



NORME DI RIFERIMENTO
DEL MODELLO GENERALE
DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001

Editalia Spa	NORME DI RIFERIMENTO DEL MODELLO GENERALE DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	MOPG Rev.02 pag. 2 di 27
--------------	---	--------------------------------

Storico delle revisioni		
<i>Rev.</i>	<i>Data</i>	<i>Descrizione</i>
00	03 10 2006	1 ^a Emissione documento.
01	18/12/2009	Aggiornamento del Modello ai reati previsti dagli artt. 25 septies (Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro); 25 octies (Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita); 24 bis (Delitti informatici e trattamento illecito di dati); 24 ter (Delitti di criminalità organizzata); 25 novies (Delitti in materia di violazione del diritto d'autore); 25bis-1 (Delitti contro l'industria e il commercio)
02	2014	Recepimento delle Linee Guida A.I.E..

Revisione corrente		
<i>Rev.</i>	<i>Data</i>	<i>Descrizione</i>
02	2014	Recepimento delle Linee Guida A.I.E..

Riesaminato e Approvato da
<i>CDA del 17 aprile 2014</i>

Editalia Spa	NORME DI RIFERIMENTO DEL MODELLO GENERALE DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	MOPG Rev.02 pag. 3 di 27
--------------	---	--------------------------------

Sommario

1	Definizioni	5
2	Struttura del documento	7
3	Il decreto legislativo n. 231/2001 e le Linee Guida emanate dalle associazioni di categoria.....	8
3.1	Il decreto legislativo n. 231/2001.....	8
3.2	Le Linee Guida di Confindustria.....	10
3.3	Le Linee Guida dell'Associazione Italiana Editori (AIE)	11
4	Modello e Codice Etico	13
5	Il modello di Editalia S.p.A.	14
5.1	Premessa.....	14
5.2	La funzione del modello.....	14
5.3	Principi ed elementi ispiratori del Modello	15
5.4	L'adozione del Modello della Editalia S.p.A. e sue successive modifiche.....	16
5.4.1	Criteri di aggiornamento del Modello.....	16
5.4.2	Procedura di aggiornamento del Modello	17
5.5	L'adozione del Modello nell'ambito del Gruppo	18
6	L'Organismo di Vigilanza	18
6.1	Requisiti.....	18
6.2	Nomina e durata.....	19
6.3	Cessazione, decadenza e revoca.....	19
6.4	Funzionamento	20
6.5	Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	21
6.6	Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso il Consiglio di Amministrazione	21
6.7	Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza	22
6.8	Rapporti fra Organismo di Vigilanza della capogruppo e delle controllate	23
6.9	Raccolta e conservazione delle informazioni.....	24
7	Piano di formazione e di comunicazione.....	24
7.1	Comunicazione e formazione per i Dipendenti.....	24
7.2	La comunicazione e formazione per i Consulenti e Partner	24
8	Sistema disciplinare	25
8.1	Funzione del sistema disciplinare.....	25
8.2	Misure nei confronti di quadri, impiegati e operai	25

Editalia Spa	NORME DI RIFERIMENTO DEL MODELLO GENERALE DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	MOPG Rev.02 pag. 4 di 27
--------------	---	--------------------------------

8.2.1	Violazioni delle specifiche regole comportamentali espresse nelle procedure attuative del presente documento e del Codice Etico e relative sanzioni.....	26
8.3	Misure nei confronti dei dirigenti.....	26
8.4	Misure nei confronti degli amministratori.....	27
8.5	Misure nei confronti dei Sindaci	27
8.6	Misure nei confronti dei Consulenti e dei Partner	27

Editalia Spa	NORME DI RIFERIMENTO DEL MODELLO GENERALE DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	MOPG Rev.02 pag. 5 di 27
--------------	--	--------------------------------

1 Definizioni

CCNL	Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle Aziende Grafiche ed affini e delle aziende editoriali anche multimediali
Codice Etico	Codice Etico adottato dalla Editalia S.p.A. con delibera del Consiglio di Amministrazione
Consulenti	Coloro che agiscono in nome e/o per conto della Editalia S.p.A. sulla base di apposito mandato o di altro vincolo di consulenza o collaborazione
Decreto	Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e s.m.i.
Dipendenti	tutti i lavoratori subordinati della Editalia S.p.A. (compresi i dirigenti)
Gruppo	Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato S.p.A. e le società da questi controllate ai sensi dell'art. 2359 c.c.
Linee Guida AIE/Associazione Italiana Editori	<i>“Linee Guida per la costruzione dei modelli di gestione e organizzazione per la prevenzione dei reati nel settore dell'editoria libraria”</i> predisposte dall'Associazione Italiana Editori
Linee Guida Confindustria	<i>“Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001”</i> predisposte da Confindustria
LDA	Legge 633/41 relativa alla protezione del diritto d'autore
Modello	Il presente documento: “Norme di riferimento del modello generale di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d.lgs. 231/01”, approvato dalla Società
Operazione Sensibile	Operazione o atto che si colloca nell'ambito dei Processi Sensibili e che può avere natura commerciale, finanziaria, di lobby tecnico-politica o societaria (esempi di tale ultima categoria sono: riduzioni di capitale, fusioni, scissioni, operazioni sulle azioni della società controllante, restituzioni di conferimenti ai soci ecc.)
Organi Sociali	Membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale della Editalia S.p.A.
Organismo di Vigilanza della Capogruppo	Organismo di Vigilanza dell'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato S.p.A.
Organismo di Vigilanza/OdV	Organismo della Editalia S.p.A. <i>“dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo”</i> cui è affidato <i>“il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento”</i> , secondo le disposizioni del d.lgs. 231/01, art. 6

Editalia Spa	NORME DI RIFERIMENTO DEL MODELLO GENERALE DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	MOPG Rev.02 pag. 6 di 27
--------------	--	--------------------------------

P.A.	Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari nella loro veste di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio
Partner	Controparti contrattuali della Editalia S.p.A., quali ad es. fornitori, sia persone fisiche sia persone giuridiche, ovvero soggetti con cui la società addivenga a una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (agenti, procacciatori, soggetti con cui la società conclude un'associazione temporanea d'impresa - ATI, joint venture, consorzi, ecc.), ove destinati a cooperare con l'azienda nell'ambito di Processi Sensibili
Processi Sensibili	Attività dell'Istituto Poligrafico nel cui ambito può ricorrere il rischio di commissione dei Reati
Reati	Reati ai quali si applica la disciplina prevista dal d.lgs. 231/01
Società	Editalia S.p.A.

