) compiere in generale ogni atto di gestione straordinaria, di investimento e di spesa che comporti un impegno finanziario complessivo, anche prospettico, in capo alla società compreso tra euro 25.000.000,00 (venticinque milioni) ed euro 50.000.000,00 (cinquanta milioni), ferma restando la competenza del consiglio di amministrazione per le operazioni eccedenti euro 50.000.000,00 (cinquanta milioni) riguardanti la società e le sub holdings.

Nei limiti dei poteri delegati dal Consiglio di Amministrazione, il Presidente e l'Amministratore Delegato, in via disgiunta tra loro, possono sostituire a sé procuratori per determinati atti o categorie di atti, nonché conferire poteri e deleghe a dirigenti e/o quadri della Società per quanto possa occorrere per il buon andamento della Società stessa.

All'Amministratore Delegato sono stati attribuiti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione della Società analoghi a quelli sopra esposti con riferimento al Presidente (il quale potrà esercitarli in via sussidiaria all'Amministratore Delegato), oltre al potere di definire la macro-organizzazione di gruppo da sottoporre al Consiglio di Amministrazione.

Inoltre, all'Amministratore Delegato sono stati conferiti in via esclusiva i poteri e doveri propri del datore di lavoro ai sensi dell'art. 2 del D.lgs. 81/2008, il quale ha delegato ai sensi dell'art. 16 del D.lgs. 81/2008 la gestione dei relativi adempimenti, nonché dalla normativa ambientale al Direttore Risorse Umane e Organizzazione della Società.

All'interno del Consiglio di Amministrazione sono stati designati due Vicepresidenti, con il potere di supportare il Presidente e l'Amministratore Delegato nella definizione delle linee strategiche, dei piani pluriennali e nelle operazioni straordinarie, nonché i poteri di volta in volta espressamente delegati dal Consiglio di Amministrazione in relazione a specifiche iniziative od operazioni. Inoltre, ad uno dei Vicepresidenti viene attribuito il potere di coordinamento di tutte le attività del gruppo riguardanti il business editoriale e

di supervisione su di tutte le attività legale alla joint venture con Planeta Corporacion.

2.2.2. Il Collegio Sindacale

L'organo di controllo è il Collegio Sindacale ed è composto da cinque sindaci, di cui tre effettivi e due supplenti, nominati dall'Assemblea che designa altresì il Presidente, come previsto dall'art. 24 dello Statuto.

La nomina, i requisiti, le funzioni, le responsabilità e la retribuzione del Collegio Sindacale sono regolati dalle disposizioni di legge.

2.2.3. Società di Revisione

L'attività di revisione legale dei conti è esercitata da una Società di Revisione, scelta ed incaricata dall'Assemblea dei Soci.

I requisiti, le funzioni, il conferimento dell'incarico, la responsabilità e le attività del revisore legale sono regolati dalle disposizioni di legge.

2.3. La struttura organizzativa ed il sistema delle deleghe

La struttura organizzativa riguarda le aree in cui sono suddivise le attività societarie attraverso la precisa individuazione delle funzioni preposte e delle relazioni tra i diversi settori.

La Società prevede che solo i soggetti muniti di formali e specifici poteri possano assumere impegni verso terzi in nome e per conto della Società.

Nell'Organigramma di De Agostini, volto a rendere immediatamente evidente il ruolo e le responsabilità di ciascuno nell'ambito del processo decisionale aziendale, sono specificate:

- le aree in cui si suddivide l'attività aziendale;
- le linee di dipendenza gerarchica;
- i soggetti che operano nelle singole aree ed il relativo ruolo organizzativo.

La Società si articola secondo una struttura gerarchica al cui vertice vi è un Consiglio di Amministrazione, al quale, in ultima analisi, rispondono tutte le aree aziendali. L'Amministratore Delegato sovrintende alle Direzioni della Società e, precisamente:

- Direzione bilancio, controllo e tesoreria: a capo di tale area vi è un Responsabile a cui è stata conferita apposita procura, che sovrintende alle seguenti funzioni: i) Amministrazione e tesoreria, ii) Bilancio consolidato e reporting gestionale di gruppo, iii) Controllo direzionale, gaming, media & communications, iv) Finanza strutturata.
- Direzione strategia e sviluppo: tale area, al cui capo vi è un Responsabile dotato di apposita procura, sovrintende alla funzione Pianificazione strategica e Corporate development.
- Direzione affari legali e societari: a capo di tale area vi è un Responsabile a cui è stata conferita apposita procura, che sovrintende alle funzioni Affari Legali, Affari Societari e Regolamentare.
- Direzione affari fiscali: tale area, al cui capo vi è un Responsabile dotato di apposita procura, sovrintende alla funzione Fiscale.
- Direzione relazione con i media e comunicazione interna: a capo di tale Direzione vi è un Responsabile da cui dipende l'ufficio stampa.
- Direzione risorse umane e organizzazione: a capo di tale area vi è un Responsabile a cui è stata conferita apposita procura, che sovrintende alle seguenti funzioni: i) Compensation, planning & reporting e amministrazione, ii) Formazione e sviluppo, iii) Acquisti indiretti, servizi generali e sicurezza.

Alcune attività sopra elencate possono essere (e sono al momento di approvazione del Modello) svolte tramite distacco del personale di altre Società del Gruppo (vedi infra 2.5.).

I compiti e le responsabilità dei ruoli apicali di ciascuna area su indicata sono indicate in specifiche *job description*, cui si rinvia.

L'Organigramma della Società è allegato al presente Modello e ne costituisce parte integrante (Allegato II).

2.4 Il sistema informatico

Tra i diversi elementi che costituiscono l'ambiente di controllo vi è anche il Sistema Informatico.

La Società utilizza un sistema di erogazione di servizi informatici condiviso tra le varie Società del Gruppo, basato su infrastrutture comuni ed affidato ad un unico gestore e ad un unico Amministratore di Sistema (*outsourcer* esterno).

Oltre a questa base unica e comune per tutto il gruppo ciascuna Società ha un proprio sistema interno e appositi strumenti di monitoraggio e controllo.

Il Sistema Informativo interno utilizzato da De Agostini è un sistema di tipo tradizionale basato su un'architettura client con piattaforme residenti sia presso la sede della Società, sia presso il *data center* centrale. Gli accessi a tali banche dati sono conservati presso le strutture centrali dell'*outsourcer*.

Per garantire la sicurezza del sistema informatico la Società adotta procedure specifiche.

2.5 I rapporti infragruppo

De Agostini S.p.A. – controllata al 59,80% da B&D Holding S.p.A. - controlla un gruppo di società operanti e organizzate per settore di attività: i) attività editoriali; ii) attività media & communication; iii) attività giochi e servizi, iv) attività finanziarie. A capo di ciascun settore di attività vi è una “Sub-holding”, che ha la responsabilità del coordinamento, della gestione e del controllo di tutte le realtà operative ricomprese nel settore stesso.

In particolare, De Agostini S.p.A. detiene partecipazioni di controllo nelle seguenti Società (che a loro volta detengono quote di altre Società del gruppo):

- De Agostini Editore S.p.A.;
- DeA Capital S.p.A.;
- International Game Technology PLC (UK) (già Georgia Worldwide PLC);
- DeA Communications S.A. (LU);
- DeA Factor S.p.A.;
- AS5 S.r.l.;
- Nova S.r.l..

Per un maggior dettaglio si allega al Modello un organigramma illustrativo delle partecipazioni di De Agostini S.p.A. (All. III).

Tra le Società del Gruppo De Agostini sono stati stipulati dei contratti di erogazione di servizi.

Al momento della approvazione del presente Modello Organizzativo la Società ha in essere i seguenti rapporti contrattuali.

2.5.1. Come Società Erogante

- con De Agostini Editore S.p.A.:
 - ❖ servizi di consulenza legale e societaria;
 - ❖ servizi di consulenza fiscale;
 - ❖ servizi di consulenza finanziaria;
 - ❖ servizi di amministrazione del personale;
 - ❖ distacco del Responsabile Direzione Risorse Umane e Organizzazione per la supervisione e il coordinamento dell'area Acquisti, Servizi Generali e Sicurezza.

