

**SES – Società Editrice Sud
S.P.A.**

**Modello di Organizzazione, Gestione e
Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001 di
Società Editrice Sud S.p.a.**

- Parte Generale –

INDICE DELE REVISIONI

Indice di Revisione	Data di Aggiornamento	Descrizione Modifica	Elaborato da	Approvato da
0	31/01/2024	Prima emissione del documento	OA	OA

INDICE

Parte I

DEFINIZIONI

STRUTTURA DEL DOCUMENTO

MEDODOLOGIA DI ANALISI DEI RISCHI: Analisi dei rischi e sistema di controllo interno

Parte II

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

1.1. Caratteristiche e natura della responsabilità degli enti

1.2. Il Principio di legalità: fattispecie di reato individuate dal Decreto e dalle successive modificazioni

1.3. Criteri di imputazione della responsabilità all'ente

1.4. Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del modello di organizzazione, gestione e controllo

1.5. I reati commessi all'estero

1.6. Le sanzioni

1.7. Delitti tentati

1.8. Le vicende modificative dell'ente

2. SOCIETÀ EDITRICE SUD S.P.A (SES): LA STORIA

2.1. La struttura del governo societario

3. FINALITÀ DEL MODELLO

4. MODELLO 231, CODICE ETICO E "NORME COMPORTAMENTALI GENERALI ADOTTATE IN AMBITO AZIENDALE"

5. METODOLOGIA DI PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO DI SOCIETÀ EDITRICE SUD S.P.A

6. MODIFICHE ED AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

7. DESTINATARI DEL MODELLO

8. ORGANISMO DI VIGILANZA

8.1. Funzione

8.2. Requisiti e composizione dell'Organismo di Vigilanza

8.3. Requisiti di eleggibilità

8.4. Istituzione dell'Organismo di Vigilanza

8.5. Revoca, Sostituzione, Decadenza e Recesso

8.6. Convocazione e svolgimento delle attività

8.7. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

- 8.8 Flussi informativi da e verso l'OdV
- 9. WHISTLEBLOWING
- 10. PRESTAZIONI DA PARTE DI TERZI
- 11. SISTEMA DISCIPLINARE
 - 11.1. Principi generali
 - 11.2. Misure disciplinari
- 12. ATTIVITA' DI COMUNICAZIONE E FORMAZIONE
 - 12.1. Comunicazione ai componenti degli organi sociali
 - 12.2. Formazione e comunicazione ai dirigenti ed ai responsabili di unità
 - 12.3. Formazione e comunicazione per quadri, impiegati e operai (non responsabili di unità)
 - 12.4. Formazione e comunicazione mediante strumenti informatici
 - 12.5. Comunicazione a terzi e al mercato
 - 12.6. Estensione del Modello 231 alle Società Controllate
 - 12.7. Modello semplificato per enti di piccole dimensioni
- 13. PRESIDI DI CONTROLLO
 - 13.1. Struttura dei presidi di controllo
 - 13.2. Standard generali di trasparenza
 - 13.3. Standard di controllo specifici

Parte I

Definizioni

- **Attività sensibili:** attività della Società nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di reati di cui al Decreto.
- **CCNL:** Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato dalla Società.
- **Codice Etico:** Codice dei principi e dei valori etici adottato dalla Società.
- **Consulenti:** soggetti che, in ragione delle competenze professionali, prestano la propria opera intellettuale in favoreo per conto della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale.
- **Decreto:** Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modificazioni o integrazioni.
- **Organo di gestione:** Consiglio di Amministrazione.
- **Dipendenti:** soggetti aventi con la Società un contratto di lavoro subordinato, parasubordinato o somministrati da agenzie per il lavoro.
- **Linee guida Confindustria:** documento-guida di Confindustria (approvato il 7 marzo 2002, aggiornato nel marzo 2014 e nel giugno 2021) per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto.
- **Modello:** Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto adottato dalla Società.
- **Organismo di Vigilanza o OdV:** organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del modello organizzativo e al relativo aggiornamento.
- **PA:** Pubblica Amministrazione.
- **Partner:** controparti contrattuali della Società, persone fisiche o giuridiche, con cui la stessa addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata.
- **Reati presupposto:** sono le fattispecie di reato ai quali si applica la disciplina prevista dal D. Lgs. 231/2001, anche a seguito di sue successive modificazioni o integrazioni.
- **Società:** Società Editrice Sud S.p.a.
- **Soggetti apicali:** persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società.
- **Soggetti subordinati:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui al punto precedente.
- **Strumenti di attuazione del Modello:** Statuto, organigrammi, conferimenti di poteri, *job description*, *policy*, procedure, prassi, disposizioni organizzative e tutte le altre disposizioni, provvedimenti ed atti della Società.
- **Per ogni altro riferimento a soggetti/enti/organismi richiamati nel presente Modello,** si rimanda all'organigramma aziendale o, nel caso in cui si tratti di soggetti esterni alla Società, si rimanda al rapporto contrattuale con loro in essere.

Struttura del documento

Il presente documento è composto da una Parte Generale e da una Parte Speciale, costituisce le linee guida che descrivono il processo di adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo da parte di Società Editrice Sud S.p.a. (nel seguito “Società”).

La Parte Generale ha ad oggetto la descrizione della disciplina contenuta nel D. Lgs. 231/2001, l’indicazione – nelle parti rilevanti ai fini del Decreto – della normativa specificamente applicabile alla Società, la descrizione dei reati rilevanti per la Società, l’indicazione dei destinatari del Modello, i principi di funzionamento dell’Organismo di Vigilanza, la definizione di un sistema sanzionatorio dedicato al presidio delle violazioni del Modello, l’indicazione degli obblighi di comunicazione del Modello e di formazione del personale.

La Parte Speciale ha ad oggetto l’indicazione delle attività “*sensibili*” – cioè delle attività che sono state considerate dalla Società a rischio di reato, in esito alle analisi dei rischi condotte – ai sensi del Decreto, gli elementi di prevenzione a presidio delle suddette attività e le misure di controllo essenziali deputate alla prevenzione o alla mitigazione degli illeciti.

Costituiscono, inoltre, parte integrante del Modello:

- il Codice Etico, che definisce i principi e le norme di comportamento della Società;
- il *risk assessment* (o matrice dei processi e dei rischi) finalizzato all’individuazione delle attività sensibili, qui integralmente richiamato e agli atti della Società;
- gli altri strumenti di attuazione del Modello (es. procedure aziendali);

Tali atti e documenti sono reperibili, secondo le modalità previste per la loro diffusione, all’interno dell’azienda, sulla intranet aziendale e, con taluni limiti, sul sito Internet della Società.

Metodologia di analisi dei rischi

Analisi dei rischi e sistema di controllo interno

L’individuazione delle attività aziendali ove può essere presente il rischio di commissione di reati presupposto della responsabilità degli enti ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001 (di seguito, le “Attività Sensibili”) è effettuata mediante l’analisi puntuale dei processi aziendali e delle possibili modalità commissive riconducibili alle fattispecie di reato-presupposto rilevanti per la Società.

Per ciascuna Attività Sensibile sono identificate, oltre al referente del singolo processo aziendale (“Key Officer”)¹, le modalità operative e gestionali esistenti nonché gli elementi di controllo in essere. È quindi effettuata un’analisi comparativa tra il sistema di controllo interno esistente e i principi e i contenuti del

¹ Con il termine “Key officer” si intende il soggetto che, in funzione delle responsabilità ad esso assegnate, è parte del processo riconducibile ad una Attività Sensibile e, in tale qualità, dispone delle migliori informazioni utili ai fini della valutazione del sistema di controllo interno ad esso inerente, con particolare riferimento (i) alle modalità operative di gestione del processo e (ii) alle norme interne e agli strumenti normativi ed organizzativi che lo governano.

Modello 231 (in particolare i presidi di controllo). Si procederà quindi alla revisione delle procedure esistenti ovvero alla qualificazione di nuove procedure coerentemente con quanto definito all'interno del sistema integrato di gestione aziendale.

Secondo il documento emanato dal Committee of Sponsoring Organizations (CoSO) sotto il titolo di Internal Control-Integrated Framework (CoSoIC-IF)², il sistema di controllo interno può essere definito come un insieme di meccanismi, procedure e strumenti predisposti dalla direzione per assicurare il conseguimento degli obiettivi di efficienza delle operazioni aziendali, affidabilità delle informazioni finanziarie, rispetto delle leggi e dei regolamenti e salvaguardia dei beni aziendali.

Le componenti del sistema di controllo interno, sulla base del CoSO Report, Internal Control – Integrated Framework, sono:

1) Ambiente di controllo:

- Riflette gli atteggiamenti e le azioni del “Top Management” con riferimento al controllo interno nell'ambito dell'organizzazione. L'ambiente di controllo include i seguenti elementi:

- integrità e valori etici;
- filosofia e stile gestionale del Management;
- struttura organizzativa;
- attribuzione di autorità e responsabilità;
- politiche e pratiche del personale;
- competenze del personale.

2) Valutazione dei rischi (Risk Assessment):

-Definizione di processi di identificazione e gestione dei rischi più rilevanti che potrebbero compromettere il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

3) Informazione e comunicazione:

- Definizione di un sistema informativo (sistema informatico, flusso di reporting, sistema di indicatori per processo/attività) che permetta sia ai vertici della società che al personale operativo di effettuare i compiti a loro assegnati.

4) Attività di controllo:

- Definizione di procedure aziendali che assicurino una gestione strutturata dei rischi e dei processi aziendali e che consentano il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

5) Monitoraggio:

- È il processo che verifica nel tempo la qualità e i risultati dei controlli interni.

² Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (1992), internal control integrated framework, AICPA, www.coso.org, aggiornato nel maggio 2013.

Le componenti succitate del sistema di controllo interno sono prese a riferimento per l'analisi del rischio di commissione dei reati previsti dal d.lgs. n. 231 del 2001.