Editalia Spa	NORME DI RIFERIMENTO DEL MODELLO GENERALE DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	MOPG Rev.02 pag. 7 di 27
--------------	---	--------------------------------

2 Struttura del documento

Il presente documento, che identifica gli elementi del sistema di controllo da adottare per la prevenzione dei reati previsti dal d.lgs. 231/01, si articola in:

“Parte Generale”, che riporta la normativa regolata dal d.lgs. 231/01 e i relativi ambiti di applicazione, ed evidenzia l’approccio metodologico della Società alla costruzione ed aggiornamento del proprio modello di organizzazione, gestione e controllo;

“Parte Speciale – I Processi Sensibili della Editalia S.p.A., predisposta in funzione dei processi operativi della Società identificati come potenzialmente “sensibili” al rischio di commissione dei reati contemplati dalla normativa in materia di responsabilità amministrativa degli enti.

Sono, inoltre, riportati in allegato al Modello tutti i reati che possono generare la responsabilità amministrativa degli enti, indipendentemente dalla loro applicabilità (anche solo teorica) alla Società.

Editalia Spa	NORME DI RIFERIMENTO DEL MODELLO GENERALE DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	MOPG Rev.02 pag. 8 di 27
--------------	--	--------------------------------

3 Il decreto legislativo n. 231/2001 e le Linee Guida emanate dalle associazioni di categoria

3.1 Il decreto legislativo n. 231/2001

Il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”, è stato emanato in attuazione della delega di cui all’art. 11 della legge 29 settembre 2000 n.300, in sede di adeguamento della normativa interna ad alcune convenzioni internazionali.

In vigore dal 4 luglio 2001, il Decreto ha introdotto nell’ordinamento italiano, nel solco dell’esperienza statunitense e in conformità a quanto previsto anche in ambito europeo, un nuovo regime di responsabilità – denominata “amministrativa” ma caratterizzata da profili di rilievo squisitamente penale – a carico degli enti, persone giuridiche e società, derivante dalla commissione o tentata commissione di determinate fattispecie di reato nell’interesse o a vantaggio degli enti stessi. Tale responsabilità si affianca alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato.

Si tratta di un’innovazione degna di estremo rilievo: sino all’entrata in vigore del Decreto, l’interpretazione consolidata del principio costituzionale di personalità della responsabilità penale lasciava le persone giuridiche indenni dalle conseguenze sanzionatorie connesse alla commissione di determinati reati, salvo che per l’eventuale risarcimento del danno – se e in quanto esistente – e per l’obbligazione civile di pagamento delle multe o ammende inflitte alle persone fisiche autori materiali del fatto, in caso di loro insolubilità (artt. 196 e 197 codice penale). L’introduzione di una nuova e autonoma fattispecie di responsabilità “amministrativa”, invece, consente di colpire direttamente il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione di determinati reati da parte delle persone fisiche – autori materiali dell’illecito penalmente rilevante – che “impersonano” l’ente o che operano, comunque, nell’interesse di quest’ultimo.

Le fattispecie di reato che – in base al Decreto – sono suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa dell’ente sono soltanto quelle espressamente indicate dal legislatore, dettagliatamente elencate nell’Allegato del Modello dedicato all’inquadramento normativo.

Le sanzioni previste dalla legge a carico della società in conseguenza della commissione o tentata commissione di tali reati consistono in:

- sanzione pecuniaria fino a un massimo di Euro 1.549.370,70 (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche come misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, che a loro volta, possono consistere in:
 - interdizione dall’esercizio dell’attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell’illecito;
 - divieto di contrarre con la pubblica amministrazione;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;

Editalia Spa	NORME DI RIFERIMENTO DEL MODELLO GENERALE DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	MOPG Rev.02 pag. 9 di 27
--------------	--	--------------------------------

- confisca del profitto che l'ente ha tratto dal reato (sequestro conservativo, in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza di condanna (che può essere disposta in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria è determinata attraverso un sistema basato su “quote” in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 258,22 e un massimo di Euro 1.549,37. Il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (art. 11 del Decreto).

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali sono espressamente previste quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni dell'interdizione dell'esercizio dell'attività, del divieto di contrarre con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate – nei casi più gravi – in via definitiva.

Secondo il Decreto, la società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da “persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso” (c.d. soggetti in posizione apicale; art. 5, comma 1, lett. a), d.lgs. n. 231/2001);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale sopra indicati (c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione, art. 5, comma 1, lett. b), d.lgs. n. 231/2001).

Per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, d.lgs. n. 231/2001) la società non risponde se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale la società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, d.lgs. n. 231/2001):

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quelli verificatisi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del modello nonché di curarne l'aggiornamento è stato affidato a un organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone fisiche hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;

Editalia Spa	NORME DI RIFERIMENTO DEL MODELLO GENERALE DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	MOPG Rev.02 pag. 10 di 27
--------------	--	---------------------------------

- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lettera b)¹.

Il Decreto delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi devono rispondere – in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati – alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati;
- b) predisporre specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- d) prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello organizzativo;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello organizzativo.