- con De Agostini Publishing S.p.A.:
 - ❖ consulenza legale e societaria;
 - ❖ consulenza fiscale;
 - ❖ consulenza finanziaria.

- con B&D Holding S.p.A.:
 - ❖ servizi di amministrazione e contabilità;
 - ❖ servizi di tesoreria;
 - ❖ consulenza legale e societaria/gameing and lottery;
 - ❖ consulenza fiscale;
 - ❖ consulenza finanziaria;
 - ❖ servizi generali accessori.

- con DeA Factor S.p.A.:
 - ❖ servizi di amministrazione e contabilità e tesoreria;
 - ❖ consulenza legale e societaria;
 - ❖ consulenza fiscale;
 - ❖ servizi generali accessori.

- con AS 5 S.r.l.:

- ❖ servizi di amministrazione e contabilità;
 - ❖ servizi di tesoreria;
 - ❖ consulenza legale e societaria;
 - ❖ consulenza fiscale;
 - ❖ consulenza finanziaria;
 - ❖ servizi generali accessori.
- con DeA Capital S.p.A.:
- ❖ servizio di consulenza fiscale;
 - ❖ distacco di un assistente.
- con DeA Communications SA:
- ❖ contratto di servizi di consulenza;
 - ❖ distacco di Responsabile Affari Legali.

2.5.2. Come Società Erogata

- con AS 5 S.r.l.:
- ❖ servizio di vigilanza.
- con DeA Capital S.p.A.:
- ❖ contratto di sublocazione uffici in via Brera, 21, Milano;
 - ❖ distacco di un assistente.
- con De Agostini Editore S.p.A.:
- ❖ servizi di gestione immobile via Giovanni de Verrazano;
 - ❖ servizio di sorveglianza, portineria e autisti;
 - ❖ servizio acquisti;
 - ❖ gestione patrimonio immobiliare;
 - ❖ contratto di locazione ad uso non abitativo.
- con De Agostini Publishing S.p.A.:
- ❖ servizi gestione EDP (servizi informativi);
 - ❖ servizi segreteria alta direzione.

- con Lottomatica S.p.A.:
 - ❖ distacco del Responsabile segreteria;
 - ❖ distacco di personale.

2.6 Il Codice Etico

L'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati di cui al D.Lgs 231/01 rappresenta un obiettivo del presente Modello. In tale ottica l'adozione di un codice Etico quale strumento di *governance* costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

Il Codice Etico esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunti dai dipendenti, dai collaboratori a vario titolo o dai membri di organi sociali.

In tale prospettiva i principi in esso contenuti costituiscono anche un utile riferimento interpretativo nella concreta applicazione del Modello in relazione alle dinamiche aziendali.

Il Modello risponde all'esigenza di prevenire, per quanto possibile, la commissione dei reati previsti dal Decreto attraverso la predisposizione di regole di comportamento specifiche.

Da ciò emerge la differenza con il Codice Etico, che è strumento di portata generale, finalizzato alla promozione di una "deontologia aziendale" ma privo di una specifica procedurizzazione. L'efficacia del sistema di controllo interno, infatti, dipende dall'integrità e dai valori etici delle persone che operano nell'organizzazione e certamente di coloro che amministrano ed effettuano il monitoraggio dei controlli. Tuttavia, è necessario realizzare una stretta integrazione fra Modello organizzativo e Codice Etico in modo da formare un *corpus* di norme interne che abbiano lo scopo di incentivare la cultura dell'etica e della trasparenza aziendale.

Il Codice Etico ha, quindi, efficacia cogente per i destinatari.

De Agostini S.p.A. ha adottato, con l'adozione del presente Modello, un proprio Codice Etico che ne costituisce parte integrante (Allegato IV).

3. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo

Alla luce delle indicazioni fornite dal D.lgs. 231/01, De Agostini S.p.A. ha ritenuto conforme alla propria politica aziendale di procedere all'attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, con lo scopo di predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo, finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati mediante la individuazione delle attività sensibili e la loro conseguente disciplina.

La Società ritiene che l'adozione del Modello rappresenti, unitamente alla codificazione di precise regole di comportamento, un efficace strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i soggetti che operano per la Società, affinché nell'espletamento delle loro attività siano indotti a comportamenti ispirati dall'etica ed in linea con le regole e le procedure contenute nel Modello.

Il Modello Organizzativo è "*atto di emanazione dell'organo dirigente*", ai sensi dell'art. 6 co. 1 lett. a) del d.lgs. 231/2001, e, pertanto, la competenza in merito alle eventuali modifiche e integrazioni del Modello stesso sono di prerogativa del Consiglio di Amministrazione della Società.

In particolare, occorrerà provvedere a modificare ed integrare il Modello al verificarsi di circostanze particolari quali, a livello esemplificativo e non esaustivo, interventi legislativi che inseriscano nel D.lgs. 231/01 nuove fattispecie di reato di interesse per la Società, significative modifiche dell'assetto societario, il coinvolgimento della società in un procedimento relativo all'accertamento della sua responsabilità, la revisione delle procedure richiamate nel Modello.

L'Organismo di vigilanza, coadiuvandosi con le funzioni eventualmente interessate, potrà proporre al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche o integrazioni del Modello di cui si dovesse ravvisare l'opportunità in conseguenza dello svolgimento delle sue funzioni.

Le modifiche di carattere non sostanziale verranno comunicate al Consiglio di Amministrazione con cadenza annuale e da questi ratificate.

3.1 Obiettivi e finalità

L'adozione del Modello per De Agostini S.p.A. non solo è un modo per poter beneficiare dell'esimente prevista dal decreto 231, ma è anche uno strumento per migliorare il proprio sistema di gestione dell'attività e di controllo della stessa.

Inoltre, grazie all'individuazione dei «processi sensibili» costituiti dalle attività maggiormente a «rischio di reato» e la loro conseguente proceduralizzazione, la Società si propone le finalità di:

- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto della Società pienamente consapevoli che i comportamenti illeciti siano fortemente condannati e contrari agli interessi di De Agostini S.p.A. anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio, poiché sono comportamenti contrari ai principi etico-sociali della stessa oltre che alle disposizioni di legge;
- rendere tali soggetti consapevoli di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni contenute in tale documento, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo;
- determinare una piena consapevolezza che i comportamenti illeciti potrebbero comportare sanzioni amministrative anche nei confronti dell'azienda;
- consentire alla Società, grazie ad un monitoraggio costante dei processi sensibili e quindi dei rischi di commissione di reato, di reagire tempestivamente al fine di prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi.

3.2. Destinatari

Sono destinatari del Modello, con il conseguente impegno al costante rispetto dello stesso:

1. gli Amministratori e i Sindaci della Società;
2. tutti i Dirigenti;
3. tutti i Dipendenti;

4. i collaboratori ed i consulenti di De Agostini qualora essi si trovino ad operare nelle aree di attività cosiddette sensibili;
5. i fornitori ed i partner commerciali nei limiti e con le modalità descritte nel successivo paragrafo 4.3.

3.3. Attività preliminare alla creazione del Modello Organizzativo

Gli elementi che devono caratterizzare un Modello organizzativo, per avere efficacia secondo quanto disposto dal d.lgs. 231/01, sono l'effettività e l'adeguatezza.

L'effettività si realizza con la corretta adozione ed applicazione del Modello anche attraverso l'attività dell'Organismo di Vigilanza che opera nelle azioni di verifica e monitoraggio e, quindi, valuta la coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito.

L'adeguatezza dipende, invece, dall'idoneità in concreto del Modello a prevenire i reati contemplati nel decreto.

Essa è garantita dall'esistenza dei meccanismi di controllo preventivo e correttivo, in modo idoneo ad identificare quelle operazioni o "processi sensibili" che possiedono caratteristiche anomale.