In particolare, l'attività di analisi è finalizzata a:

- (i) individuare il modello di risk analysis;
- (ii) individuare le Attività Sensibili in essere nella Società nel cui ambito può potenzialmente presentarsi il rischio di commissione dei reati previsti dal d.lgs. n. 231 del 2001 e le cui potenziali modalità di commissione siano state preliminarmente identificate;
- (iii) rilevare gli standard di controllo idonei a prevenirne la commissione.

Obiettivo dell'attività è assicurare il mantenimento e l'aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle aree di attività aziendali a rischio rilevanti anche ai fini delle attività di vigilanza.

Parte II

1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

1.1. Caratteristiche e natura della responsabilità degli enti

Al fine di adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche agli atti internazionali dell'Unione Europea ed alla Convenzione OCSE stipulata a Parigi nel settembre 1997 e in esecuzione della delega di cui alla Legge 29 settembre 2000, n. 300, è stato promulgato nel nostro Paese il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 rubricato: “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” (d’ora in avanti “*D.lgs. 231/01*” o “*Decreto*”).

La natura di questa forma di responsabilità degli enti è di genere “*misto*” e la sua peculiarità risiede nel fatto che la stessa coniuga aspetti del sistema sanzionatorio penale e di quello amministrativo.

In base al Decreto, infatti, l’ente è punito con una sanzione di natura amministrativa, in quanto risponde di un illecito amministrativo, ma il sistema sanzionatorio è fondato sul processo penale: l’Autorità competente a contestare l’illecito è il Pubblico Ministero ed è il giudice penale che irroga la sanzione.

La responsabilità amministrativa dell’ente è distinta e autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato e sussiste anche qualora non sia stato identificato l’autore del reato, o quando il reato si sia estinto per una causa diversa dall’amnistia.

In ogni caso, la responsabilità dell’ente va sempre ad aggiungersi, e mai a sostituirsi, a quella della persona fisica autrice del reato.

Il campo di applicazione del Decreto è molto ampio e riguarda tutti gli enti forniti di personalità giuridica, le società, le associazioni anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici, gli enti privati concessionari di un pubblico servizio.

La normativa non è invece applicabile allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici, e agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (quali, ad es., i partiti politici e i sindacati).

Il Legislatore Delegato, dunque, ponendo fine ad un acceso dibattito dottrinale, ha superato il principio secondo cui *societas delinquere non potest*, introducendo, a carico degli enti un regime di responsabilità amministrativa nell’ipotesi in cui alcune specifiche fattispecie di reato vengano commesse, nell’interesse o a vantaggio degli Enti stessi, dai seguenti soggetti:

- i) soggetti che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione dell’Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (si tratta dei c.d. *soggetti in posizione apicale*);
- ii) soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto i) (si tratta dei c.d. *soggetti in posizione subordinata*).

Tuttavia, la persona giuridica non è ritenuta responsabile, ai sensi dell'art. 5, comma 2, d.lgs. 231/2001, se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Inoltre, non tutti i reati commessi dai soggetti sopra indicati implicano una responsabilità amministrativa riconducibile alla Società, atteso che sono individuate come rilevanti solo specifiche tipologie di reati.

L'innovazione normativa è estremamente rilevante, in quanto né l'organizzazione, né i soci possono dirsi estranei al procedimento penale per reati commessi a vantaggio o nell'interesse dell'organizzazione.

Ciò, ovviamente, determina un interesse di quei soggetti (soci, ecc.) che partecipano alle vicende patrimoniali dell'organizzazione, al controllo della regolarità e della legalità dell'operato sociale.

Il legislatore, pertanto, ha previsto la possibilità per l'organizzazione di sottrarsi totalmente o parzialmente all'applicazione delle sanzioni, purché siano state rispettate determinate condizioni.

L'art. 6 e l'art. 7 del Decreto, infatti, contemplano una forma di "esonero" da responsabilità dell'organizzazione se si dimostra, in occasione di un procedimento penale per uno dei reati considerati, di aver adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo (d'ora in avanti anche "M.O.G." o "Modello") idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali contemplati dalla norma, come verrà illustrato di seguito.

Lo scopo del presente documento, quindi, è quello di descrivere il Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa della Società che costituisca anche adozione ed efficace attuazione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui agli artt. 6 e 7 del D.lgs. n. 231.

Con il presente Modello, dunque, si vuole garantire l'identificazione dei processi a rischio di illecito (e delle relative attività), individuando le modalità di controllo dei c.d. punti critici al fine di predisporre adeguate attività di monitoraggio e/o adeguamento degli stessi processi, atte a prevenire la realizzazione di un reato presupposto.

Essendo il presente Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente (in conformità alla prescrizione dell'art. 6, comma 1, lett. A) del Decreto), la sua adozione, così come le successive modifiche e integrazioni, sono rimesse alla competenza dell'organo di gestione della Società, che può fornire all'uopo anche apposita delega a professionisti esterni all'Ente.

1.2 Il Principio di legalità: fattispecie di reato individuate dal Decreto e dalle successive modificazioni

L'art. 2 del Decreto consacra il principio di legalità, inteso come riserva di legge, tassatività e irretroattività della norma penale. L'ente, quindi, può essere chiamato a rispondere soltanto per i reati – c.d. reati presupposto – indicati dal Decreto o comunque da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto costituente reato, anche nella forma tentata (art. 26).

Alla data della redazione del presente documento, i reati presupposto appartengono alle categorie indicate di seguito:

- **Art. 24**, Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture [Articolo modificato dalla L. 161/2017 e dal D.Lgs.n.75 del 14 luglio 2020];
- **Art. 24-bis**, Delitti informatici e trattamento illecito di dati [Articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008, modificato dai D.Lgs. n.7 e n. 8/2016 e dal D.L. n. 105/2019];
- **Art. 24-ter**, Delitti di criminalità organizzata [Articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009, modificato dalla L. 69/2015 e da D.Lgs.n.19 del 2 Marzo 2023];
- **Art. 25**, Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio [Articolo modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla Legge n. 3 del 9 gennaio 2019 e modificato dal D.Lgs.n.75 del 14 luglio 2020];
- **Art. 25-bis**, Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento Articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs.n.125/2016];
- **Art. 25-bis.1** Delitti contro l'industria e il commercio [Articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009];
- **Art. 25-ter**, Reati societari [Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015 e successivamente dal D.Lgs. n.38/2017 e da D.Lgs.n.19 del 2 Marzo 2023];
- **Art. 25-quater**, Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali [Articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003] ;
- **Art. 25-quater.1**, Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 583-bis c.p.) [Articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006] ;
- **Art. 25-quinquies**, Delitti contro la personalità individuale [Articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003 e modificato dalla L. n. 199/2016];
- **Art. 25-sexies**, Reati di abuso di mercato [Articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005] e altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF) [articolo modificato dal D.Lgs. n. 107/2018 e dalla Legge n.238 del 23 Dicembre 2021];
- **Art. 25-septies**, Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro [Articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007];
- **Art. 25-octies**, Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio [Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014 e da D.Lgs.n.195 del 18 novembre 2021];
- **Art. 25-octies.1**, Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori [Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.184 del 18 novembre 2021 e modificato da D.L.10 agosto 2023 n.105 coordinato con la Legge di conversione n.137 del 9 ottobre 2023];

- **Art. 25-novies**, Delitti in materia di violazione del diritto d'autore [Articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009];
- **Art. 25-decies**, Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria [Articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009];
- **Art. 25-undecies**, Reati ambientali [Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015 e da D.Lgs. n. 21/2018];
- **Art. 25-duodecies**, Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare [Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.109/2012 e modificato dalla Legge n. 161/2017];
- **Art. 25-terdecies**, Razzismo e xenofobia [Articolo aggiunto dalla L. n. 167/ 2017 e modificato dal D.Lgs.n.21/2018];
- **Art. 25-quaterdecies**, Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati [Articolo aggiunto dall'Art.5 della L.n.39/2019];
- **Art. 25-quinquiesdecies**, Reati tributari [Articolo aggiunto dal D.L. n.124/2019 coordinato con Legge di conversione n.157/2019 e modificato dal D.Lgs.n.75/2020];
- **Art. 25-sexiesdecies**, Contrabbando [Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.75/2020];
- **Art. 25-septiesdecies**, Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale [Articolo aggiunto da L.n.22 del 09 marzo 2022];
- **Art. 25-duodevicies**, Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici [Articolo aggiunto da L.n.22 del 09 marzo 2022];
- **Art. 26**, Delitti tentati;
- **Art. 12, Legge n.9/2013**, Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva];
- **Legge n.146/2006**, Reati transnazionali [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale];

L'applicabilità e la rilevanza di ciascun reato per la Società saranno oggetto di approfondimento nella Parte Speciale del Modello.

1.3. Criteri di imputazione della responsabilità all'ente

Oltre alla commissione di uno dei reati presupposto, affinché l'ente sia sanzionabile ai sensi del D. Lgs. 231/2001 devono essere integrati altri requisiti normativi.

Il reato, per incidere sulla responsabilità dell'ente, deve essere a questo ricollegabile sia sul piano "oggettivo" che su quello "soggettivo", ovvero deve essere commesso dalle persone fisiche a vantaggio o nell'interesse dell'ente e deve dipendere da una colpa in organizzazione.

Il collegamento oggettivo tra il reato e la persona giuridica è rappresentato dal fatto che l'autore del reato

presupposto sia legato da un rapporto funzionale con l'ente stesso e dalla necessità che la condotta del soggetto agente sia stata posta in essere nell'interesse o a vantaggio della Società.

Nel caso in cui, invece, il reato sia stato commesso nell'esclusivo interesse dell'agente o di un terzo, la responsabilità dell'ente non sussiste, versandosi nell'ipotesi di assoluta e manifesta estraneità della persona giuridica nel fatto di reato.