Nel caso di un reato commesso dai soggetti sottoposti all'altrui direzione, la società non risponde se dimostra che alla commissione del reato non ha contribuito l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. In ogni caso la responsabilità è esclusa se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

3.2 Le Linee Guida di Confindustria

In attuazione di quanto previsto all'art. 6, comma 3 del Decreto, Confindustria, prima tra le associazioni di categoria, ha definito le proprie "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo" nelle quali vengono fornite alle imprese associate indicazioni metodologiche su come individuare le aree di rischio e strutturare il modello di organizzazione, gestione e controllo.

Le Linee Guida suggeriscono alle società di utilizzare i processi di risk assessment e risk management e prevedono le seguenti fasi per la definizione del modello:

- identificazione dei rischi;
- predisposizione e/o implementazione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di cui sopra, attraverso l'adozione di specifici protocolli.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:

- a) il codice etico;
- b) il sistema organizzativo;
- c) le procedure manuali e informatiche;
- d) i poteri autorizzativi e di firma;

¹ La Relazione Illustrativa del D.Lgs. n. 231/2001 sottolinea a tal proposito: *«si parte dalla presunzione (empiricamente fondata) che, nel caso di reato commesso da un vertice, il requisito «oggettivo» di responsabilità dell'ente [ossia la c.d. «colpa organizzativa» dell'ente] sia soddisfatto, dal momento che il vertice esprime e rappresenta la politica dell'ente; ove ciò non accada, dovrà essere la società a dimostrare la sua estraneità, e ciò potrà fare soltanto provando la sussistenza di una serie di requisiti tra loro concorrenti».*

Editalia Spa	NORME DI RIFERIMENTO DEL MODELLO GENERALE DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	MOPG Rev.02 pag. 11 di 27
--------------	--	---------------------------------

- e) il sistema di controllo di gestione;
- f) la comunicazione al personale e la sua formazione.

Dette componenti devono essere informate ai principi di:

- a) verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
 - b) applicazione del principio di separazione delle funzioni;
 - c) documentazione dei controlli;
 - d) previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal modello;
 - e) autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione dell'organismo di vigilanza;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'organismo di vigilanza e previsione di specifici flussi informativi da e per l'organismo di vigilanza;
 - possibilità nei "gruppi societari" di soluzioni organizzative che accentrino presso la capogruppo le funzioni previste dal Decreto, purché presso ciascuna società controllata sia istituito un organismo di controllo che possa avvalersi delle risorse allocate presso l'analogo organismo della capogruppo e possa svolgere in concreto, mediante le risorse a disposizione che agiscono in qualità di professionisti esterni, attività di controllo e di reporting all'organismo di controllo della capogruppo.

3.3 Le Linee Guida dell'Associazione Italiana Editori (AIE)

L'Associazione Italiana Editori ha realizzato nel novembre 2011 le Linee Guida per la redazione dei modelli di gestione e organizzazione per la prevenzione dei reati nel settore dell'editoria libraria.

Si tratta dunque di indicazioni specificamente tagliate sulle peculiari caratteristiche delle attività svolte dalle imprese associate nei vari settori dell'editoria libraria, che si affiancano – senza sostituirli – a documenti più generali e complessi, quali in particolare le linee guida di Confindustria.

Le linee guida predisposte dall'A.I.E. circoscrivono il loro campo d'indagine alle peculiari aree di rischio rilevabili nel settore dell'editoria libraria affrontando, con particolare attenzione, fra le fattispecie penali previste dal Decreto agli artt. 24 e ss., quelle che appaiano presentare specifici profili di rischio con riferimento allo svolgimento dell'attività indicata (e rimandando dunque ogni valutazione concernente le altre fattispecie alle suddette trattazioni generali).

A tale fine, vengono analizzate le diverse aree di attività in cui operano le imprese editoriali associate, ed in particolare:

- i) editoria scolastica
- ii) editoria accademico – professionale
- iii) editoria d'arte
- iv) editoria varia

individuando per ciascuna i peculiari rischi di commissione dei reati di cui agli artt. 24 e ss. del D. Lgs 231/2001.

Le categorie di reato peculiari per la categoria individuate e trattate dalle linee guida A.I.E. sono le seguenti:

Editalia Spa	NORME DI RIFERIMENTO DEL MODELLO GENERALE DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	MOPG Rev.02 pag. 12 di 27
--------------	---	---------------------------------

- i) reati commessi nell'ambito dei rapporti con le pubbliche amministrazioni;
- ii) reati cosiddetti "informatici";
- iii) reati di pornografia minorile, detenzione di materiale pornografico, pornografia virtuale;
- iv) reati commessi in violazione delle norme sul diritto d'autore.

Si rinvia invece alle indicazioni fornite dalle citate linee guida elaborate da Confindustria per quanto riguarda la gestione del rischio di commissione di quei reati aventi carattere "trasversale", perché caratterizzati da profili di rischio sostanzialmente analoghi nei diversi settori imprenditoriali, e che risultano comunque in astratto configurabili anche per le imprese editoriali, come ad esempio i reati societari o i reati in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Vengono comunque affrontati, nonostante la loro trasversalità, i delitti di criminalità organizzata, di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, dei delitti contro la fede pubblica, l'industria e il commercio e del reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria.

Alcune fattispecie sono state introdotte nell'ambito del D.Lgs. 231/2001 solo nel 2009, e non sono quindi state trattate nelle Linee Guida di Confindustria (aggiornate al 31 marzo 2008).