Pertanto, la predisposizione del Modello di De Agostini S.p.A. ha richiesto una serie di attività volte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del d.lgs. 231/2001.

Sono stati, quindi, analizzati:

- il modello di *governance*;
- la struttura organizzativa ed il sistema delle deleghe;
- il sistema informativo;
- il codice etico;
- i rapporti infra-gruppo;
- le procedure esistenti.

3.3.1. Il risk assessment

Una volta valutata la struttura organizzativa della Società, si è proceduto ad analizzare tutta l'attività di De Agostini al fine di individuare tra i "reati

presupposto” previsti dal D.lgs. 231/2001 quelli che, seppur in via ipotetica ed astratta, possono configurarsi nella realtà aziendale.

Tale attività è stata svolta non solo alla luce dei documenti inerenti gli aspetti sopra elencati, ma anche attraverso interviste al personale aziendale.

In questo contesto si è sempre tenuto a mente il fatto che la valutazione in commento non possa basarsi esclusivamente sul concetto di “rischio accettabile” come inteso normalmente nel contesto economico-societario.

Infatti, dal punto di vista economico il rischio è considerato “accettabile” quando i controlli aggiuntivi “costano” più della risorsa da proteggere.

Ovviamente tale percorso logico non è sufficiente per soddisfare i principi previsti dal decreto 231.

Tuttavia, è fondamentale individuare una soglia di rischio, posto che altrimenti la quantità di controlli preventivi diventerebbe virtualmente infinita, con le evidenti conseguenze da un lato sulla effettività del Modello, dall’altro sulla continuità operativa della Società.

Con riferimento alle fattispecie dolose si ritiene che il rischio sia adeguatamente fronteggiato quando il sistema di controllo preventivo è tale da non poter essere aggirato se non in modo fraudolento, così aderendo al dettato normativo del d.lgs. 231/01.

Quanto, invece, ai reati colposi, la soglia concettuale di accettabilità è rappresentata dalla realizzazione di una condotta, ovviamente connotata da involontarietà e non conforme ai principi ed alle regole previste dal Modello, nonostante la previsione di protocolli specifici e la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal Decreto da parte dell’apposito Organismo di Vigilanza.

Pertanto, posto che il Modello deve fronteggiare sia ipotesi dolose sia ipotesi colpose, il primo obiettivo da perseguire è la regolamentazione ed il presidio delle attività che comportano un rischio di reato al fine di evitarne la commissione.

Su questo presupposto logico si è provveduto a mappare le aree potenzialmente esposte a rischio di reato, avendo come punto di riferimento le *best practies* e le indicazioni fornite dalle linee guida di Confindustria.

L'attività si è concretizzata in alcune interviste al personale aziendale, nell'analisi di documenti interni da cui poter ricavare informazioni rilevanti (ad esempio visura, statuto, fascicolo di bilancio, organigramma, job descriptions, tax compliance model, etc.) e nell'analisi di eventuali presidi organizzativi già posti in essere, come specificato nel successivo paragrafo.

3.3.2. Analisi dei protocolli esistenti

Durante la fase di risk assessment si è provveduto a raccogliere e analizzare:

- procedure,
- documenti in grado di dare evidenza dei processi interni,
- modalità di gestione e di esercizio delle attività di controllo,

al fine di tenere nella dovuta considerazione quanto già messo in atto dalla Società e valutarne l'idoneità anche come misure di prevenzione dei reati e controllo sui processi sensibili.

Pertanto, a fronte di attività a rischio non sufficientemente presidiate, sono stati identificati gli interventi considerati efficaci ed idonei a fronteggiare compiutamente il rischio.

3.4. Identificazione delle aree potenzialmente a rischio (“aree sensibili”) in relazione ad alcune tipologie di reato

A seguito dell'attività di analisi, studio e approfondimento come sopra descritto, è emerso che le “aree sensibili” riguardano, allo stato attuale, principalmente le seguenti categorie di reati:

- A. Reati nei rapporti con le Pubbliche Amministrazioni
- B. Reati in materia di igiene e sicurezza sul lavoro
- C. Reati societari
- C1. Reati di corruzione fra privati
- D. Reati di abuso e manipolazione di mercato
- E. Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di danaro proveniente da attività illecita, nonché autoriciclaggio, nonché delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori

F. Reati in materia di criminalità informatica

G. Reati tributari

H. Reati in materia di beni culturali

Per ogni categoria di reato è prevista una apposita Parte Speciale in cui vengono anche descritti analiticamente i singoli «processi sensibili» identificati all'esito della fase valutativa.

Il Modello potrà essere implementato con ulteriori parti speciali relative a reati di nuova introduzione nel d.lgs. 231/01 qualora, a seguito del processo di valutazione dei rischi, la Società dovesse rilevare l'esistenza di aree sensibili con riferimento alle fattispecie criminose prese in considerazione.

3.5. Individuazione dei reati considerati a “rischio non rilevante”

A seguito dell'attività di mappatura, si ritiene che il rischio di commissione di alcune categorie di reati non sia ragionevolmente ravvisabile.

Delitti di Criminalità Organizzata

In relazione ai seguenti reati:

- associazione per delinquere finalizzata alla commissione dei delitti di riduzione o mantenimento in schiavitù (art. 600 codice penale), tratta di persone (art. 601 codice penale), traffico di organi prelevati da persona vivente (art. 601 bis), acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 codice penale), violazione delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione (art. 12, comma 3 bis T.U. Immigrazione) e delle norme sulla condizione dello straniero;
- scambio elettorale politico-mafioso (416 ter codice penale),
- sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 codice penale);
- delitti in materia di stupefacenti (D.P.R. 309/90);
- illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5 c.p.p.)

ed alla luce delle attività aziendali (rispetto alle quali pare inverosimile parlare di schiavitù, armi o stupefacenti), si esclude qualsiasi rilevanza, attuale o futura, degli stessi.

Per le altre forme di delitto associativo o “di criminalità organizzata” prese in considerazione dal D.lgs. 231/01, sempre considerando l’attività concretamente svolta dalla Società, non si ravvisa un rischio specifico.

Falsità in monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e strumenti o segni di riconoscimento

La Società non dispone – anche per ragioni connesse alla sua realtà operativa – di strumenti che consentano le falsificazioni prese in considerazione dall’art. 25 bis. Alla luce della logica legislativa del d.lgs. 231/01, di sanzionare in via prioritaria le devianze patologiche dell’attività imprenditoriale, pare evidente (anche dalla lettura del mero elenco delle singole fattispecie) la lontananza dei reati qui considerati dalla realtà della Società e dalla ratio legislativa del 231, in quanto tutte espressione di una criminalità intrinseca ben lontana da qualsiasi realtà imprenditoriale lecita.

Delitti contro l’industria ed il commercio

Tale area è stata valutata come a rischio remoto in quanto i delitti contro l’industria ed il commercio sono sostanzialmente riconducibili ad attività di produzione e commercio di beni materiali, che non rientrano nell’oggetto sociale della Società. De Agostini non ha gli strumenti operativi per porre in essere tali fattispecie, se non tramite l’operato delle controllate, ai cui Modelli si rinvia per gli specifici protocolli di controllo.

Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico

La legge 14 gennaio 2003, n. 7, di ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale firmata a New York per la repressione del finanziamento del terrorismo del 1999, introduce nel D.lgs. 231/2001 l’art. 25-quater. Ai sensi di tale norma, costituiscono reato presupposto di tale illecito tutti i delitti con finalità di terrorismo o eversione

dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalla legislazione complementare, nonché i delitti diversi da questi ultimi ma posti in essere in violazione di quanto stabilito dall'art. 2 della Convenzione di New York.

Tra le fattispecie previste dal codice penale, le più rilevanti sono le seguenti:

- associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.);
- assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.);
- arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p.);
- addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.); condotte con finalità di terrorismo (art. 270-sexies c.p.);
- attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-bis c.p.);
- sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis c.p.);
- istigazione a commettere uno dei delitti contro la personalità dello Stato (art. 302 c.p.).