Il primo criterio oggettivo è integrato dal fatto che il reato sia stato commesso da parte di un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato, come già anticipato nel par. 1.1. In proposito, l'art. 5 del Decreto si distingue tra:

- soggetti in “posizione apicale”, cioè che rivestono posizioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente, quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore di un'unità organizzativa autonoma, nonché le persone che gestiscono, anche soltanto di fatto, l'ente stesso. Si tratta delle persone che effettivamente hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto dell'ente. Sono inoltre assimilabili a questa categoria tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione dell'ente o di sue sedi distaccate;
- soggetti “subordinati”, ovvero tutti coloro che sono sottoposti alla direzione ed alla vigilanza dei soggetti apicali. Appartengono a questa categoria i Dipendenti e i Collaboratori e quei soggetti che, pur non facendo parte del personale, hanno una mansione da compiere sotto la direzione ed il controllo di soggetti apicali.
- soggetti terzi non appartenenti al personale dell'ente, che agiscono in nome, per conto e/o nell'interesse dell'ente stesso.

Ulteriore criterio oggettivo è rappresentato dal fatto che il reato deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente; è sufficiente la sussistenza di almeno una delle due condizioni, alternative tra loro:

- l’*“interesse”* sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'ente, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito;
- il *“vantaggio”* sussiste quando l'ente ha tratto – o avrebbe potuto trarre – dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

La responsabilità dell'ente sussiste non soltanto quando esso ha tratto un vantaggio patrimoniale immediato dalla commissione del reato, ma anche nell'ipotesi in cui, pur nell'assenza di tale risultato, il fatto trovi motivazione nell'interesse dell'ente.

Il miglioramento della propria posizione sul mercato o l'occultamento di una situazione di crisi finanziaria, ad es., sono casi che coinvolgono gli interessi dell'ente senza apportargli però un immediato vantaggio economico.

Quanto ai criteri soggettivi di imputazione del reato all'ente, questi attengono agli strumenti preventivi di cui lo stesso si è dotato al fine di prevenire la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto nell'esercizio dell'attività di impresa.

Il Decreto, infatti, qualora il reato venga commesso da soggetti in posizione apicale (art. 6 del Decreto), prevede l'esclusione dell'ente dalla responsabilità solo se lo stesso dimostra:

- che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo.

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa.

Nonostante il modello funga da causa di non punibilità sia che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, sia che sia stato commesso da un soggetto in posizione subordinata, il meccanismo previsto dal Decreto in tema di onere della prova è molto più severo per l'ente nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale. In quest'ultimo caso, infatti, l'ente deve dimostrare che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello: il Decreto richiede quindi una prova di estraneità più forte, in quanto l'ente deve anche provare una condotta fraudolenta da parte di soggetti apicali.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata (art. 7 del Decreto), l'ente può invece essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, comunque esclusa se, prima della commissione del reato, l'ente si è dotato di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello commesso.

Si tratta, in questo caso, di una vera e propria colpa in organizzazione: l'ente ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività né i comportamenti dei soggetti a rischio di commissione di un reato presupposto.

1.4. Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del modello di organizzazione, gestione e controllo

Il Decreto si limita a disciplinare alcuni principi generali in merito al modello di organizzazione, gestione e controllo, senza fornirne però caratteristiche specifiche. Il modello opera quale causa di non punibilità solo se:

- efficace, ovvero se ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi;
- effettivamente attuato, ovvero se il suo contenuto trova applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno.

Quanto all'efficacia del modello, il Decreto prevede che esso abbia il seguente contenuto minimo:

- siano individuate le attività dell'ente nel cui ambito possono essere commessi reati;
- siano previsti specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione ai reati da prevenire;
- siano individuate le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- sia introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, siano previste misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Il Decreto stabilisce che il modello sia sottoposto a verifica periodica e aggiornamento, sia nel caso in cui emergano significative violazioni delle prescrizioni, sia qualora avvengano significativi cambiamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente o muti la normativa di riferimento, in particolare quando siano introdotti nuovi reati presupposto.

1.5. I reati commessi all'estero

In forza dell'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia di reati presupposto commessi all'estero.

Il Decreto, tuttavia, subordina questa possibilità alle seguenti condizioni, che si aggiungono ovviamente a quelle già evidenziate:

- sussistono le condizioni generali di procedibilità previste dagli artt. 7, 8, 9 e 10 c.p. per potere perseguire in Italia un reato commesso all'estero;
- l'ente ha la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato non procede nei confronti dell'ente.

Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata nei confronti di quest'ultimo.

1.6. Le sanzioni

Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto è articolato in quattro tipi di sanzione, cui può essere sottoposto l'ente in caso di condanna ai sensi del Decreto:

a) sanzione pecuniaria (artt. 10 - 12 del Decreto): è sempre applicata qualora il giudice ritenga l'ente responsabile. Essa viene calcolata tramite un sistema basato su quote, che vengono determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare: il numero delle quote, da applicare tra un minimo e un massimo che variano a seconda della fattispecie, dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti; l'ammontare della singola quota va invece stabilito, tra un minimo di € 258,00 e un massimo di € 1.549,37, a seconda delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

La sanzione pecuniaria è ridotta della metà e non può essere superiore a €103.291,38 se:

✓ l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

La sanzione è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

✓ l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;

✓ è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

b) sanzioni interdittive (art.13-17 del Decreto): le sanzioni interdittive si applicano, in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, soltanto se espressamente previste per il reato per cui l'ente viene condannato e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

✓ l'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato, qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;

✓ in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

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

- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Eccezionalmente applicabili con effetti definitivi, le sanzioni interdittive sono temporanee, con una durata che varia da tre mesi a due anni, ed hanno ad oggetto la specifica attività dell'ente cui si riferisce l'illecito. Esse possono essere applicate anche in via cautelare, prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di ulteriore commissione di illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

c) confisca (art. 19 del Decreto): con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato o di beni o altre utilità di valore equivalente, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Il profitto del reato è stato definito dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione (v. Cass. Pen., S.U., 27 marzo 2008, n. 26654) come il vantaggio economico di diretta e immediata derivazione causale dal reato, e concretamente determinato al netto dell'effettiva utilità conseguita dal danneggiato nell'ambito di un eventuale rapporto contrattuale con l'ente; le Sezioni Unite hanno inoltre specificato che da tale definizione deve escludersi qualsiasi parametro di tipo aziendalistico, per cui il profitto non può essere identificato con l'utile netto realizzato dall'ente (tranne che nel caso, normativamente previsto, di commissariamento dell'ente). Per il Tribunale di Napoli (ord. 26 luglio 2007) non può inoltre considerarsi estranea al concetto di profitto la mancata diminuzione patrimoniale determinata dal mancato esborso di somme per costi che si sarebbero dovuti sostenere;

d) pubblicazione della sentenza di condanna (art.18 del Decreto): può essere disposta quando l'ente è condannato ad una sanzione interdittiva; consiste nella pubblicazione della sentenza una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale, ed è eseguita a spese dell'ente.

Le sanzioni amministrative a carico dell'ente si prescrivono al decorrere del quinto anno dalla data di commissione del reato. La condanna definitiva dell'ente è iscritta nell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative da reato.

1.7. Delitti tentati

Nell'ipotesi di commissione, nella forma del tentativo, dei reati presupposto del Decreto, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da 1/3 alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 del Decreto).

1.8. Le vicende modificative dell'ente

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità dell'ente in caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda.

In caso di trasformazione dell'ente (art.28 del Decreto) resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

In caso di fusione (art.29 del Decreto), l'ente risultante dalla fusione stessa, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti che hanno partecipato alla fusione. Se essa è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

Nel caso di scissione (art. 30 del Decreto), resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto e gli enti beneficiari della scissione sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente scisso nei limiti del valore del patrimonio netto trasferito ad ogni singolo ente, salvo che si tratti di ente al quale è stato trasferito anche in parte il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato; le sanzioni interdittive si applicano all'ente (o agli enti) in cui sia rimasto o confluito il ramo d'attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato. Se la scissione è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla scissione.

In caso di cessione o di conferimento dell'azienda (art. 33 del Decreto) nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori o dovute per illeciti di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

2. Società Editrice Sud S.p.a. (SES): la storia

La Società nasce nel 1951 con oggetto l'attività nell'industria tipografica ed editoriale in Italia.

La società svolge l'attività editoriale attraverso:

- l'edizione del quotidiano d'informazione "Gazzetta del Sud", diffuso in formato cartaceo sia nella Sicilia orientale, con l'edizione Messina-Sicilia, che in Calabria, con le edizioni Cosenza, Reggio Calabria, Catanzaro-Crotone-Lamezia-Vibo. La replica di tutte le sue edizioni è diffusa anche in formato digitale tramite sfogliatore on-line o app per gli smartphone.

- l'edizione di un sito di informazione con la testata registrata "gazzettadelsud.it"

La società svolge anche l'attività di stampa di altri quotidiani editi da testate giornalistiche terze, nonché attività immobiliare attraverso la locazione di beni immobili.

Informazioni sulle Società controllanti e controllate

La S.E.S. - Società Editrice Sud S.p.A., controllata dalla Fondazione Uberto Bonino & Maria Sofia Pulejo Messina, ha il controllo diretto delle Società R.T.P. – Radio Televisione Peloritana S.r.l. (100%), GDS Media & Communication S.r.l. Società Unipersonale in liquidazione (100%), Giornale di Sicilia Editoriale Poligrafica S.p.A. (100%), e T.G.S. – Telegiornale di Sicilia S.r.l. (0,007%), nonché il controllo indiretto delle Società T.G.S. – Telegiornale di Sicilia S.r.l. (98,10%) e Sicilia On Line S.r.l. in liquidazione (50%) tramite la controllata Giornale di Sicilia Editoriale Poligrafica S.p.A..

Attraverso le società del gruppo, la S.E.S. - Società Editrice Sud S.p.A. si configura come il più importante gruppo editoriale e multimediale del Meridione d'Italia. In particolare, nel settore editoriale il gruppo è presente sul territorio con il quotidiano “Gazzetta del Sud” edito dalla S.E.S., diffuso nella Sicilia orientale e in Calabria, e relativo sito web “gazzettadelsud.it”, con la Società Giornale di Sicilia Editoriale Poligrafica S.p.A., la quale edita il quotidiano “Giornale di Sicilia”, prevalentemente diffuso nell’area della Sicilia Occidentale, ed attiva sul territorio anche con il proprio sito web “gds.it”. Nel settore della comunicazione radio televisiva, il gruppo è presente con l'emittente televisiva locale “RTP”, con l'emittente radiofonica locale “Antenna dello Stretto”, con la emittente televisiva a carattere regionale “TGS” e con l'emittente radiofonica a copertura regionale “RGS” e relativi siti internet.