Editalia Spa	NORME DI RIFERIMENTO DEL MODELLO GENERALE DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	MOPG Rev.02 pag. 13 di 27
--------------	---	---------------------------------

4 Modello e Codice Etico

Editalia S.p.A., intendendo conformarsi alla disciplina dettata dal d.lgs. 231/01 e con l'obiettivo di prevenire la commissione dei Reati ivi previsti, ha adottato un proprio Modello e Codice Etico, conformi al Decreto, alle Linee Guida di Confindustria, alle Linee Guida di A.I.E. ed al Modello della capogruppo Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato S.p.A.:

- il Codice Etico ha lo scopo di esprimere i principi di “deontologia aziendale” che la Società riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i Dipendenti, Organi Sociali, Consulenti e Partner. In quanto tale può essere considerato uno dei componenti del Modello;
- il Modello risponde all'esigenza di prevenire la commissione di particolari tipologie di reato (per fatti che, commessi apparentemente a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa sulla base di quanto previsto dal Decreto) e predispone e codifica regole comportamentali specifiche, conformi alle prescrizioni contenute in detta fonte normativa. L'efficace e costante attuazione del Modello prescelto e adottato costituisce l'esimente della Società ai fini della responsabilità di cui al Decreto.

Editalia Spa	NORME DI RIFERIMENTO DEL MODELLO GENERALE DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	MOPG Rev.02 pag. 14 di 27
--------------	--	---------------------------------

5 Il modello di Editalia S.p.A.

5.1 Premessa

Editalia S.p.A. sensibile all'esigenza di diffondere e consolidare la cultura della trasparenza e dell'integrità, nonché consapevole dell'importanza di adottare un sistema di controllo della liceità e della correttezza della conduzione di ogni attività aziendale – ha avviato, successivamente all'emanazione del Decreto, un progetto interno finalizzato alla predisposizione di un modello organizzativo conforme alle prescrizioni di cui al citato Decreto.

Sebbene la predisposizione e l'adozione del modello siano previste dalla legge in termini di "facoltà" e non di obbligo dell'ente, tale iniziativa ha risposto all'esigenza di fare delle prescrizioni introdotte nell'ordinamento italiano a mezzo del Decreto un'opportunità di revisione critica delle norme e degli strumenti di *governance* già proprie della cultura e dell'organizzazione della Società e del Gruppo, cogliendo al contempo l'occasione di sistematizzare l'attività svolta (inventariazione delle aree di attività e dei Processi Sensibili, analisi dei rischi potenziali, valutazione e adeguamento del sistema dei controlli già esistenti sui Processi Sensibili) per sensibilizzare le risorse impiegate rispetto al tema del controllo dei processi aziendali, finalizzato – oltre che a una migliore gestione e razionalizzazione dei relativi costi - alla prevenzione "attiva" dei Reati.

5.2 La funzione del modello

Il modello configura un sistema strutturato e organico di procedure e attività di controllo, *ex ante* ed *ex post*, volto a prevenire e a ridurre il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto.

L'individuazione delle attività esposte al rischio di reato, e la loro proceduralizzazione in un efficace sistema di controlli, devono:

- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto della Società pienamente consapevoli dei rischi delle sanzioni cui andrebbe incontro la Società in caso di commissione dei Reati;
- consentire alla Società di adottare tempestivamente i provvedimenti e le cautele più opportune per prevenire o impedire la commissione dei reati.

Tra le finalità del modello vi è, quindi, quella di radicare nei Dipendenti, Organi Sociali, Consulenti e Partner, che operino per conto o nell'interesse della società nell'ambito dei Processi Sensibili, il rispetto dei ruoli, delle modalità operative, dei protocolli e, in altre parole, del modello organizzativo adottato e la consapevolezza del valore sociale di tale modello al fine di prevenire i reati.

Conseguentemente, l'efficace attuazione del modello viene garantita attraverso la costante attività di controllo dell'Organismo di Vigilanza e la comminazione di sanzioni, disciplinari o contrattuali, che rendano incontestabile l'intento primario di censurare fattivamente ogni comportamento illecito.

Le componenti del modello sono descritte nei seguenti documenti:

- 1) lo Statuto Sociale, in cui sono definiti gli ambiti dell'attività della Società;
- 2) il Codice Etico, che esprime i principi di "deontologia aziendale" della Società;
- 3) il presente documento "Norme di riferimento del modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d.lgs. 231/01" (per brevità denominato "Modello"), che evidenzia l'approccio metodologico adottato dalla Società per la definizione del proprio modello, riepiloga tutti i reati che possono generare la responsabilità amministrativa degli enti e identifica i processi operativi potenzialmente "sensibili" al rischio di commissione dei Reati, e i relativi strumenti di controllo da prevedere;

Editalia Spa	NORME DI RIFERIMENTO DEL MODELLO GENERALE DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	MOPG Rev.02 pag. 15 di 27
--------------	--	---------------------------------

- 4) il sistema delle deleghe e delle procure, che evidenzia la distribuzione di funzioni e compiti all'interno della Società e i soggetti cui sono state conferite specifiche procure al fine di esercitare i poteri rappresentativi necessari allo svolgimento del proprio incarico;
- 5) l'organigramma aziendale, che descrive sinteticamente le funzioni, i compiti, i rapporti gerarchici, i flussi comunicativi esistenti nell'ambito di una determinata struttura organizzativa;
- 6) le procedure aziendali, che regolamentano i principali processi di business e i processi identificati come "sensibili" ai sensi del d.lgs. 231/01;
- 7) il documento di valutazione dei rischi (DVR), approvato dal Datore di Lavoro in attuazione del d.lgs. 81/08 e s.m.i., che individua i fattori di rischio per la sicurezza e igiene sul luogo di lavoro esistenti in azienda, le loro reciproche interazioni, e ne valutano l'entità, fornendo la base per individuare le misure di prevenzione e pianificarne l'attuazione;
- 8) il documento programmatico per la sicurezza (DPS), che descrive l'organizzazione e le misure di sicurezza adottate dalla Società relativamente alla tutela della privacy nel trattamento dei dati personali.

5.3 Principi ed elementi ispiratori del Modello

Nella predisposizione del presente documento "Modello" si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e di controllo sui Processi Sensibili.