Inoltre, la Convenzione rinvia ai reati previsti da altre convenzioni internazionali, tra i quali: il dirottamento di aeromobili, gli attentati contro personale diplomatico, il sequestro di ostaggi, l'illecita realizzazione di ordigni nucleari, i dirottamenti di navi, l'esplosione di ordigni, ecc.

Pertanto, questa categoria di reati opera un rinvio aperto a tutte le ipotesi di reato avente finalità di terrorismo e miri a colpire quelle persone giuridiche che solo apparentemente operano legittimamente e nel rispetto dell'ordinamento giuridico, ma che in realtà foraggiano e supportano organizzazione terroristiche.

Se si considera che, per aversi responsabilità amministrativa ex D.lgs. 231/01, è necessario che il reato sia commesso nell'interesse o a

vantaggio dell'ente, pare assolutamente remoto per la Società qualsiasi rischio sotteso alle suddette fattispecie anche perché, normalmente, l'interesse che anima chi commette reati connotati da finalità terroristica è di natura ideologica o religiosa, così totalmente prescindendo da logiche d'impresa o interessi economici.

Oltre a tale osservazione, specifica per reati quali l'arruolamento, l'addestramento e l'attentato, occorre considerare in termini generali che i reati sopra indicati hanno natura plurisoggettiva e un orientamento finalistico che non pare essere effettivamente concretizzabile nel contesto aziendale.

Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili

Anche in relazione a tale delitto non pare sussistere, astrattamente e realisticamente, alcuna area di rischio per la Società.

Ciò non solo per l'impossibilità di ravvisare alcun interesse o vantaggio per l'Azienda in relazione a tale tipologia di reato, ma anche perché De Agostini non ha alcuno strumento per poter commettere materialmente il fatto, non operando in ambito sanitario, area economica in cui un rischio astratto potrebbe forse ravvisarsi.

Reati contro la personalità individuale

Considerata l'attività di De Agostini non pare in alcun modo ipotizzabile un rischio relativo ai reati di: Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù; Prostituzione minorile; Pornografia minorile; Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile; Tratta di persone; Acquisto ed alienazione di schiavi; Adescamento di minorenni.

Anche in relazione ai delitti di Detenzione di materiale pornografico e Pornografia virtuale qualsiasi rischio è escluso, e ciò per due ordini di ragioni. La prima riguarda direttamente la struttura delle due fattispecie che prevede, come elemento oggettivo del reato, il possesso di immagini di minori di anni 18. Il secondo motivo, di ordine sostanziale e strettamente attinente all'illecito ex d.lgs. 231/01, si fonda sulla logica riflessione che, pur ammettendo astrattamente la detenzione di

materiale pornografico (accesso e scarico da siti web), non risulta ipotizzabile, neanche astrattamente, che ciò avvenga nell'interesse o a vantaggio della Società. E ciò non solo per ragioni etiche e morali di impresa, ma anche per la totale estraneità al core business ed all'oggetto sociale della stessa.

Analoghe valutazioni con riferimento al reato di Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, disciplinato all'art. 603-bis c.p. così come modificato dalla L. 199/2016, tenuto conto del contesto in cui la Società opera. Il reato in oggetto, oggi, va a colpire non solo chi «*recluta manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento...*», ma altresì chiunque «*utilizza, assume o impiega manodopera, anche mediante l'attività di intermediazione, sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno*».

In relazione al reato in parola, sono state considerate – in sede di risk assessment – le attività di selezione, assunzione e gestione delle Risorse Umane e la gestione della salute e sicurezza sul lavoro. Tenuto conto che la Società opera esclusivamente all'interno di uffici ed adotta procedure specifiche per la dei suddetti processi, il rischio sotteso al nuovo caporalato è stato classificato come “remoto”.

Violazione del diritto d'autore

I delitti presi in considerazione dall'art. 25 novies prevedono la disponibilità di opere dell'ingegno e la diffusione abusiva delle stesse. Tali circostanze sono del tutto incompatibili rispetto alla realtà della Società.

Per tale categoria di reato, l'unico profilo di rischio, seppur minimo, è connesso all'installazione ed alla duplicazione di programmi e di software per i personal computer. Pertanto, per la gestione del rischio in commento si rinvia a quanto indicato nel Codice Etico ed alla Parte Speciale dedicata ai reati informatici.

Reati contro l'attività giudiziaria

Allo stato attuale non vi sono elementi per ritenere sussistenti profili di rischio connessi al delitto di “*Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria*”. Tuttavia, a scopo prudenziale, tale area è trattata nella Parte Speciale relativa ai rapporti con la Pubblica Amministrazione, alla luce delle affinità con il delitto di “*Corruzione in atti giudiziari*”.

Reati ambientali

In relazione ai reati previsti dall’art. 25 undecies (reati ambientali, anche come modificati dalla legge 68/2015), non sono state ravvisate attività sensibili.

Infatti, l’attività da ufficio produce esclusivamente rifiuti classificabili come “urbani”, regolarmente smaltiti attraverso il servizio pubblico. L’unico profilo di rischio rilevato è connesso alla gestione dei toner delle stampanti, che vengono affidati alla Società Ricoh Italia S.r.l. in base a quanto previsto dall’Accordo Quadro per la fornitura di servizi stipulato tra De Agostini S.p.A. e Ricoh Italia S.r.l.

Inoltre, gli scarichi idrici esistenti sono tutti qualificabili come “domestici” e non vi sono emissioni atmosfera.

Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

Come si evince dal tenore della norma, il legislatore fonda la responsabilità dell’ente qualora il delitto di cui all’art. 22, comma 12, d.lgs. 286/1998 venga commesso nella sua forma aggravata prevista dal successivo comma 12 bis.

Pertanto, si ha l’illecito ex d.lgs. 231 quando il datore di lavoro occupi alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno (perché mai concesso, ovvero non rinnovato, scaduto, revocato o annullato) e tali lavoratori siano in numero superiore a tre, ovvero minori in età non lavorativa, o, ancora, siano sottoposti a condizioni lavorative di particolare sfruttamento.

Evidentemente, quindi, l’area di rischio di commissione del reato presupposto attiene alla gestione di personale dipendente proveniente

da Paesi non appartenenti all'Unione Europea, rispetto alla quale non sono state individuate attività a rischio, dal momento che la Società non ha in forze cittadini stranieri.

La valutazione non muta neppure con riguardo alla modifica del suddetto articolo ad opera della Legge 161/2017, che ha previsto come ulteriori reati presupposto l'art. 12 commi 3, 3bis, 3 ter e 5 del D.lgs. 286/1998 in materia di immigrazione clandestina, posto che l'attività aziendale esula da qualsiasi attività connessa al trasporto di stranieri.

Razzismo e Xenofobia

In relazione ai reati di "Razzismo e Xenofobia" si evidenzia come la Società non svolga in alcun modo, né si trovi nelle condizioni per ritenere astrattamente sussistente il rischio di effettuare propaganda, istigazione e/ o incitamento di comportamenti razzisti o xenofobi, ovvero di minimizzare o di fare apologia rispetto alla Shoah, a crimini di genocidio, crimini contro l'umanità e crimini di guerra.

Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati

In considerazione dell'attività aziendale, che non rientra nell'ambito commerciale preso in considerazione dall'art. 25 quattordices, si ritiene possa escludersi l'astratta rilevanza della fattispecie nel contesto aziendale.

Reati di contrabbando

Rientrano all'interno del catalogo dei reati presupposto tutte le fattispecie di cui al DPR n. 43 del 1973 (Testo Unico Doganale). Non sono stati ravvisati profili di rischio in relazione alle fattispecie di contrabbando, inteso come *"la condotta di chi introduce nel territorio dello Stato, in violazione delle disposizioni in materia doganale, merci che sono sottoposte ai diritti di confine"*, in quanto la Società non gestisce attività di import/export.