La S.E.S. svolge funzioni di coordinamento delle controllate Giornale di Sicilia Editoriale Poligrafica S.p.a. e T.G.S. Telegiornale di Sicilia S.r.l. ed R.T.P. – Radio Televisione Peloritana S.r.l. attraverso la supervisione delle attività proprie delle relative strutture amministrative in materia di contabilità e bilancio, gestione paghe e risorse umane, diffusione, nonché relativamente alla realizzazione di progetti di sviluppo e riorganizzazione.

Obiettivi e valori etici

Oggi, come ieri, gli obiettivi primari del Gruppo SES sono rappresentati dalla produzione e divulgazione di informazione, cultura, servizi e intrattenimento, nel rispetto dei principi di libertà, correttezza e pluralismo anche attraverso lo sviluppo e l'innovazione tecnologica di tutte le piattaforme di comunicazione.

Il Gruppo SES si propone conseguentemente di continuare ad essere un punto di riferimento e di aggregazione per la società civile del meridione d'Italia, nonché la fonte più autorevole, innovativa e rilevante di stimoli e arricchimento culturale per ciascun lettore e cittadino della stessa zona.

Le strategie industriali e finanziarie e le conseguenti condotte operative sono orientate a rendere il Gruppo SES sempre più solido e in grado di preservare in modo sostenibile la propria indipendenza.

Il Gruppo SES ritiene che l'adozione di regole etiche nella conduzione degli affari e la conseguente reputazione che ne deriva costituiscono una condizione necessaria ed un vantaggio competitivo per perseguire con successo i propri obiettivi.

Il sistema di controllo interno

S.E.S. si è dotata di un sistema di controllo interno e gestione dei rischi (“Documento sugli Adeguate assetti organizzativi, amministrativi e contabili” di seguito anche “Documento”, approvato dal Consiglio di Amministrazione di S.E.S. nella riunione del 31 ottobre 2023 che qui deve intendersi interamente richiamato), che si sostanzia nell’insieme di strumenti, strutture organizzative e procedure aziendali volti a contribuire a una conduzione dell’impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati dal Consiglio di Amministrazione.

In particolare, il sistema di controllo interno della Società si basa sui seguenti elementi:

- adeguati assetti organizzativi, amministrativi e contabili, trattati nell’ambito del citato documento, approvato dal Consiglio di Amministrazione di S.E.S. nella riunione del 31 ottobre 2023;
- il Codice Etico S.E.S., approvato dal Consiglio di Amministrazione di S.E.S. nella riunione del 31 gennaio 2024;
- le norme comportamentali generali adottate in abito aziendale in data 18 marzo 2016 (si veda paragrafo 7.e ed allegato 2 del Documento);
- il documento di valutazione dei rischi redatto ai sensi degli artt. 28 e 29 del D.Lgs. 09 Aprile 2008 n. 81 (si veda paragrafo 7.f ed allegato 3 del Documento), aggiornato al 2 febbraio 2021;
- la politica anticorruzione e le procedure per la gestione delle segnalazioni (Protocolli e procedure whistleblowing);
- la struttura gerarchico-funzionale (organigramma aziendale, funzionigramma e mansionari);
- le procedure operative amministrativo-contabili approvate dal Consiglio di Amministrazione di S.E.S. nella riunione del 31 ottobre 2023 congiuntamente al presente documento, e/o successivamente integrate o modificate (si rimanda al paragrafo 7.h e agli allegati nn. 4 e 5 del Documento);
- il sistema di deleghe e procure;
- i sistemi informativi orientati alla segregazione delle funzioni e alla protezione delle informazioni in essi contenute, con riferimento sia ai sistemi gestionali e contabili che ai sistemi utilizzati a supporto delle attività operative connesse al business.

Il sistema di controllo interno attuato dalla Società anche al fine di gestire e monitorare i principali rischi, poggia sui seguenti principi:

- ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, supportata da adeguata documentazione, coerente e congrua;
- separazione delle funzioni, per cui l’autorizzazione all’effettuazione di un’operazione, deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l’operazione;
- documentazione dei controlli effettuati in coerenza con le responsabilità assegnate.

2.1 . La struttura del governo societario

L'articolazione e composizione degli organi di amministrazione e controllo è dettagliatamente delineata nel citato “documento sugli Adeguate assetti organizzativi, amministrativi e contabili”, approvato dal Consiglio di Amministrazione di S.E.S. nella riunione del 31 ottobre 2023 che qui deve intendersi interamente richiamato e, brevemente, è rappresentato da:

- Assemblea degli Azionisti;
- Consiglio di Amministrazione (composto da Presidente e Amministratore delegato, Vicepresidente con delega, Amministratore con delega, Amministratori senza delega);
- Collegio sindacale;
- Società di revisione.

La Società, nell'erogazione dei propri servizi, si avvale dei seguenti team:

- **Area Risorse Umane:** gestione del personale;
- **Area Amministrativa,** che comprende Ufficio Contabilità e bilancio, Ufficio Diffusione, Ufficio C.E.D., Gestione collaboratori, Gestione Immobiliare;
- **Area Editoriale,** che comprende aree redazionali centrale, decentrate e web;
- **Area Tecnica e Produttiva,** che comprende le aree: preparazione, fotoincisione, stampa e spedizione

Lo schema organizzativo della Società è delineato nel mansionario e nell'organigramma aziendale che rappresentano la sintesi delle strutture organizzative, della Mission di ognuna di esse e delle principali responsabilità.

Tra le responsabilità comuni dei responsabili di Funzione, oltre al rispetto ed all'applicazione delle direttive aziendali, sono comprese la collaborazione con stakeholders, l'osservanza degli standard e delle procedure aziendali e del sistema di controllo interno, nonché:

- rispetto e diffusione del Codice Etico;
- supporto al concreto funzionamento del modello di prevenzione ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e proposte di adattamento alle mutate circostanze per mantenerne l'efficacia.

3. Finalità del Modello

Con l'adozione del Modello, la Società intende adempiere puntualmente al Decreto e migliorare e rendere quanto più efficienti possibile il sistema di controllo interno e di corporate governance già esistenti.

Obiettivo principale del Modello è quello di creare un sistema organico e strutturato di principi e procedure di controllo, atto a prevenire, ove possibile e concretamente fattibile, la commissione dei reati previsti dal Decreto.

Il Modello costituirà il fondamento del sistema di governo della Società ed andrà ad implementare il processo di diffusione di una cultura d'impresa improntata alla correttezza, alla trasparenza ed alla legalità.

Il Modello si propone, inoltre, le seguenti finalità:

- fornire un'adeguata informazione ai dipendenti, a coloro che agiscono su mandato della Società, o sono legati alla Società stessa da rapporti rilevanti ai fini del Decreto, con riferimento alle attività che comportano il rischio di commissione di reati;
- diffondere una cultura d'impresa che sia basata sulla legalità, in quanto la Società condanna ogni comportamento non conforme alla legge o alle disposizioni interne, ed in particolare alle disposizioni contenute nel proprio Modello;
- diffondere una cultura del controllo e di risk management;
- attuare un'efficace ed efficiente organizzazione dell'attività di impresa, ponendo l'accento in particolar modo sulla formazione delle decisioni e sulla loro trasparenza e tracciabilità, sulla responsabilizzazione delle risorse dedicate alla assunzione di tali decisioni e delle relative attuazioni, sulla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché sulla gestione dell'informazione interna ed esterna;
- attuare tutte le misure necessarie per ridurre il più possibile e in breve tempo il rischio di commissione di reati, valorizzando i presidi in essere, atti a scongiurare condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto.

4. Modello 231, Codice Etico e “Norme comportamentali generali adottate in ambito aziendale”

Società Editrice Sud S.p.A. ha adottato il proprio Codice Etico, approvato con verbale del Consiglio di Amministrazione in data 31 gennaio 2024, che recepisce e formalizza i principi e i valori etico-sociali di cui debbono essere permeati il comportamento della Società e dei destinatari del Codice Etico in generale, e che nella prassi la Società ha fatto propri.

La Società si è dotata anche di un Regolamento “Norme comportamentali generali adottate in ambito aziendale” inteso come sintesi di un codice etico e comportamentale le cui norme devono essere rispettate da tutti coloro i quali entrano in contatto a vario titolo con la Società.

Il Modello presuppone il rispetto di quanto previsto nel Codice Etico, formando con esso un *corpus* di norme interne finalizzate alla diffusione di una cultura improntata all'etica e alla trasparenza aziendale.

Il Codice Etico si intende qui integralmente richiamato e costituisce il fondamento essenziale del Modello, le cui disposizioni si integrano con quanto in esso previsto.

5. Metodologia di predisposizione del Modello di Società Editrice Sud S.p.A.

Il Modello è stato elaborato tenendo conto dell'attività concretamente svolta dalla Società, della sua struttura, nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione.

Peraltro, il Modello verrà sottoposto agli aggiornamenti che si renderanno necessari, in base alla futura evoluzione della Società e del contesto in cui la stessa si troverà ad operare.

La Società ha proceduto a un'analisi preliminare del proprio contesto aziendale e, successivamente, ad un'analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio, in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto, anche mediante la somministrazione di appositi questionari.

In particolar modo, sono stati analizzati: la storia della Società, il contesto societario, il settore di appartenenza, l'assetto organizzativo aziendale, il sistema di corporate governance esistente, i rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi, la realtà operativa, le prassi e le procedure diffuse all'interno della Società per lo svolgimento delle attività.