In particolare, quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società anche in relazione ai Reati da prevenire, la Società ha individuato i seguenti:

- 1) i principi di corporate governance adottati, anche in via di fatto, dalla Società;
- 2) il sistema di controllo interno, e quindi le procedure aziendali, la documentazione e le disposizioni inerenti alla struttura gerarchico-funzionale aziendale e organizzativa e il sistema di controllo della gestione;
- 3) il sistema di comunicazione al personale e la formazione dello stesso attualmente adottati dalla Società;
- 4) il sistema disciplinare di cui al CCNL applicato;
- 5) in generale, la normativa italiana e straniera applicabile.

I principi, le regole e le procedure di cui agli strumenti sopra elencati, non vengono riportati dettagliatamente in questo documento, ma fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che la Società intende integrare.

Principi cardine a cui il Modello si ispira, oltre a quanto sopra indicato, sono:

- le Linee Guida di Confindustria e le Linee Guida dell'A.I.E., in base alle quali è stata predisposta la mappatura dei Processi Sensibili;
- i requisiti indicati dal Decreto e in particolare:
 - l'attribuzione a un organismo di vigilanza (di seguito, "OdV"), interno a Editalia S.p.A., del compito di verificare l'attuazione efficace e corretta del Modello, anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali e il diritto a un'informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del Decreto;
 - la messa a disposizione dell'OdV di risorse – in termini di potere di spesa – adeguate a supportarlo nei compiti affidatigli e a raggiungere risultati ragionevolmente ottenibili;

Editalia Spa	NORME DI RIFERIMENTO DEL MODELLO GENERALE DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	MOPG Rev.02 pag. 16 di 27
--------------	--	---------------------------------

- l'attività di verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*);
- —l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure previste dal Codice Etico;
- i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno e in particolare:
 - la verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del Decreto;
 - il rispetto del principio della separazione delle funzioni in base al quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
 - la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
 - la comunicazione all'OdV delle informazioni rilevanti.

5.4 L'adozione del Modello della Editalia S.p.A. e sue successive modifiche

Sebbene, come detto, l'adozione del modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, in conformità alle politiche aziendali la Società ha ritenuto necessario avviare e portare a termine il progetto interno finalizzato alla predisposizione di un modello organizzativo, di gestione e controllo conforme alle prescrizioni di cui all'art. 6 del Decreto, adottando il presente documento – che contiene i principi di riferimento per l'attuazione del modello – nella sua prima formulazione, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 03 ottobre 2006.

Essendo il presente documento, e il modello organizzativo e di gestione che ne discende, un atto di emanazione dell' "organo dirigente" – in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a) del Decreto – le successive modifiche e integrazioni sono di competenza del Consiglio di Amministrazione.

5.4.1 Criteri di aggiornamento del Modello

Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del modello sono espressamente prescritti dall'art. 6, co. 1, lett. b) del Decreto e devono essere realizzati in occasione di:

- modifiche legislative o delle Linee Guida di Confindustria e dell'A.I.E. ispiratrici del modello;
- avveramento di eventuali ipotesi di violazione del modello e/o esiti di verifiche sull'efficacia del medesimo (che potranno concernere anche esperienze di pubblico dominio riguardanti altre società del settore);
- cambiamenti rilevanti della struttura organizzativa ovvero mutamenti della strategia che aprano nuovi campi di attività dell'impresa.

L'adeguamento e/o aggiornamento del modello è un'attività di rilevante importanza, in quanto mirata al mantenimento, nel tempo, dell'efficacia del modello anche a fronte di modifiche dello scenario normativo o della realtà aziendale di riferimento, nonché nelle ipotesi di accertamento di carenze del modello stesso, anche e soprattutto in occasione di sue eventuali violazioni.

In conformità al ruolo in tal senso assegnatogli dal Decreto (art. 6, co. 1, lett b), l'Organismo di Vigilanza dovrà comunicare al Consiglio di Amministrazione ogni informazione, acquisita nel corso della propria attività, che possa determinare la necessità di procedere a interventi di aggiornamento e adeguamento del modello.

Le proposte di aggiornamento o di adeguamento del modello e, eventualmente, del presente documento, sono adottate con delibera del Consiglio di Amministrazione.

Editalia Spa	NORME DI RIFERIMENTO DEL MODELLO GENERALE DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	MOPG Rev.02 pag. 17 di 27
--------------	--	---------------------------------

5.4.2 Procedura di aggiornamento del Modello

La necessità di mantenere, nel tempo, l'efficacia del sistema di prevenzione e gestione dei rischi codificato nel presente documento e la sua conformità alle disposizioni di legge, alle Linee Guida di riferimento e alle politiche di Gruppo, rende opportuno disciplinare le modalità di gestione degli interventi di adeguamento del Modello.

Pertanto, ogni intervento di aggiornamento del Modello dovrà rispettare le seguenti macro-fasi:

1) Identificazione delle aree, delle attività e dei processi “sensibili”.

Obiettivo di questa fase è l'analisi del contesto aziendale, al fine di identificare in quali aree o settori di attività potrebbero - potenzialmente – verificarsi le fattispecie riconducibili ai Reati.

In questa fase devono essere svolte le seguenti attività:

- esame della documentazione aziendale disponibile (ad es. normativa di riferimento, organigramma e funzionigramma dell'ente, sistema di *corporate governance*, insieme delle deleghe e delle procure, regolamenti e procedure interne, sistema dei comitati, *compliance* relative alla normativa sulla *privacy*, sulla sicurezza del lavoro e sulla comunicazione economico-finanziari, bilancio di esercizio e consolidato e documenti allegati) per l'aggiornamento del contesto aziendale e al fine di identificare in quali aree o processi potrebbero – in astratto – verificarsi comportamenti riconducibili ai Reati;
- interviste di specifici soggetti-chiave della struttura aziendale, finalizzate: a) all'individuazione delle attività primarie delle singole funzioni aziendali, b) all'approfondimento del sistema di relazioni, inteso sia come rapporti interni tra le diverse funzioni aziendali nello svolgimento delle loro attività sia come rapporti esterni; c) all'individuazione dei meccanismi operativi, quali sistemi di pianificazione e controllo, sistemi informativi, meccanismi e sistemi di comunicazione;
- analisi delle eventuali indagini, imputazioni e/o condanne e comunque, dei procedimenti penali relativi ai Reati previsti dal Decreto a carico di Dipendenti e Organi Sociali della Società.