In caso di ulteriori novità normative che rendano necessario aggiornare il

Modello organizzativo, il Consiglio di Amministrazione, in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza, provvederà ad effettuare le opportune valutazioni circa l'eventuale estensione/integrazione delle attività di *risk analysis*.

Per maggiore chiarezza, si allega alla Parte Generale il documento di "mappatura del Rischio" (allegato V).

3.6. La struttura del Modello Organizzativo

Alla luce dei risultati dell'attività di *risk assessment*, il Modello di organizzazione, gestione e controllo di De Agostini S.p.A. è composto da:

- la presente "Parte Generale" che illustra i contenuti del Decreto, la funzione del Modello di Organizzazione e di Gestione, i compiti dell'Organismo di Vigilanza, il sistema disciplinare e, in generale, i principi, le logiche e la struttura del Modello stesso;
- le singole "Parti Speciali" che, come sopra detto, si riferiscono alle specifiche tipologie di Reato analizzate ed alle Attività Sensibili, ivi identificate, ai fini della prevenzione dei reati previsti dal Decreto;
- il Codice Etico;
- gli allegati e gli ulteriori documenti richiamati nelle singole parti del Modello (ad esempio organigrammi, mappatura del rischio, flussi informativi verso l'OdV, procedure).

La Parte Generale, le Parti Speciali e gli Allegati costituiscono parte integrante e sostanziale del Modello.

In generale, il Modello di De Agostini S.p.A. si ispira ai seguenti principi:

- ogni operazione o azione che interviene in un'area sensibile deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua;
- in linea di principio nessuno deve poter gestire in piena autonomia un intero processo ricadente in un'area sensibile, ovvero deve essere rispettato il principio della separazione delle funzioni;
- l'attribuzione di poteri è coerente alla responsabilità organizzativa;
- è attribuito ad un Organismo di Vigilanza (si veda cap. 5), in stretto contatto con il vertice aziendale, il compito di promuovere l'attuazione, efficace e corretta, del Modello anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti

aziendali nelle aree di attività rilevanti ai fini del Decreto e valutate nel Modello stesso;

- vengono messe a disposizione dell'OdV risorse adeguate affinché questo sia supportato nei compiti affidatigli per raggiungere i risultati ragionevolmente ottenibili;
- sia garantita la verifica ex post dei comportamenti aziendali e del funzionamento del Modello, con conseguente aggiornamento periodico;
- sia effettiva la diffusione ed il coinvolgimento di tutti i livelli aziendali nell'attuazione delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- è previsto un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle disposizioni contenute nel Modello;
- è istituito un obbligo di informazione nei confronti dell'OdV.

3.7 Protocolli e sistema di controllo preventivo

L'obiettivo che la Società si prefigge è di garantire standard ottimali di trasparenza e tracciabilità dei processi e delle attività nel cui ambito potrebbero potenzialmente essere commessi i reati previsti dal decreto.

Sulla base dell'attività di *risk analysis* sopra descritta, e meglio illustrata nelle singole Parti Speciali, sono stati elaborati i protocolli (anche procedure) necessari a controllare le potenziali aree di rischio–reato.

Con riferimento a tali processi, sono state pertanto esaminate le procedure di gestione e di controllo in essere e sono state definite, ove ritenuto opportuno, le necessarie attività di rafforzamento, nel rispetto dei seguenti principi:

- l'organizzazione interna della Società, in linea generale, deve rispettare i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli, con specifico riferimento all'attribuzione di poteri di rappresentanza e di funzioni operative;
- il sistema delle deleghe e di articolazione dei poteri deve essere caratterizzato da elementi di “certezza” in relazione all'individuazione dei poteri attribuiti e consentire, comunque, la gestione efficiente dell'attività aziendale;

- le procedure ed i protocolli interni devono essere caratterizzati dai seguenti elementi:
 - separazione all'interno di ciascun processo (c.d. segregazione delle funzioni), tra il soggetto che assume la decisione (impulso decisionale), il soggetto che la autorizza, il soggetto che esegue tale decisione e il soggetto cui è affidato il controllo del processo;
 - traccia scritta di ciascun passaggio rilevante del processo, incluso il controllo (c.d. "tracciabilità");
 - adeguato livello di formalizzazione e di diffusione.

Le procedure di comportamento riconducibili al Modello si integrano, evidentemente, con le altre linee guida organizzative, con gli organigrammi, il sistema di attribuzione dei poteri e le procure aziendali – in quanto funzionali al modello – già utilizzati o operanti nell'ambito della Società, che non si è ritenuto necessario modificare ai fini del d.lgs. 231/01.

Qualora nell'ambito della prassi applicativa dovessero emergere fattori critici, l'Azienda provvederà ad un puntuale adattamento delle stesse per renderle conformi alle esigenze sottese all'applicazione del Decreto.

Per una disamina delle procedure si rinvia alle singole Parti speciali.

4. La diffusione del Modello Organizzativo

De Agostini S.p.A. promuove la diffusione e la conoscenza del Modello da parte di tutti i suoi Destinatari, come specificati nel precedente paragrafo 3.2.

Le modalità di diffusione attraverso:

- l'invio di una comunicazione, a firma dell'Amministratore Delegato, che illustra i principi sottesi al Modello ed i suoi contenuti;
- la pubblicazione del Modello sulla rete intranet aziendale, per un'agevole consultazione da parte di tutti i Destinatari.

Inoltre, la Parte Generale del Modello ed il Codice Etico è pubblicato sul sito internet della Società.

4.1 La formazione del personale dipendente

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo della Società garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse già presenti in azienda sia a quelle da inserire, delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle aree e nei processi "sensibili".

Pertanto, tutti i programmi di formazione, avranno un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione dei principi del d.lgs. 231/01, degli elementi costitutivi il Modello, delle singole fattispecie di "reato presupposto" e dei comportamenti considerati sensibili in relazione ai suddetti.

In aggiunta a questa matrice comune, poi, ogni programma di formazione sarà modulato al fine di fornire ai suoi fruitori gli strumenti necessari per il pieno rispetto del dettato del d.lgs. 231/2001 in relazione all'ambito di operatività e alle mansioni dei soggetti destinatari del programma stesso.

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria e gli argomenti relativi alla diffusione della normativa 231 vengono erogati in ambito di formazione con relativa firma di presenza.

4.2 Informazione ad Amministratori, Sindaci e Società di revisione

Il presente Modello viene consegnato a ciascun Amministratore e Sindaco.
Inoltre, dell'avvenuta adozione viene data notizia alla Società di Revisione.

4.3 Informazione ai soggetti terzi

Sono fornite ai terzi (fornitori, consulenti, collaboratori e partner commerciali) apposite informative sull'adeguamento della Società alle prescrizioni del D.lgs. 231/2001, sull'adozione di Codice Etico, nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari alla normativa vigente o a detto Codice possono avere nei rapporti contrattuali.

Come previsto nella sezione successiva del presente Modello relativa al sistema sanzionatorio, nei contratti con i terzi sono inserite specifiche clausole dirette a disciplinare tali aspetti.

5. Il sistema disciplinare

La definizione di un sistema di sanzioni commisurate alla violazione e dotate di deterrenza applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello costituisce, ai sensi dell'art. 6 secondo comma lettera e) del D.lgs. 231/2001, un requisito essenziale dello stesso e ne garantisce l'effettività.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito della conclusione del procedimento penale avviato dall'Autorità Giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare possa avere rilevanza in sede penale.

Sono soggetti al sistema disciplinare di cui al presente Modello tutti i lavoratori dipendenti, gli amministratori ed i collaboratori di De Agostini S.p.A.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente sistema disciplinare tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

Ai fini dell'applicazione del sistema disciplinare sono considerati, a titolo esemplificativo comportamenti sanzionabili:

- 1) la commissione di reati previsti dal D.lgs. 231/01;
- 2) la violazione di disposizioni e di procedure interne previste dal Modello (ad esempio la non osservanza delle procedure, l'omissione di comunicazioni all'OdV in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli);
- 3) l'adozione, nell'espletamento di attività connesse ai «processi sensibili», di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello;
- 4) le violazioni delle norme generali di condotta contenute nel Codice Etico.