Ai fini della preparazione del presente documento, coerentemente con le disposizioni del Decreto, con le Linee guida Confindustria e con le indicazioni desumibili ad oggi dalla giurisprudenza, la Società ha proceduto dunque:

- all'identificazione dei processi, sotto-processi o attività aziendali in cui è possibile che siano commessi i reati presupposto indicati nel Decreto, mediante interviste e somministrazione di appositi questionari;
- all'autovalutazione dei rischi (c.d. *risk assessment*) di commissione di reati e del sistema di controllo interno idoneo a prevenire comportamenti illeciti (cfr. matrice dei processi);
- all'identificazione di adeguati presidi di controllo, già esistenti o da implementare nelle procedure operative e prassi aziendali, necessari per la prevenzione o per la mitigazione del rischio di commissione dei reati di cui al Decreto (cfr. matrice dei processi);
- all'analisi del proprio sistema di poteri e di attribuzione delle responsabilità.

In relazione alla possibile commissione dei reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione della normativa antinfortunistica (art. 25-septies del Decreto), la Società ha proceduto all'analisi del proprio contesto aziendale e di tutte le attività specifiche svolte, nonché alla valutazione dei rischi a ciò connessi sulla base di quanto risulta dalle verifiche svolte in ottemperanza alle previsioni del D. Lgs. 81/2008 e della normativa speciale ad esso collegata.

La Società ha adottato la presente versione del proprio modello di organizzazione, gestione e controllo con delibera del Consiglio di Amministrazione del 31 gennaio 2024. Le modifiche al Modello sono di competenza esclusiva dell'Organo Amministrativo, anche su proposta dell'OdV.

6. Modifiche ed aggiornamento del Modello

Il Modello deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato, mediante delibera dell'Organo Amministrativo, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, quando:

- siano sopravvenuti cambiamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività della Società;
- siano sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato la non efficacia ai fini della prevenzione dei reati.

A tali fini, l'OdV riceve informazioni e segnalazioni dal Consiglio di Amministrazione e dalle diverse funzioni aziendali in merito alle modifiche intervenute nel quadro organizzativo aziendale, nelle procedure e nelle modalità organizzative e gestionali della Società.

In ogni caso, eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello devono essere segnalati dall'Organismo di Vigilanza in forma scritta all'Organo Amministrativo, affinché questi possa eseguire le delibere di sua competenza.

Le modifiche delle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello avvengono ad opera delle Funzioni interessate. L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative ed ha facoltà di esprimere il proprio parere sulle modifiche apportate.

7. Destinatari del Modello

Il Modello di Società Editrice Sud S.p.A. si applica:

- a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società o in una sua unità organizzativa autonoma;
- ai Dipendenti della Società, anche se all'estero per lo svolgimento delle attività;
- ai Consulenti, Partner, collaboratori, promotori e, in generale, a tutti coloro i quali, pur non appartenendo al personale della Società, operano su mandato o per conto della stessa, nei limiti e alle condizioni indicate nel presente Modello (Cfr. Paragrafo 11. Prestazioni da parte di terzi).

L'Organo Amministrativo e i Direttori/Responsabili titolari di rapporti con controparti si coordinano con l'Organismo di Vigilanza al fine di stabilire le eventuali ulteriori categorie di destinatari del Modello, in relazione ai rapporti giuridici ed all'attività svolta dagli stessi nei confronti della Società.

Nei limiti e alle condizioni indicate nel presente Modello (Cfr. Paragrafo 11. Prestazioni da parte di terzi), tutti i destinatari del Modello sono tenuti a rispettare puntualmente le disposizioni contenute nello stesso e negli Strumenti di attuazione del Modello.

È compito della Società programmare e somministrare specifici piani di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Codice Etico e del Modello da parte di tutta la società.

L'erogazione della formazione deve essere differenziata a seconda che la stessa si rivolga ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, agli amministratori, ecc.

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è obbligatoria per tutti i destinatari ed è gestita in stretta cooperazione con l'OdV che si adopera affinché i programmi di formazione siano erogati tempestivamente.

La Società garantisce la predisposizione di mezzi e modalità che assicurino sempre la tracciabilità delle iniziative di formazione e la formalizzazione delle presenze dei partecipanti, la possibilità di valutazione del loro livello di apprendimento e la valutazione del loro livello di gradimento del corso, al fine di sviluppare nuove iniziative di formazione e migliorare quelle attualmente in corso, anche attraverso commenti e suggerimenti su contenuti, materiale, docenti, ecc.

La formazione, che può svolgersi anche a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici, e i cui contenuti sono vagliati dall'OdV, è operata da esperti nella disciplina dettata dal Decreto.

8. Organismo di Vigilanza

8.1. Funzione

La Società istituisce, in ottemperanza al Decreto, un Organismo di Vigilanza, autonomo, indipendente e competente in materia di controllo dei rischi connessi alla specifica attività svolta dalla Società stessa e ai relativi profili giuridici.

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare costantemente:

- sull'osservanza del Modello da parte dei destinatari, come individuati nel paragrafo precedente;
- sull'efficacia del Modello nel prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- sull'attuazione delle prescrizioni del Modello nell'ambito dello svolgimento delle attività della Società;
- sull'aggiornamento del Modello, nel caso in cui si riscontri la necessità di adeguare lo stesso a causa di cambiamenti sopravvenuti, alla struttura ed all'organizzazione aziendale, alle attività svolte dalla Società o al quadro normativo di riferimento.

L'Organismo di Vigilanza si dota di un proprio Regolamento di funzionamento, approvandone i contenuti.

8.2. Requisiti e composizione dell'Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione nomina l'Organismo di Vigilanza, motivando il provvedimento riguardante la scelta di ciascun componente, che deve essere selezionato esclusivamente in base a requisiti di:

- autonomia, intesa come capacità di decidere in maniera autonoma e con pieno esercizio della discrezionalità tecnica nell'espletamento delle proprie funzioni;
- indipendenza, intesa come condizione di assenza di legami, interessi o forme di interferenza con altre funzioni aziendali o terze parti, i quali possano pregiudicare l'obiettività di decisioni e azioni;
- professionalità, intesa come patrimonio di strumenti e conoscenze tecniche specialistiche (giuridiche, contabili, statistiche, aziendali ed organizzative), tali da consentire di svolgere efficacemente l'attività assegnata;
- continuità d'azione intesa come capacità di operare con un adeguato livello di impegno, prevalentemente destinato alla vigilanza del Modello.

Nel rispetto dei parametri di cui sopra, l'Organismo di vigilanza è composto in forma monocratica o collegiale.

Dopo l'accettazione formale dei soggetti nominati, la decisione è comunicata a tutti i livelli aziendali, tramite comunicazione interna.

L'Organismo di Vigilanza può avvalersi di consulenti esterni con professionalità specialistiche nell'ambito giuridico, contabile ed organizzativo, reperite anche all'esterno della Società.

L'OdV rimane in carica sino alla scadenza del Consiglio di Amministrazione che ha provveduto alla sua nomina. I membri dell'OdV possono essere rieletti.

Inoltre, i membri dell'Organismo di Vigilanza non devono:

- ✓ ricoprire all'interno di Società Editrice Sud S.p.A. o di altra società ad essa collegata incarichi di tipo operativo, tali da compromettere l'indipendenza ed autonomia dell'intero OdV;
- ✓ essere coniuge, parente o affine entro il quarto grado degli Amministratori della Società o di altra società ad essa collegata;
- ✓ trovarsi in qualsiasi altra situazione di conflitto di interessi.

8.3. Requisiti di eleggibilità

A tutti i membri dell'Organismo di Vigilanza è richiesto preventivamente di non trovarsi in alcuna delle condizioni di ineleggibilità e/o incompatibilità di seguito previste. Il verificarsi anche di una sola di dette condizioni comporta l'ineleggibilità o, se sopravvenute, la decadenza dalla carica di membro dell'OdV.

È necessario che l'Organismo di Vigilanza possieda, oltre a competenze professionali adeguate, requisiti soggettivi che garantiscano l'autonomia, l'indipendenza e l'onorabilità richiesta dal compito e dovranno, altresì, godere dei requisiti di moralità cui all'art. 80 del D.lgs. n. 50/2016.

In particolare, non possono essere nominati:

- coloro che versino in una delle cause di ineleggibilità o di decadenza previste dall'art. 2382 Codice Civile per gli amministratori;
- coloro che siano imputati per uno dei reati di cui al Decreto Legislativo n.231/2001;
- coloro che siano stati condannati alla reclusione a seguito di processo penale avente ad oggetto la commissione di un delitto;
- il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado dei membri del CdA della società, i membri del CdA, il coniuge.

Qualora venisse a mancare l'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione provvede alla sostituzione con propria deliberazione e contestualmente dispone il relativo aggiornamento del Modello.

8.4. Istituzione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è composto da un membro nominato dall'organo amministrativo della Società. Il CdA motiva il provvedimento riguardante la scelta dell'OdV, dopo aver verificato la sussistenza dei requisiti di cui ai paragrafi che precedono, fondando tale decisione non soltanto sul curriculum vitae, ma anche sulle dichiarazioni ufficiali e specifiche raccolte direttamente dai candidati.

Inoltre, l'Organo Amministrativo riceve da ciascun candidato una dichiarazione che attesti l'assenza dei motivi di ineleggibilità di cui al paragrafo precedente.

Dopo l'accettazione formale del soggetto nominato, la nomina è comunicata a tutti i livelli aziendali, tramite comunicazione interna.

L'OdV resta in carica per 1 (uno) anno ed è rinnovabile alla scadenza.

8.5 Revoca, Sostituzione, Decadenza e Recesso

Fermo quanto previsto al punto precedente, la revoca motivata dall'incarico di membro dell'OdV può avvenire solo attraverso delibera del Consiglio di Amministrazione e solo in presenza di giusta causa adeguatamente motivata.

Sono condizioni legittimanti la revoca per giusta causa:

- l'inadempimento agli obblighi inerenti all'incarico affidato;
- la mancanza di buona fede e di diligenza nell'esercizio del proprio incarico;
- la mancata collaborazione con gli altri membri dell'OdV;
- l'assenza ingiustificata a più di due adunanze dell'OdV;

- nel caso di conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza.