Il risultato di questa fase è la “mappa” dei Processi Sensibili, delle funzioni critiche per la gestione del rischio di commissione del Reato, del sistema dei controlli formali e informali già esistenti e dei relativi aspetti critici, dedicando particolare attenzione agli elementi di *compliance* specifici necessari per soddisfare i requisiti del Modello.

2) Comparazione della situazione rilevata rispetto al modello a tendere.

Obiettivo di questa fase è l'identificazione dei presidi necessari per colmare, per ogni area di rischio, le eventuali carenze di controllo rilevate e la definizione del piano operativo per l'attuazione delle eventuali azioni di miglioramento proposte.

Per ogni attività identificata come sensibile deve, quindi, essere effettuata un'analisi comparativa con il modello “a tendere” delineato dal Decreto, dalle Linee Guida di riferimento e dalle prescrizioni contenute nel presente documento, mirata a valutare: a) l'adeguatezza dei protocolli esistenti, ossia la loro capacità di prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti e/o di evidenziarne l'eventuale realizzazione; b) l'effettività dei protocolli esistenti, ossia la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli previsti nei protocolli.

Nel dettaglio, per ogni area di rischio rilevata dovranno essere definiti i seguenti elementi:

- attività sensibile;
- strutture organizzative coinvolte;

Editalia Spa	NORME DI RIFERIMENTO DEL MODELLO GENERALE DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	MOPG Rev.02 pag. 18 di 27
--------------	--	---------------------------------

- sistema dei presidi disponibili;
- ulteriori presidi necessari.

I risultati e l'eventuale piano d'azione dovranno essere formalizzati in un apposito documento.

5.5 L'adozione del Modello nell'ambito del Gruppo

In ottemperanza a quanto previsto nel Modello dell'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato S.p.A. la Società provvede ad adottare ed aggiornare il proprio Modello in piena libertà ed autonomia in relazione alle concrete esigenze operative.

Il Modello della Editalia S.p.A. dopo l'approvazione con apposita delibera da parte del Consiglio di Amministrazione viene trasmesso, ad opera dello stesso, all'Istituto Poligrafico.

6 L'Organismo di Vigilanza

6.1 Requisiti

L'organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello, nonché di curare l'aggiornamento del presente documento, deve essere interno alla società e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (art. 6, comma 1, lett. *b*, Decreto).

Conformemente alle indicazioni di Confindustria, l'organismo è caratterizzato dai seguenti requisiti:

- 1) autonomia;
- 2) indipendenza e onorabilità;
- 3) professionalità;
- 4) continuità di azione.

Costituiscono causa di ineleggibilità a membro dell'Organismo di Vigilanza e di incompatibilità alla permanenza nella carica:

- la condanna, con sentenza anche in primo grado o di patteggiamento, per i delitti richiamati dal d.lgs. 231/2001 o delitti a essi assimilabili;
- la condanna a una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche;
- l'assenza dei requisiti di professionalità, autonomia, indipendenza e onorabilità.

All'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di Organismo di Vigilanza deve rilasciare una dichiarazione, indirizzata al Consiglio di Amministrazione, nella quale attesta l'assenza di motivi di incompatibilità.

In conformità all'interpretazione del Decreto, non è consentito affidare all'esterno la funzione dell'OdV; è possibile affidare all'esterno (a soggetti terzi che posseggano le specifiche competenze necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico) compiti di natura tecnica, rimanendo la responsabilità complessiva per la vigilanza sul modello in capo all'Organismo di Vigilanza.

Editalia Spa	NORME DI RIFERIMENTO DEL MODELLO GENERALE DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	MOPG Rev.02 pag. 19 di 27
--------------	--	---------------------------------

6.2 Nomina e durata

L'Organismo di Vigilanza della Editalia S.p.A. è costituito da un organo collegiale; i componenti dell'Organismo di Vigilanza sono nominati tramite delibera dal Consiglio di Amministrazione della Società.

La durata dell'OdV è definita in anni tre a decorrere dalla data della delibera di nomina.

È responsabilità dell'Organo amministrativo la valutazione periodica dell'adeguatezza dell'OdV in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando, mediante delibera consiliare, le modifiche e/o integrazioni ritenute necessarie.

I membri dell'OdV designati restano in carica per tutta la durata del mandato ricevuto a prescindere dalla modifica di composizione del Consiglio di Amministrazione che li ha nominati; tale principio non si applica allorché il rinnovo del Consiglio di Amministrazione dipenda dal realizzarsi di reati che abbiano generato (o possano generare) la responsabilità della Società e/o degli Amministratori, nel qual caso il nuovo Organo Amministrativo provvede a rideterminare la composizione dell'Organismo.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza restano in carica per il periodo di durata stabilito all'atto della nomina e, comunque, non oltre 3 anni dalla medesima; i componenti dell'OdV sono rieleggibili.

Alla prescritta scadenza, l'OdV decade pur continuando a svolgere pro tempore in regime di *prorogatio* le proprie funzioni, fino a nuova nomina dei suoi componenti.

6.3 Cessazione, decadenza e revoca

La carica di membro dell'OdV cessa, oltre che nel caso di morte o dimissioni volontarie, per decadenza e revoca.

La decadenza opera automaticamente con il venir meno delle condizioni che avevano consentito la nomina iniziale - elencate nel paragrafo 6.1.

Fatte salve le ipotesi di decadenza automatica, i membri dell'Organismo possono essere revocati in qualunque momento dal Consiglio di Amministrazione; tale decisione deve essere motivata dall'organo dirigente e comunque preceduta dal parere del Collegio Sindacale.