Il sistema disciplinare, di seguito descritto, è soggetto a costante verifica da parte del Direttore Risorse Umane e Organizzazione, che è il soggetto responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari, a seguito delle osservazioni dell'Organismo di Vigilanza.

Le sanzioni disciplinari indicate nel presente capitolo si applicano anche nei confronti di chi viola le misure di tutela adottate per le segnalazioni di whistleblowing (di cui al successivo paragrafo 6.13.) nonché nei confronti di chi effettua segnalazioni in mala fede che si rivelino infondate, in coerenza con quanto previsto nella procedura "Whistleblowing" adottata dalla Società, cui si rinvia.

5.1 Le misure nei confronti dei lavoratori dipendenti in posizione non dirigenziale

La violazione da parte dei dipendenti delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare.

L'art. 2104 c.c., individuando il dovere di «obbedienza» a carico del lavoratore, dispone che il prestatore di lavoro debba osservare nello svolgimento delle proprie mansioni le disposizioni impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende.

Il rispetto delle prescrizioni del presente Modello e del Codice Etico rientra nel generale obbligo del lavoratore di rispettare le disposizioni stabilite dalla direzione per soddisfare le esigenze tecniche, organizzative e produttive della Società.

Le sanzioni irrogabili rientrano tra quelle previste dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva applicata, che nel caso specifico è rappresentato dal CCNL Grafico Editoriale nel rispetto della vigente legislazione, delle procedure previste dalla legge 30 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei lavoratori) e delle relative disposizioni contenute nel CCNL.

Le infrazioni verranno accertate, ed i conseguenti procedimenti disciplinari avviati, secondo quanto previsto nella normativa suindicata.

I lavoratori saranno pertanto passibili dei provvedimenti previsti dall'art. 43 del CCNL indicato e riepilogati nel Codice Disciplinare e, precisamente:

1. rimprovero verbale;
2. rimprovero iscritto;
3. multa in misura non eccedente l'importo di 3 ore della normale retribuzione;
4. sospensione dal lavoro per un massimo di giorni 3;
5. licenziamento con preavviso;
6. licenziamento disciplinare senza preavviso

In particolare, si prevede, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, che:

- incorre nei provvedimenti del rimprovero verbale o del rimprovero scritto, a seconda della gravità dell'infrazione, il lavoratore che violi il Codice Etico o adotti, nell'espletamento della sua attività, un comportamento non

conforme alle prescrizioni del Modello (ad es. che non osservi le procedure prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.);

- incorre nei provvedimenti della multa o della sospensione dal lavoro il lavoratore che, nel violare il Codice Etico o adottando, nell'espletamento della sua attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, nonché compiendo atti contrari all'interesse della Società, ponga in essere comportamenti ritenuti più gravi di quelli sanzionati alla lettera a);
- incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso il lavoratore che adotti, nell'espletamento della sua attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso e diretto in modo univoco al compimento di un reato;
- incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso il lavoratore che adotti, nell'espletamento della sua attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società, anche solo in sede cautelare, di misure previste dal Decreto.

Il procedimento di applicazione della sanzione disciplinare dovrà avvenire nel rispetto delle previsioni di cui al CCNL ed alla normativa applicabile; si richiama in questa sede:

- l'obbligo – in relazione all'applicazione di qualunque provvedimento disciplinare – della previa contestazione dell'addebito al dipendente e dell'ascolto di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- l'obbligo – salvo per il richiamo verbale – che la contestazione sia fatta per iscritto e che il provvedimento non sia emanato se non decorsi 5 giorni dalla contestazione dell'addebito (nel corso dei quali il dipendente potrà presentare le sue giustificazioni);
- l'obbligo di motivare al dipendente e comunicare per iscritto la comminazione del provvedimento;
- la rilevanza, ai fini della graduazione della sanzione, di precedenti disciplinari a carico del dipendente e l'intenzionalità del comportamento.

Le tipologie e l'entità delle sanzioni applicate in ciascun caso di violazione saranno proporzionate alla gravità delle mancanze; in particolare si terrà conto

dei tempi e delle modalità di realizzazione della condotta, dell'entità del danno o del pericolo conseguente alla violazione, della presenza e dell'intensità dell'elemento intenzionale, dalle circostanze in cui è maturata e si è consumata l'azione o l'omissione, della sussistenza di circostanze attenuanti o aggravanti. La recidiva comporta l'applicazione di una sanzione più grave.

5.2 Le misure nei confronti dei dirigenti

La violazione, da parte dei dirigenti, delle procedure previste dal presente Modello o l'adozione, nell'espletamento delle attività nell'ambito dei "processi sensibili", di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, tenuto conto anche della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, determinerà l'applicazione delle misure idonee in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro della categoria applicato.

In particolare, in caso di gravi violazioni del Modello tali da compromettere in modo irreversibile il rapporto fiduciario, le sanzioni irrogabili ai dirigenti sono:

- licenziamento per giusta causa;
- licenziamento per giustificato motivo.

Sono, invece, adottati provvedimenti conservativi del rapporto di lavoro nel caso di violazioni di minore gravità.

5.3 Le misure nei confronti di Amministratori, Sindaci, Revisori

Alla notizia di violazioni del Modello da parte dei componenti del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, per l'adozione degli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee.

Alla notizia di violazioni del Modello da parte di uno o più dei membri del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza comunica al Presidente del Consiglio di Amministrazione la notizia della violazione commessa da parte di uno o più componenti del Collegio Sindacale. Il Consiglio di Amministrazione convoca con urgenza l'Assemblea dei soci per disporre l'eventuale revoca ai sensi dell'art. 2400, 2° comma, cod. civ.

Alla notizia di violazioni del Modello (per quanto applicabili) da parte dei revisori, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare tempestivamente il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale per l'adozione degli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee.

Nell'ambito delle infrazioni sanzionabili ai sensi del presente sistema disciplinare debbono ricomprendersi espressamente anche le ipotesi di comportamenti posti in essere da parte dei membri dell'Organismo di Vigilanza in violazione delle regole del Modello o del Codice Etico. In tal caso, il procedimento disciplinare volto all'applicazione della risoluzione del rapporto dovrà essere gestito dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale.

5.4 Le misure nei confronti di collaboratori esterni, consulenti e soggetti terzi

Qualsiasi comportamento posto in essere da consulenti, collaboratori e soggetti terzi che intrattengono rapporti con la Società, in contrasto con le regole che compongono in presente Modello, può determinare, come previsto da specifiche clausole contrattuali da inserire nelle lettere d'incarico, negli accordi e nei contratti, la risoluzione del rapporto contrattuale e l'eventuale richiesta di risarcimento da parte di De Agostini, qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società stessa.

L'OdV, in merito a tali violazioni, provvede ad informare l'Amministratore Delegato per i provvedimenti di competenza.

6. L'Organismo di Vigilanza (OdV)

Il D. Lgs. n. 231/2001 all'art. 6 comma 1, lett. b) prevede, tra i presupposti indispensabili per l'esonero della responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati da questo o da altre disposizioni che a tale decreto rinviano, la prova dell'istituzione di un Organismo interno all'Ente - c.d. Organismo di vigilanza - dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

6.1 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di soddisfare le funzioni stabilite dalla norma appena richiamata

l'Organismo deve soddisfare i seguenti requisiti:

1. autonomia e indipendenza: come anche precisato dalle Linee Guida, la posizione dell'Organismo nell'Ente “deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente dell'Ente” (ivi compreso l'organo dirigente i.e.: CdA/AD). L'Organismo deve pertanto essere inserito in una posizione gerarchica la più elevata possibile con la previsione di un riporto informativo al massimo Vertice operativo aziendale. Non solo, al fine di garantirne la necessaria autonomia di iniziativa ed indipendenza, “è indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello”.
2. professionalità: tale requisito si riferisce alle competenze tecniche specialistiche di cui deve essere dotato l'Organismo per poter svolgere l'attività che la norma gli attribuisce. In particolare, i componenti dell'Organismo devono avere conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per compiere l'attività ispettiva, consulenziale di analisi del sistema di controllo e di tipo giuridico (in particolare nel settore penalistico e societario), come chiaramente specificato nelle Linee Guida. È infatti essenziale la conoscenza delle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, del flow charting di procedure e processi, delle metodologie per l'individuazione

di frodi, del campionamento statistico e della struttura e delle modalità realizzative dei reati.