In presenza di una delle esplicitate condizioni legittimanti la revoca per giusta causa, il Consiglio di Amministrazione procede alla revoca dell'OdV non più idoneo provvedendo alla sua immediata sostituzione.

Per ciò che concerne le cause di decadenza dalla funzione di OdV, esse si configurano quando il soggetto perda uno dei requisiti di eleggibilità (autonomia indipendenza, onorabilità, professionalità).

In particolare, costituiscono cause di decadenza:

- interdizione o inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente inidoneo svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che comporti la sua assenza per un periodo superiore ai sei mesi;
- l'attribuzione all'OdV di funzioni di responsabilità, ovvero il verificarsi di eventi incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e controllo, indipendenza e continuità d'azione, che sono propri dell'OdV;
- il venir meno dei requisiti professionali richiesti;
- un grave inadempimento dei propri doveri;
- una sentenza di condanna di primo grado della società ai sensi del decreto, ovvero un procedimento penale concluso tramite "patteggiamento", ove risulti agli atti "l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'organismo di controllo, secondo quanto previsto dall'art. 6 com. 1 lett. D) del decreto;
- una sentenza di condanna anche non definitiva a carico dei componenti dell'OdV per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal decreto;
- una sentenza di condanna passata in giudicato, a carico del componente dell'OdV, ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

L'OdV può recedere in qualsiasi istante dall'incarico, previo preavviso minimo di un mese con comunicazione scritta e motivata al Consiglio di Amministrazione.

In caso di decadenza o recesso, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sostituzione dell'OdV.

8.6 Convocazione e svolgimento delle attività

La convocazione e lo svolgimento delle attività sono disciplinate dal Regolamento per il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza.

8.7 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Per l'espletamento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza è investito di tutti i poteri di iniziativa e controllo su ogni attività aziendale e livello del personale, e riporta esclusivamente all'Organo Amministrativo.

I compiti e le attribuzioni dell'OdV non possono essere sindacati da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'Organo Amministrativo può verificare la coerenza tra l'attività in concreto svolta dall'Organismo e il mandato allo stesso assegnato.

Inoltre, l'OdV, salvo prevalenti disposizioni di legge, ha libero accesso – senza necessità di alcun consenso preventivo – presso tutte le Funzioni e Organi della Società, onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei propri compiti.

L'Organismo di Vigilanza svolge le proprie funzioni coordinandosi con gli altri Organi o Funzioni di controllo esistenti nella Società.

Inoltre, l'OdV si coordina con le Funzioni aziendali responsabili di attività sensibili per tutti gli aspetti relativi all'implementazione delle procedure operative di attuazione del Modello e può avvalersi, per l'esercizio della propria attività, dell'ausilio e del supporto del personale dipendente e di consulenti esterni, in particolare per problematiche che richiedano l'ausilio di competenze specialistiche.

L'Organismo di Vigilanza organizza la propria attività sulla base di un piano di azione annuale, mediante il quale sono programmate le iniziative da intraprendere volte alla valutazione della efficacia ed effettività del Modello, nonché dell'aggiornamento dello stesso. Tale piano è presentato all'Organo Amministrativo. Nel caso ne ravvisi la necessità, l'OdV può svolgere le proprie verifiche su autonoma iniziativa.

A fine anno, l'Organismo di Vigilanza, elabora un documento contenente le attività svolte del periodo di riferimento. Tale piano è presentato all'Organo Amministrativo.

L'Organismo di Vigilanza determina il proprio budget annuale e lo sottopone all'approvazione dell'Organo Amministrativo.

L'Organismo di Vigilanza, nel vigilare sull'effettiva attuazione del Modello, è dotato di poteri e doveri che esercita nel rispetto delle norme di legge e dei diritti individuali dei lavoratori e dei soggetti interessati, così articolati:

- svolgere o provvedere a far svolgere, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, attività ispettive periodiche, volte all'accertamento di quanto previsto dal Modello;
- accedere a tutte le informazioni riguardanti le attività sensibili della Società ed effettuare gli accertamenti necessari e opportuni;
- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili a tutto il personale dipendente della Società agli Amministratori e ai soggetti incaricati in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa in materia di antinfortunistica e di tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro;

- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili in genere a tutti i soggetti destinatari del Modello, individuati secondo quanto previsto al paragrafo 8; in ogni caso nei limiti e alle condizioni indicate nel presente Modello (Cfr. Paragrafo 11. Prestazioni da parte di terzi);
- verificare i principali atti societari e contratti conclusi dalla Società in relazione alle attività sensibili e alla conformità degli stessi alle disposizioni del Modello;
- proporre all'Organo Amministrativo o alla Funzione titolare del potere disciplinare l'adozione delle necessarie sanzioni, di cui al successivo paragrafo 12;
- verificare periodicamente l'efficacia, l'effettività e l'aggiornamento del Modello e, ove necessario, proporre all'Organo Amministrativo eventuali modifiche e aggiornamenti;
- esaminare periodicamente il *risk assessment* al fine di promuovere il suo adeguamento ai mutamenti delle attività e/o della struttura aziendale, nonché della normativa. A tal fine, all'OdV devono essere segnalate da parte del management e da parte degli addetti alle attività di controlli, nell'ambito delle singole funzioni, le eventuali situazioni che possono esporre la Società al rischio di reati;
- definire, in accordo con l'Organo Amministrativo, i programmi di formazione del personale nell'ambito delle tematiche sul D.Lgs. 231/2001;
- riferire periodicamente all'Organo Amministrativo circa i contenuti minimi indicati nel successivo paragrafo 9.7;
- nel caso di accadimento di fatti gravi ed urgenti, rilevati nello svolgimento delle proprie attività, informare immediatamente l'Organo Amministrativo;
- coordinarsi con i Direttori/Responsabili titolari di rapporti con controparti al fine di individuare le tipologie dei destinatari del Modello in relazione ai rapporti giuridici e all'attività svolta dagli stessi nei confronti della Società;
- dare impulso al procedimento disciplinare in caso di violazioni del Modello o del Codice Etico;
- Infine, l'OdV promuove tutte le iniziative volte alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello.

8.8 Flussi informativi da e verso l'OdV

Flussi informativi da parte dell'ODV

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di riferire all'Organo Amministrativo, con due diverse modalità:

1. su base continuativa, per specifiche esigenze, anche d'urgenza, in occasione di ogni verifica e di ogni riunione dell'OdV attraverso la redazione dei verbali.
2. su base annuale, tramite i summenzionati piano di azione annuale e documento contenente le attività svolte del periodo di riferimento. Quest'ultimo conterrà le seguenti specifiche informazioni:
 - ✓ la sintesi dell'attività e dei controlli svolti dall'OdV nel periodo di riferimento;
 - ✓ eventuali discrepanze tra le procedure operative attuative delle disposizioni del Modello;

- ✓ eventuali nuovi ambiti di commissione di reati previsti dal Decreto;
- ✓ la verifica delle segnalazioni ricevute da soggetti esterni o interni che riguardino eventuali violazioni del Modello e i risultati delle verifiche riguardanti le suddette segnalazioni;
- ✓ le procedure disciplinari e le eventuali sanzioni applicate alla Società, intendendo unicamente quelle inerenti le attività a rischio;
- ✓ una valutazione generale del Modello, con eventuali proposte di integrazioni e migliorie di forma e contenuto, sull'effettivo funzionamento dello stesso;
- ✓ eventuali modifiche del quadro normativo di riferimento.

L'Organo Amministrativo ha facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV. Del pari, l'OdV ha, a sua volta, facoltà di richiedere, attraverso le Funzioni o i soggetti competenti, la convocazione degli Organi sociali per motivi urgenti. Gli incontri con gli Organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV e dagli Organi di volta in volta coinvolti.

Flussi informativi da parte della Società

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'effettività e sull'efficacia del Modello, l'OdV è destinatario di tutte le segnalazioni e le informazioni ritenute utili a tale scopo, in conformità alle procedure interne adottate dalla Società.

Nei limiti e alle condizioni indicate nel presente Modello (Cfr. Paragrafo 11. Prestazioni da parte di terzi), tutti i destinatari del Modello devono comunicare direttamente con l'Organismo di Vigilanza:

- (i) per segnalare eventuali violazioni del Modello. Tali segnalazioni di violazioni possono essere anche anonime e devono descrivere in maniera circostanziata fatti e persone oggetto della segnalazione stessa,
- (ii) per dare riscontro ai flussi di "audit" svolti dall' ODV direttamente nei confronti dei Responsabili delle attività sensibili,
- (iii) per segnalare gli eventuali procedimenti disciplinari instaurati, le eventuali sanzioni irrogate ovvero gli eventuali provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Le comunicazioni all'ODV possono avvenire tramite i seguenti canali:

- (i) posta interna riservata;
- (ii) link dedicato: <https://ananda.centocinquanta.it/#/whistleblowing?id=00072240831-101>**
- (iii) posta ordinaria all'indirizzo della Sede legale della Società.

Fatto salvo quanto sopra:

- Viene lasciata la facoltà all'OdV di richiedere ogni altra informazione che riterrà necessaria alle Funzioni coinvolte nelle potenziali aree a rischio indicate nella Parte speciale del presente Modello;
- L'OdV, in ogni caso, adotta misure idonee per garantire la riservatezza dell'identità di chi trasmette informazioni all'Organismo stesso. Devono essere tuttavia opportunamente sanzionati comportamenti volti esclusivamente a rallentare l'attività dell'OdV. La Società garantisce i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, è assicurata la riservatezza

dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede;

- Le segnalazioni ricevute e la documentazione gestita dall'OdV in genere sono conservate dall'OdV stesso in un apposito archivio, cartaceo o informatico per un periodo di 10 anni. L'accesso a tale archivio è consentito ai soggetti autorizzati di volta in volta dall'OdV.

In generale, infine, la Società almeno una volta all'anno, invia un resoconto all'OdV contenente le informazioni/situazioni di particolare rilievo emerse nel corso del periodo di riferimento.