Ai fini del presente Modello, per giusta causa di revoca dovrà intendersi:

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda uno dei componenti dell'Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti l'assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a sei mesi;
- un grave inadempimento dei propri doveri così come definiti nel Modello (tra gli altri, costituisce grave inadempimento la mancata partecipazione a più di due riunioni consecutive dell'OdV senza giustificato motivo);
- una sentenza di condanna della Società ai sensi del D.lgs. 231/01, passata in giudicato, ovvero un procedimento penale concluso tramite c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti "l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del D.lgs. 231/01;
- una sentenza di condanna passata in giudicato, a carico di uno dei membri dell'Organismo di Vigilanza per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal D.lgs. 231/01;

Editalia Spa	NORME DI RIFERIMENTO DEL MODELLO GENERALE DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	MOPG Rev.02 pag. 20 di 27
--------------	--	---------------------------------

- una sentenza di condanna passata in giudicato, a carico di uno dei componenti dell'Organismo di Vigilanza 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.

Nei casi sopra descritti, il Consiglio di Amministrazione provvederà a nominare il nuovo componente dell'Organismo di Vigilanza in sostituzione di quello cui sia stato revocato il mandato.

Qualora la revoca venga esercitata, sempre per giusta causa, nei confronti di tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione provvederà a nominare un nuovo Organismo di Vigilanza.

Nel caso in cui sia stata emessa una sentenza di condanna, il Consiglio di Amministrazione, nelle more del passaggio in giudicato della sentenza, potrà altresì disporre – sentito il Collegio Sindacale - la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza o di uno dei suoi membri e la nomina di un Organismo di Vigilanza ad interim o la nomina di un nuovo membro.

In caso di dimissioni o decadenza automatica di un membro effettivo dell'Organismo, quest'ultimo ne darà comunicazione tempestiva al consiglio di amministrazione il quale prenderà senza indugio le decisioni del caso. E' fatto obbligo al Presidente ovvero al membro effettivo più anziano di comunicare tempestivamente al consiglio di amministrazione il verificarsi di una delle ipotesi dalle quali derivi la necessità di sostituire un membro dell'Organismo.

L'Organismo si intende decaduto se vengono a mancare, per dimissioni o altre cause, la maggioranza dei componenti. In tal caso, il Consiglio di Amministrazione provvede alla nomina dei nuovi componenti.

L'Organismo si intende decaduto, inoltre, a seguito di condanne dell'ente, ancorché non definitive, per uno dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001, che abbiamo accertato l'omessa o insufficiente vigilanza dell'Organo a ciò preposto.

In caso di cessazione, decadenza o revoca, il Consiglio di Amministrazione, nel rispetto dei requisiti indicati nel paragrafo 6.1, provvede tempestivamente alla nomina di un nuovo membro, sempre.

6.4 Funzionamento

Il Consiglio di Amministrazione delibera i compensi dei membri dell'Organismo di Vigilanza e ne nomina il Presidente.

Al fine di svolgere con obiettività e indipendenza la propria funzione, l'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di spesa sulla base di un preventivo annuale, approvato dal Consiglio di Amministrazione, predisposto dall'Organismo tenendo conto del piano annuale delle attività.

L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito della relazione annuale al Consiglio, redige un rendiconto relativo alle spese effettuate.

Per coadiuvare la definizione e lo svolgimento delle attività di competenza e consentire la massima adesione ai requisiti di professionalità e di continuità di azione e ai compiti di legge, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi, ove ne ravvisi l'opportunità, di una Segreteria Tecnica, le cui modalità di costituzione e funzionamento sono, eventualmente, definite dall'Organismo di Vigilanza e dai vertici aziendali.

L'Organismo di Vigilanza si dota di un Regolamento interno.

Le riunioni dell'Organismo devono constare dei verbali debitamente registrati in un libro verbali custodito dall'OdV stesso.

Editalia Spa	NORME DI RIFERIMENTO DEL MODELLO GENERALE DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	MOPG Rev.02 pag. 21 di 27
--------------	--	---------------------------------

È facoltà dell'Organismo di nominare un Segretario, scegliendolo anche al di fuori dei suoi componenti.

Nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo l'Organismo di Vigilanza potrà avvalersi del supporto di consulenti esterni o delle altre funzioni interne, qualora necessario od opportuno, al fine di disporre del più elevato livello di professionalità specifica e di continuità di azione nonché di disponibilità di risorse dedicate e tecnicamente preparate nell'esercizio dell'attività cui l'Organismo è tenuto.

6.5 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito:

- di vigilare sull'osservanza e sull'efficace attuazione del modello, ossia di verificare la coerenza tra comportamenti concreti e modello generale, astrattamente definito;
- di proporre eventuali aggiornamenti del modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative ovvero sia ritenuto opportuno un miglioramento del modello stesso.

Nel dettaglio, all'Organismo di Vigilanza sono affidate le seguenti funzioni:

- verificare l'attuazione delle attività di controllo previste dal Modello;
- mantenere i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza previsti nel presente documento o nelle procedure adottate in attuazione del presente documento;
- assicurare l'elaborazione e l'attuazione del programma di vigilanza, in coerenza con i principi contenuti nel Modello, nell'ambito dei vari settori di attività;
- assicurare il costante mantenimento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle aree di rischio ai fini dell'attività di vigilanza propria dell'Organismo;
- segnalare alle funzioni aziendali la violazione di procedure adottate in attuazione del Modello o la violazione del Codice Etico;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e del Codice Etico, nonché per la formazione del personale e la sua sensibilizzazione all'osservanza dei principi contenuti nel Modello e nel Codice Etico.

L'Organismo di Vigilanza dispone della libertà di accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali rilevanti per le proprie attività di indagine, analisi e controllo; può richiedere informazioni, rilevanti per le attività di competenza, a qualunque funzione aziendale, che è tenuta a rispondere.