3. continuità di azione: per garantire l'efficace attuazione del Modello è necessaria la presenza di una struttura dedicata all'attività di vigilanza.

Pertanto, quale organo preposto a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello ed a curarne il continuo aggiornamento e quale organo dotato di specifici poteri di iniziativa e di controllo, l'OdV deve:

- essere indipendente ed in posizione di terzietà rispetto a coloro sui quali dovrà effettuare la vigilanza;
- essere collocato in una posizione gerarchica la più elevata possibile;
- essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- essere dotato di autonomia finanziaria;
- essere privo di compiti operativi;
- avere continuità d'azione;
- avere requisiti di professionalità;
- realizzare un sistematico canale di comunicazione con il Vertice aziendale.

6.2. Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

In attuazione di quanto previsto dal Decreto e dalle Linee guida di Confindustria, e nel rispetto dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione appena illustrati, l'Organismo di Vigilanza di De Agostini viene individuato in un organo collegiale composto da soggetti interni ed esterni alla Società, con comprovata esperienza e competenza professionale rispetto alle aree ritenute maggiormente a rischio.

6.3. L'Organismo di Vigilanza nel Gruppo

Nel caso vi siano altre società del Gruppo abbiano adottato dei Modelli 231/2001, la responsabilità dell'attuazione degli stessi è attribuita ai singoli vertici delle Società del Gruppo ed il compito di vigilare sull'efficacia e sull'effettiva applicazione dello stesso ricade sui singoli Organismi di Vigilanza da questi designati.

In ogni caso l'Organismo di Vigilanza di De Agostini S.p.A. può istituire flussi informativi tra gli OdV delle singole Società del Gruppo onde favorire omogeneità dei criteri attuativi del Modello.

6.4. Nomina e composizione

L'Organismo di Vigilanza è un organo collegiale, nominato dal Consiglio di Amministrazione, con decisione presa a maggioranza dei componenti. La qualifica dei componenti dell'Organismo di Vigilanza è decisa dal Consiglio di Amministrazione sulla base delle dimensioni della Società, dell'attività svolta e dei rischi-reato.

La nomina dell'Organismo di Vigilanza da parte del Consiglio di Amministrazione deve essere resa nota a ciascun componente nominato e da questi accettata. L'avvenuto conferimento dell'incarico sarà, successivamente, formalmente comunicato dalla Società a tutti i livelli aziendali, mediante la diffusione di un comunicato interno che illustri poteri, compiti, responsabilità dell'Organismo di Vigilanza, nonché la sua collocazione organizzativa e le finalità della sua costituzione.

I membri dell'Organismo di Vigilanza possono essere nominati sia tra soggetti esterni sia tra soggetti interni alla Società. I membri dell'Organismo di Vigilanza non sono soggetti, in tale qualità e nell'ambito dello svolgimento della propria funzione, al potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione societaria.

6.5. Durata in carica

Al fine di garantire l'efficace e costante attuazione del Modello, nonché la continuità di azione, la durata dell'incarico è la medesima di quella del Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato.

6.6. Cessazione dall'incarico

La revoca dell'Organismo di Vigilanza e di ciascun componente compete esclusivamente al Consiglio di Amministrazione, con decisione presa a maggioranza dei componenti. L'Organismo di Vigilanza non può essere revocato

se non per giusta causa, nonché per stasi operativa, colpevole inerzia nell'effettuazione delle segnalazioni interne, conflitto di interesse.

Il venir meno dei requisiti di onorabilità in capo ad un componente dell'Organismo di Vigilanza comporta la decadenza automatica dello stesso dall'ufficio.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza di un membro dell'Organismo di Vigilanza, quest'ultimo ne darà comunicazione (tempestiva), al Consiglio di Amministrazione, il quale provvederà alla sua sostituzione.

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

Fermo restando quanto precisato al primo capoverso, il suddetto incarico cesserà automaticamente con il venir meno del rapporto di lavoro o professionale di ciascun componente con la Società.

6.7. Cause d'ineleggibilità e incompatibilità

È esclusa la possibilità di assegnare il ruolo di componenti dell'Organismo di Vigilanza a soggetti che:

- siano responsabili, all'interno della società, di altri incarichi operativi che possano portarli ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari;
- siano interdetti, inabilitati, falliti o siano stati condannati ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- siano il coniuge, i parenti e gli affini degli amministratori entro il quarto grado;
- abbiano prestato fideiussione, garanzia in favore di uno degli amministratori (o del coniuge); ovvero abbiano con quest'ultimi rapporti – estranei all'incarico conferito - di credito o debito;

- rappresentino (di diritto o di fatto) o siano familiari di soggetti che, per i punti esposti, siano incompatibili con la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza;

La disciplina delle cause di ineleggibilità e incompatibilità prevista per l'Organismo di Vigilanza, dovrà ritenersi applicabile anche alle eventuali risorse dedicate.

6.8. Poteri dell'organismo

All'Organismo di Vigilanza sono devoluti poteri ispettivi e di controllo non in ordine alla realizzazione dei reati, bensì al funzionamento ed all'osservanza del modello nel suo complesso, per finalità di miglioramento ed aggiornamento del modello stesso.

Per esercitare efficacemente le proprie funzioni l'Organismo di Vigilanza, in particolare, dispone:

- di pieno accesso a tutti i documenti e tutte le informazioni rilevanti per lo svolgimento della propria attività;
- di un chiaro e continuato supporto da parte del consiglio di amministrazione per preservare la sua indipendenza nei confronti delle funzioni aziendali con compiti operativi e di gestione;
- delle risorse opportune per lo sviluppo, monitoraggio e valutazione dell'efficacia del modello.

6.9. Compiti dell'OdV

L'Organismo di Vigilanza vigila sull'efficacia e sull'aggiornamento del modello e/o dei suoi elementi costitutivi. Tale attività si sostanzia nell'analisi dell'adeguatezza del modello per fini di ragionevole prevenzione delle irregolarità.

L'Organismo di Vigilanza deve in particolare:

- verificare l'efficacia, la coerenza e l'adeguatezza del modello adottato, proponendo alle funzioni aziendali a ciò preposte le modifiche e le integrazioni eventualmente necessarie;

- riferire periodicamente al consiglio di amministrazione, all'amministratore delegato ed al collegio sindacale, circa lo stato di attuazione e l'operatività del modello;
- promuovere, di concerto con le funzioni aziendali a ciò preposte, programmi di formazione/informazione e comunicazione interna, con riferimento al modello, agli standard di comportamento e alle procedure adottate ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- prevedere meccanismi di reporting interno che rendano sistematicamente disponibili da parte delle diverse funzioni aziendali informazioni utili allo svolgimento della funzione di monitoraggio della validità del modello;
- rispondere adeguatamente alle manifestazioni di cattiva condotta proponendo alle funzioni aziendali a ciò preposte l'applicazione dei sistemi disciplinari interni.

6.10. Obblighi dell'Organismo di Vigilanza

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono adempiere al loro incarico con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico, dalla natura dell'attività esercitata e dalle loro specifiche competenze.

Nell'esercizio delle sue funzioni, l'Organismo di Vigilanza deve improntarsi a principi di autonomia e indipendenza.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni. Tale obbligo, tuttavia, non sussiste nei confronti del Consiglio di Amministrazione.