9. Whistleblowing

Con il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (di seguito anche "Decreto n. 24"), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 15 marzo 2023, è stata recepita nell'ordinamento italiano la direttiva UE 2019/1937 riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione" (cd. disciplina whistleblowing).

L'obiettivo della direttiva europea è stabilire norme minime comuni per garantire un elevato livello di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, creando canali di comunicazione sicuri, sia all'interno di un'organizzazione, sia all'esterno.

In casi specifici, è prevista la possibilità di effettuare la segnalazione mediante la divulgazione pubblica attraverso i media. Si tratta di una disciplina che persegue, come fine ultimo, il contrasto e la prevenzione dei fenomeni illeciti nelle organizzazioni pubbliche e private, incentivando l'emersione di condotte pregiudizievoli - di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del suo contesto lavorativo - in danno dell'ente di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo. Il Decreto abroga e modifica la disciplina nazionale previgente³, racchiudendo in un unico testo normativo - per il settore pubblico e per il settore privato - il regime di protezione dei soggetti che segnalano condotte illecite poste in essere in violazione non solo di disposizioni europee, ma anche nazionali, purché basate su fondati motivi e lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente, al fine di garantire il recepimento della direttiva senza arretrare nelle tutele già riconosciute nel nostro ordinamento.

Il quadro regolatorio di riferimento è stato infine completato con le Linee Guida ANAC (di seguito anche "LG ANAC") e Linee Guida di Confindustria⁴, recanti procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne, nonché indicazioni e principi di cui enti pubblici e privati possono tener conto per i canali interni.

³ Per effetto delle disposizioni del Decreto sono abrogati: l'art. 54 bis del Decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 TUPI per gli enti pubblici; l'art. 6, commi 2 ter e 2 quater, del Decreto 231; l'art. 3 del d. lgs. 179/2017. È stato invece modificato l'art. 6 comma 2 bis del Decreto 231.

⁴ Le LG ANAC sono consultabili al seguente link <https://www.anticorruzione.it/-/del.311.2023.linee.guida.whistleblowing>; le LG Confindustria al link file:///D:/Guida+Operativa+Whistleblowing_confindustria.pdf

Il Decreto n. 24 prevede che la nuova disciplina si applichi, in via generale, a decorrere dal 15 luglio 2023 (art. 24). Invece, per i soggetti del settore privato che, nell'ultimo anno, hanno impiegato una media di lavoratori subordinati fino a 249 unità, l'obbligo di istituire un canale interno di segnalazione ha effetto a decorrere dal 17 dicembre 2023; fino a quel giorno, continua ad applicarsi la disciplina previgente (art. 6, co. 2-bis del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, di seguito anche "Decreto 231").

Per "*whistleblowing*" si intende, dunque, qualsiasi segnalazione riguardante condotte sospette non conformi alla legge, a quanto stabilito dal Codice Etico e dal Modello Organizzativo 231 adottati dalla Società.

La procedura ed i canali adottati dalla Società allegati al presente Modello, garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione e canali alternativi di segnalazione idonei a garantire, anche con modalità informatiche, in conformità a quanto previsto dalle più recenti normative, la riservatezza dell'identità del segnalante.

10. Prestazioni da parte di terzi

Le prestazioni di beni, lavori o servizi, che possano riguardare attività sensibili, da parte di terzi (ad es. altre società, Consulenti, Partner, ecc.), devono essere disciplinate sotto forma di contratto scritto.

Il contratto deve prevedere, in capo alla controparte contrattuale della Società (sia terze parti) l'impegno a rispettare, durante la vigenza del contratto, i principi del D.Lgs. 231/2001. La controparte contrattuale, inoltre, – salvo casi eccezionali per cui è richiesto il rispetto del Modello e del Codice Etico della Società – si impegna a rispettare il proprio Codice Etico e Modello, qualora presenti. In caso di mancanza del Codice Etico e/o del Modello, alla controparte contrattuale è richiesto di rispettare i principi del Codice Etico di S.E.S. – Società Editrice per il Sud S.p.a. e del D.Lgs.231/2001. Infine, alla controparte è richiesto di operare in linea con quanto sopra indicato, a pena – nei casi più gravi - di risoluzione del contratto medesimo ex art. 1456 c.c., fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento.

11. Sistema disciplinare

11.1. Principi generali

La Società condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dal Modello, dagli Strumenti di attuazione del Modello e dal Codice Etico, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società stessa ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

Per assicurare l'efficace attuazione del Codice Etico e del Modello, la Società ha adottato un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello, tanto nei confronti dei soggetti in posizione apicale (art.6, comma 2, lett. e), quanto verso i soggetti sottoposti all'altrui direzione (art.7, comma 4, lett. b).

Ogni violazione del Modello o degli Strumenti di attuazione del Modello stesso, da chiunque commessa, deve essere immediatamente comunicata, per iscritto, all'Organismo di Vigilanza, ferme restando le procedure e i provvedimenti di competenza del titolare del potere disciplinare.

Il dovere di segnalazione grava su tutti i destinatari del Modello, nei limiti e alle condizioni indicate nel presente Modello (Cfr. Paragrafo 11. Prestazioni da parte di terzi).

Dopo aver ricevuto la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza deve immediatamente porre in essere i dovuti accertamenti, previo mantenimento della riservatezza del soggetto nei confronti del quale si sta procedendo. Effettuate le opportune analisi e valutazioni, l'OdV informerà degli esiti il titolare del potere disciplinare, che darà il via all'iter procedurale al fine di procedere alle contestazioni e alla eventuale applicazione di sanzioni, restando inteso che le eventuali sanzioni disciplinari sono adottate dagli Organi aziendali competenti, in virtù dei poteri loro conferiti dallo Statuto o da regolamenti interni alla Società.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi del Modello e degli Strumenti di attuazione del Modello;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello;
- l'ostacolo alla attività di vigilanza dell'OdV;
- l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello.

11.2. Misure disciplinari

Il Modello costituisce un insieme di regole alle quali il personale deve attenersi, in materia di norme comportamentali e di sanzioni: ogni sua violazione, pertanto, comporta l'applicazione del procedimento disciplinare e delle relative sanzioni. Tutto il personale dipendente di ogni ordine e grado (operai, impiegati, quadri e dirigenti) e legato alla Società da qualsiasi contratto di lavoro (full time o part time), con o senza vincolo di subordinazione (anche di natura parasubordinata) è tenuto al rispetto delle disposizioni contenute nel Modello.

Nei confronti dei lavoratori dipendenti, il sistema disciplinare è applicato in conformità all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori) ed ai vigenti CCNL di categoria. Qualora il fatto costituisca violazione anche di doveri derivanti dalla legge o dal rapporto di lavoro, tali da non

consentire ulteriormente il proseguimento del rapporto di lavoro neppure in via provvisoria, potrà essere deciso il licenziamento senza preavviso, secondo l'art. 2119 c.c., fermo il rispetto del procedimento disciplinare. Ferma restando la discrezionalità del titolare del potere disciplinare, si applicano, a titolo esemplificativo:

- per la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi del Modello o degli Strumenti di attuazione del Modello, la sanzione del **richiamo**;
- per la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera e l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera, **la sanzione pecuniaria**;
- per la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello, l'ostacolo alla attività di vigilanza dell'OdV, l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni e la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello, la sanzione della **sospensione dalla mansione o dall'incarico e dalla retribuzione**.

Nel caso di reiterazione di violazioni, ovvero di violazioni di particolare gravità, o che hanno esposto la Società al pericolo di conseguenze pregiudizievoli, si applica una sanzione di maggiore gravità rispetto a quella prevista per la violazione commessa o, nei casi più gravi, il **licenziamento**.

Se la violazione riguarda i dirigenti, l'Organismo di Vigilanza deve darne comunicazione al titolare del potere disciplinare ed all'Organo Amministrativo, mediante relazione scritta. I destinatari della comunicazione avviano i procedimenti di loro competenza al fine di avviare le contestazioni ed eventualmente comminare le sanzioni previste dalla legge e dal CCNL applicabile, tra cui la risoluzione del rapporto di lavoro.

Se la violazione riguarda un Amministratore della Società, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione mediante relazione scritta. In questo caso, il Consiglio di Amministrazione può applicare qualsiasi provvedimento previsto dalla legge, determinato in base alla gravità, alla colpa ed al danno derivante alla Società.

Nei casi più gravi e quando la violazione sia tale da ledere il rapporto di fiducia con la Società, il Consiglio di Amministrazione propone all'Assemblea la **revoca dalla carica**.

Per i provvedimenti nei confronti dell'OdV, si rimanda alla disciplina di revoca dall'incarico sopra riportata. I rapporti con terze parti sono regolati da adeguati contratti in cui sia indicato che le parti devono rispettare i principi del D.Lgs. 231/2001. Nel contratto, inoltre, sarà indicato che la controparte – salvo casi eccezionali per cui è richiesto il rispetto del Modello e del Codice Etico della Società – si impegna a rispettare il proprio Codice Etico e Modello; in caso di mancanza del Codice Etico e/o del Modello, il contratto prevede in capo alla controparte l'obbligo di rispettare i principi del Codice Etico della Società e del D.Lgs. 231/2001. In particolare, il mancato rispetto di quanto sopra indicato deve comportare

– nei casi più gravi - **la risoluzione dei medesimi rapporti, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento.**

- Requisito fondamentale delle sanzioni è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio a tre criteri:
- gravità della violazione;
- tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale ecc. ecc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano normativo e contrattuale;
- eventuale recidiva.

12. Attività di comunicazione e formazione

La comunicazione e la formazione del personale sono importanti requisiti dell'attuazione del Modello 231. La Società si impegna a facilitare e promuovere la conoscenza del Modello 231 da parte del management e dei dipendenti, con grado di approfondimento diversificato secondo posizione e ruolo, favorendo la partecipazione attiva degli stessi all'approfondimento dei suoi principi e contenuti.