I componenti dell'Organismo assicurano la riservatezza dell'identità del segnalante e delle informazioni di cui vengano in possesso, in particolare se relative alle segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello. Inoltre, i componenti dell'organismo si astengono dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate per scopi non conformi alle funzioni proprie dell'Organismo, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione.

In ogni caso, ogni informazione in possesso dei membri dell'Organismo viene trattata in conformità con la legislazione vigente in materia di privacy.

L'inosservanza dei suddetti obblighi implica la decadenza automatica dalla carica di membro.

6.11 Risorse finanziarie e rapporti di collaborazione dell'OdV

L'Organismo di Vigilanza è provvisto di mezzi finanziari e logistici adeguati a consentirne la normale operatività. Il Consiglio di Amministrazione della Società provvede a dotare l'Organismo di Vigilanza di un fondo adeguato, che dovrà essere impiegato esclusivamente per le spese che questo dovrà sostenere nell'esercizio delle sue funzioni.

Per l'esecuzione delle sue attività, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi delle prestazioni di collaboratori, anche esterni, rimanendo sempre direttamente responsabile dell'esatto adempimento degli obblighi di vigilanza e controllo derivanti dal D. Lgs. n. 231/2001.

Ai collaboratori è richiesto il rispetto degli obblighi di diligenza previsto per i componenti dell'Organismo di Vigilanza.

6.12 Flussi informativi nei confronti dell'OdV

Il D.lgs. 231/01 enuncia, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte delle funzioni aziendali della Società, diretti a consentire all'Organismo stesso lo svolgimento delle proprie attività di vigilanza e di verifica.

In linea generale, l'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato in merito ad ogni circostanza rilevante ai fini della migliore efficacia del Modello e in relazione a ogni dato utile per agevolare lo svolgimento delle verifiche sulla corretta attuazione del Modello.

Per tale ragione, è stato predisposto un prospetto riepilogativo dei Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza (All. VI), a cui si rinvia per il dettaglio delle informazioni.

In particolare, i Destinatari del Modello devono trasmettere all'Organismo di Vigilanza:

- su base periodica: informazioni, dati, notizie e documenti come indicati nell'Allegato VI;

- su base occasionale: ogni altra informazione, di qualsivoglia natura, attinente l'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio di reato, che possano essere utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo, nonché quanto dallo stesso formalmente richiesto alle singole funzioni aziendali, secondo le modalità e le tempistiche definite dall'Organismo medesimo.

A titolo esemplificativo, le strutture indicate nell'Allegato VI devono trasmettere all'OdV, con la necessaria tempestività, le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati indicati dal D.lgs. 231/2001;
- le visite, le ispezioni e gli accertamenti avviati da parte degli enti competenti (a titolo meramente esemplificativo: ASL, INPS, INAIL, Guardia di Finanza, etc.) e, alla loro conclusione, eventuali rilievi e sanzioni comminate;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per fatti commessi nello svolgimento delle proprie mansioni;
-
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti in relazione a violazioni del Modello e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti comprendenti le relative motivazioni.
- le modifiche alla composizione degli organi sociali;
- i cambiamenti nella struttura organizzativa aziendale;
- le variazioni delle deleghe e delle procure assegnate;
- la partecipazione alla costituzione di società e ad accordi di joint venture.

Per migliorare il flusso informativo verso l'Organismo di Vigilanza è istituito un canale di comunicazione, consistente in un indirizzo di posta elettronica dedicato, e precisamente "odv@deagostini.it", il cui accesso è riservato ai soli componenti dell'Organismo.

Per quanto riguarda le segnalazioni relative a condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 e le violazioni del Modello Organizzativo, si rinvia al successivo paragrafo 6.13.

6.13 Whistleblowing

In data 14 dicembre 2017 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la Legge 30 novembre 2017 n. 179 recante le “disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato” che è intervenuta sull’art. 54-bis del D. Lgs. n. 165/2001 e sull’art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001.

Successivamente, il 15 marzo 2023 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 attuativo della Direttiva UE 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione. Tale Decreto ha ulteriormente modificato l’art. 6 del D.lgs. 231/2001, disponendo al comma 2 bis che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo prevedono: canali di segnalazione interna per le segnalazioni di *whistleblowing*, il divieto di ritorsione ed un sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e), conformi a quanto previsto dal D.lgs. 24/2023.

Al fine di garantire l’efficacia del sistema del whistleblowing conformemente alle previsioni del D.lgs. 24/2023, la Società ha predisposto un proprio sistema interno di gestione delle segnalazioni che possono, altresì, avere ad oggetto le violazioni del Modello e le condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001. In particolare, il sistema di segnalazione interno garantisce la riservatezza dell’identità della persona segnalante, della persona coinvolta nella segnalazione e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Il sistema di segnalazione interno è dettagliatamente indicato nella procedura “Whistleblowing”, parte integrante del Modello, reperibile sulla intranet aziendale e sul sito web del Gruppo.

Si rinvia al predetto documento per le indicazioni di dettaglio relative:

- al canale interno di segnalazione e alle modalità di invio,
- ai soggetti che possono effettuare le segnalazioni,
- all’oggetto delle segnalazioni,
- al gestore della segnalazione,
- alle modalità di gestione della stessa,

- alle tutele garantite ai segnalanti, ai segnalati in mala fede e agli ulteriori soggetti indicati nella norma,
- alle sanzioni per chi viola le previsioni del D.lgs. 24/2023.

Per le tutele garantite e il sistema disciplinare si rinvia, altresì, rispettivamente ai paragrafi 6.13.1. e 5.

Inoltre, sono state messe a disposizione sul sito web del Gruppo specifiche informative sui canali di segnalazione.

6.13.1 Misure di tutela nei confronti del segnalante ai sensi della Normativa sul whistleblowing

Al fine di garantire l'efficacia del sistema di gestione delle segnalazioni in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa sul *whistleblowing*, la Società – oltre a garantire la riservatezza dei dati acquisiti come indicato al precedente paragrafo 6.13 – vieta qualsiasi forma, diretta o indiretta, di ritorsione, discriminazione o penalizzazione (a titolo esemplificativo applicazione di misure sanzionatorie, demansionamento, licenziamento, trasferimento o sottoposizione ad altra misura organizzativa avente effetti negativi sulle condizioni di lavoro) per motivi collegati alla segnalazione effettuata dal segnalante in buona fede e si impegna a garantire la tutela dei segnalanti e degli ulteriori soggetti/enti protetti dalla normativa sul *whistleblowing* contro i suddetti atti.

Gli atti eventualmente assunti che vengano riconosciuti come ritorsioni sono considerati nulli.

Il personale che ritiene di aver subito una discriminazione può segnalarlo al gestore della segnalazione, come previsto nella procedura “Whistleblowing”.

Inoltre, può darne comunicazione all'ANAC o presentare denuncia all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza. L'uso illegittimo del sistema disciplinare può comportare l'applicazione di provvedimenti nei confronti dell'autore dell'abuso.

Ai sensi della normativa sul *Whistleblowing* la tutela del segnalante sopra descritta non è garantita nel caso di segnalazioni effettuate in mala fede, che si rivelino infondate.

Si rimanda, per maggiore dettaglio, a quanto previsto dalla procedura “Whistleblowing”.

6.14 La raccolta e la conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, *report* previsti nel presente Modello sono conservati dall'OdV in un apposito *data base* strettamente riservato per un periodo 10 anni.

6.15 Il reporting agli organi societari

L'Organismo di Vigilanza provvederà ad informare in ordine all'attività svolta il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale con una periodicità annuale, nonché in via continuativa ogni qual volta se ne presenti e ravvisi la necessità e/o opportunità, il Presidente, l'Amministratore Delegato ed il Collegio Sindacale.

L'OdV propone al CdA, sulla base delle criticità riscontrate, le azioni correttive ritenute adeguate al fine di migliorare l'efficacia del Modello.

Il Collegio sindacale, il CdA, il Presidente del CdA e l'Amministratore Delegato hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.