12.1 Comunicazione ai componenti degli organi sociali

Con la delibera che dispone l'adozione del Modello 231 (e dei suoi relativi aggiornamenti), ciascun componente dell'organo sociale deliberante si impegna personalmente anche al rispetto delle previsioni contenute nel medesimo. Gli amministratori che - anche per effetto di sostituzioni o rinnovi di cariche - non hanno partecipato alla decisione relativa all'adozione del Modello 231 (e dei suoi relativi aggiornamenti) sottoscrivono una dichiarazione di conoscenza e adesione ai principi e ai contenuti dello stesso. La dichiarazione viene archiviata e conservata dall'Organismo di Vigilanza.

12.2 Formazione e comunicazione ai dirigenti ed ai responsabili di unità

Il Modello 231 è comunicato a tutti i dirigenti (a ruolo e/o in servizio nella Società) e ai Responsabili di funzione/reparto/BU/unità.

I principi e i contenuti del d.lgs. n. 231 del 2001 e del Modello 231 sono, inoltre, divulgati mediante corsi di formazione. La partecipazione ai corsi è obbligatoria. La struttura dei corsi di formazione è approvata dall'organismo di vigilanza della Società su proposta delle funzioni aziendali competenti.

12.3 Formazione e comunicazione per quadri, impiegati e operai (non responsabili di unità)

Il Modello 231 è affisso nelle bacheche aziendali e comunicato a ciascun dipendente oltre che visionabile su Intranet e sito Internet della Società. Sono, inoltre, definite iniziative di formazione mirata per quadri, impiegati e operai (non responsabili di unità), ferma restando in ogni caso l'obbligatorietà della partecipazione alle iniziative di formazione relative al Codice Etico.

12.4 Formazione e comunicazione mediante strumenti informatici

Il Modello 231 è reso disponibile a tutti i dipendenti nella intranet aziendale e, inoltre, è reso disponibile a tutti gli utenti - anche non dipendenti - del sito internet della Società. Le iniziative di formazione e informazione mirata possono svolgersi anche a distanza e mediante utilizzo di risorse informatiche.

12.5 Comunicazione a terzi

In coerenza con quanto già previsto per il Codice Etico, i principi e i contenuti del Modello 231 sono portati a conoscenza di tutti coloro con i quali la Società intrattiene relazione contrattuali.

L'impegno all'osservanza della legge e dei principi di riferimento del Modello 231 da parte dei terzi aventi rapporti contrattuali con la Società è contenuto all'interno della procedura di qualificazione dei fornitori strategici ed è oggetto di esplicita accettazione.

Al riguardo, con strumento normativo aziendale sono standardizzate clausole che, a seconda dell'attività regolamentata dal contratto, impegnano le controparti al rispetto del Modello 231, prevedendo, se necessario, appositi rimedi contrattuali (quali il diritto di risoluzione e/o la facoltà sospenderne l'esecuzione del contratto e/o clausole penali) per il caso di inadempimento.

12.6 Estensione del Modello 231 alle Società Controllate con sede in Italia

La Società incentiva l'adozione ed efficace attuazione da parte di tutte le Società Controllate di propri modelli organizzativi.

Il Modello 231 della Società rappresenta anche il punto di riferimento per la definizione del modello organizzativo di ciascuna società da essa direttamente o indirettamente controllata.

In particolare, le Società Controllate si allineano agli standard generali di trasparenza delle attività e agli Standard di controllo specifici del Modello 231 adottati dalla "Società".

Resta ferma la possibilità, da parte di ciascuna Società Controllata, di individuare Attività Sensibili e standard di controllo specifici la cui adozione risulti opportuna in ragione delle peculiarità della propria realtà aziendale e del contesto normativo di riferimento.

Ciascuna Società Controllata istituisce un autonomo e indipendente organismo di vigilanza.

In coerenza con l'impostazione sopra descritta:

- (i) il Modello 231 è comunicato a ciascuna Società Controllata da parte del soggetto apicale della "Società" cui questa riferisce da un punto di vista organizzativo;
- (ii) ciascuna società controllata adotta e/o aggiorna il proprio Modello nel rispetto di quanto sopra specificato;
- (iii) l'avvenuta adozione del proprio modello e dei relativi aggiornamenti, in coerenza con la metodologia di cui al precedente capitolo 2 e presente paragrafo 4.5, è comunicata per conoscenza dall'organo

amministrativo della società controllata all'unità competente cui la società controllata riporti organizzativamente, secondo i normali flussi comunicativi in essere tra la società stessa e le competenti strutture della "Società".

Fermo restando quanto sopra indicato, le Società Controllate emittenti azioni quotate presso mercati regolamentati, se esistenti, ricevono il Modello 231 e adottano il proprio modello adeguandolo - ove necessario - alle peculiarità della propria azienda in coerenza con il grado di autonomia gestionale che le contraddistingue.

I rappresentanti indicati dalla "Società" negli organi sociali delle partecipate, nei consorzi e nelle joint-venture promuovono i principi e i contenuti del Modello 231 negli ambiti di rispettiva competenza.

L'Organismo di Vigilanza della "Società" monitora il processo di adozione e aggiornamento dei modelli organizzativi delle Società Controllate.

12.7 . Modello semplificato per società di piccole dimensioni con sede in Italia

Ferma restando l'inderogabilità dei Principi Generali, con apposito strumento normativo interno sono definiti i casi in cui le Società Controllate di piccole dimensioni⁵ possono adottare un modello semplificato, caratterizzato dai seguenti elementi:

- adattamento e razionalizzazione degli standard di controllo del Modello 231 alla singola realtà aziendale;
- verifica, almeno annuale, da parte dell'organo amministrativo della società controllata della sussistenza dei requisiti che caratterizzano l'ente tra quelli di piccole dimensioni e legittimano il mantenimento del modello semplificato.

13. Presidi di controllo

13.1. Struttura dei presidi di controllo

I presidi finalizzati alla prevenzione del rischio di commissione dei reati previsti dal d.lgs. n. 231 del 2001 affiancano l'osservanza del Codice Etico, principio generale non derogabile del Modello 231, e sono strutturati su due livelli di controllo:

- 1) standard generali di trasparenza delle attività, che devono essere sempre presenti in tutte le Attività Sensibili prese in considerazione dal Modello 231;

⁵ Per poter ritenere "di piccole dimensioni" un ente/società occorre esaminare l'essenzialità della struttura interna gerarchica e funzionale. Gli indicatori delle caratteristiche di essenzialità della struttura gerarchica e funzionale idonee - ove venga rilevata la contemporanea presenza di due o più di esse - per la qualifica di "piccola impresa" sono: (a) l'assenza o la ridotta articolazione della struttura del personale e dei collaboratori esterni della società; (b) l'esistenza di rilevanti rapporti di outsourcing nella conduzione di aspetti significativi dell'attività aziendale; (c) l'assenza o ridotta entità di attività operative; (d) la ridotta articolazione degli organi amministrativi e gestionali e del numero di soggetti legittimati alla rappresentanza verso l'esterno della società; (e) le limitate dimensioni del giro d'affari e dei movimenti finanziari della società.

2) standard di controllo specifici, che prevedono disposizioni particolari volte a disciplinare gli aspetti peculiari delle Attività Sensibili e che devono essere contenuti negli strumenti normativi aziendali di riferimento. Tali strumenti riportano l'indicazione, tra le normative di riferimento, del Modello 231.

13.2. Standard generali di trasparenza

Gli standard generali di trasparenza delle Attività Sensibili ai sensi del Modello 231 sono:

- a) Segregazione delle attività: deve esistere segregazione delle attività tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza⁶;
- b) Norme: devono esistere disposizioni aziendali idonee a fornire almeno principi di riferimento generali per la regolamentazione dell'attività sensibile;
- c) Poteri di firma e poteri autorizzativi: devono esistere regole formalizzate per l'esercizio di poteri di firma e poteri autorizzativi interni idonee anche a garantire che l'attribuzione dei predetti poteri avvenga in coerenza con le responsabilità organizzative assegnate;
- d) Tracciabilità: i soggetti, le funzioni interessate e/o i sistemi informativi utilizzati devono assicurare l'individuazione e la ricostruzione delle fonti, degli elementi informativi e dei controlli effettuati che supportano la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società e le modalità di gestione delle risorse finanziarie.

Gli standard generali di trasparenza sono recepiti dalle funzioni competenti nell'ambito negli strumenti normativi interni riferibili alle Attività Sensibili. Tali strumenti normativi sono comunicati e diffusi dalle funzioni competenti in osservanza delle leggi e dei contratti applicabili e vincolano il management e i dipendenti della "Società" alla loro osservanza.

13.3. Standard di controllo specifici

La Società ha previsto disposizioni particolari volte a disciplinare gli aspetti peculiari delle Attività Sensibili e dei relativi presidi di controllo proceduralizzate e approvate in occasione dell'adozione della prima versione del Modello 231 nonché in occasione dei suoi successivi aggiornamenti.

Le procedure sono:

- (i) redatte dall'Organo amministrativo;
- (ii) trasmesse dall'Organo amministrativo all'Organismo di Vigilanza, che ne è custode (oltre che per gli adempimenti successivi di competenza);

⁶ È attribuita allo standard la seguente qualificazione: il principio della segregazione deve sussistere considerando l'Attività Sensibile nel contesto dello specifico processo di appartenenza; la segregazione sussiste in presenza di sistemi codificati, complessi e strutturati ove le singole fasi siano coerentemente individuate e disciplinate nella gestione, con conseguente limitazione di discrezionalità applicativa, nonché tracciate nelle decisioni assunte.

Gli standard di controllo specifici sono recepiti dalle funzioni competenti negli strumenti normativi interni riferibili alle Attività Sensibili.

L'Organismo di Vigilanza della "Società" promuove inoltre la conoscenza e diffusione alle strutture ed organismi interessati, anche a mezzo di strumenti normativi interni.

Gli strumenti che compongono il sistema normativo aziendale sono comunicati e diffusi dalle funzioni aziendali competenti in osservanza delle leggi e dei contratti applicabili e vincolano il management e i dipendenti della "Società" alla loro osservanza.