All'OdV non competono poteri di gestione o poteri decisionali relativi allo svolgimento delle attività della Società, poteri organizzativi o di modifica della struttura aziendale, né poteri sanzionatori.

I componenti dell'OdV, nonché i soggetti dei quali l'Organismo, a qualsiasi titolo, si avvale, sono tenuti a rispettare l'obbligo di riservatezza e il segreto d'ufficio su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni.

6.6 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso il Consiglio di Amministrazione

L'Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Amministrazione in merito all'attuazione del Modello, all'attività di vigilanza svolta, all'emersione di eventuali criticità e allo stato dei rapporti con il Collegio Sindacale e con le Autorità di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza predispone:

Editalia Spa	NORME DI RIFERIMENTO DEL MODELLO GENERALE DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	MOPG Rev.02 pag. 22 di 27
--------------	--	---------------------------------

- con cadenza semestrale, una relazione scritta relativa all'attività svolta (indicando in particolare i controlli e le verifiche specifiche effettuati e l'esito degli stessi, l'eventuale aggiornamento della mappatura dei Processi Sensibili, ecc.);
- con cadenza annuale, un piano delle attività previste per l'anno successivo;
- tempestivamente, una comunicazione relativa al verificarsi di situazioni straordinarie, quali (a puro titolo esemplificativo) ipotesi di violazione dei principi di attuazione del Modello, o in caso di innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, di necessità di integrazione del Modello o di segnalazioni ricevute che rivestano carattere d'urgenza.

Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di convocare l'Organismo di Vigilanza il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere al Presidente del Consiglio di Amministrazione e/o del Collegio Sindacale di convocare i predetti organi per motivi urgenti.

6.7 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

L'obbligo di fornire informazioni all'Organismo di Vigilanza è uno strumento per agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del modello e di accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile il verificarsi di condotte non in linea con le disposizioni aziendali.

Pertanto, l'obbligo di dare informazione all'Organismo è rivolto alle funzioni aziendali a rischio reato e riguarda:

- a) le risultanze periodiche dell'attività di controllo dalle stesse poste in essere per dare attuazione al modello;
- b) le anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

L'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del Decreto.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- i soggetti responsabili di Processi Sensibili devono riferire all'OdV in merito ai controlli effettuati sull'attività svolta, nei modi e tempi specificamente identificati dall'Organismo stesso per ciascun processo sensibile;
- devono essere trasmesse eventuali segnalazioni relative alla commissione, al ragionevole pericolo di commissione, dei Reati o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento adottate in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel presente documento;
- il Dipendente che intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello o del Codice Etico deve contattare il proprio diretto superiore. Qualora la segnalazione non dia esito, o il Dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per effettuare la segnalazione, il Dipendente ne riferisce all'Organismo di Vigilanza (anche attraverso appositi canali informativi riservati).

L'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la propria responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi.

Gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto al cap. "Sistema Disciplinare".

Editalia Spa	NORME DI RIFERIMENTO DEL MODELLO GENERALE DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	MOPG Rev.02 pag. 23 di 27
--------------	--	---------------------------------

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere obbligatoriamente e immediatamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza, qualora rilevanti rispetto all'osservanza delle norme stabilite del Decreto, dal Modello o dal Codice Etico, le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i Reati e che possono coinvolgere, direttamente o indirettamente, la Società;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria;
- i rapporti preparati dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto ai reati di cui al Decreto;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti per violazione (o presunta violazione) del Modello o del Codice Etico e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

L'elenco dei flussi informativi obbligatori verso l'OdV è contenuto in uno specifico paragrafo in ognuna delle parti speciali del Modello.

Tali segnalazioni potranno essere trasmesse tramite posta elettronica al seguente indirizzo: organismodivigilanza@editalia.it.

In proposito, occorre sottolineare che l'obbligo di informare il datore di lavoro di eventuali comportamenti contrari al Modello rientra nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà al datore di lavoro ai sensi degli artt. 2104 e 2105 del Codice Civile. Di conseguenza, rientrando in tali doveri, il corretto adempimento all'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non potrà dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Le informazioni acquisite dall'ODV saranno trattate in modo tale da garantire il rispetto della persona, della dignità umana e della riservatezza onde evitare qualsivoglia forma di ritorsione, penalizzazione o discriminazione nei confronti di chi segnala le violazioni.

A tal fine sarà garantita la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Sarà altresì tutelato il diritto di enti/società e persone in relazione alle quali sono state effettuate segnalazioni successivamente risultate infondate.

L'OdV dovrà effettuare le necessarie indagini per appurare la fondatezza e la veridicità delle segnalazioni ricevute, verificando l'esistenza di indizi che confermino in maniera univoca l'inosservanza, da parte delle persone segnalate, delle disposizioni contenute nel Modello Organizzativo.

Al termine dell'indagine, l'OdV redige un rapporto sui risultati della stessa e propone ai competenti organi e funzioni aziendali l'adozione delle misure ritenute eventualmente necessarie ed opportune.

6.8 Rapporti fra Organismo di Vigilanza della capogruppo e delle controllate

Laddove ritenuto opportuno e/o necessario, l'Organismo di Vigilanza, per l'esecuzione dei controlli, potrà richiedere il supporto e/o la consulenza delle risorse allocate presso l'omologo Organismo di Vigilanza della Capogruppo.

Editalia Spa	NORME DI RIFERIMENTO DEL MODELLO GENERALE DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	MOPG Rev.02 pag. 24 di 27
--------------	--	---------------------------------

6.9 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, *report* previsti nel presente Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico e/o cartaceo).

Oltre che all'Organismo di Vigilanza, l'accesso a tale archivio è consentito previa richiesta scritta al presidente dell'Organismo di Vigilanza o tramite e-mail indirizzata all'OdV:

- ai membri del Collegio Sindacale;
- ai componenti del Consiglio di Amministrazione ad eccezione del caso in cui siano in corso indagini da parte dell'OdV su presunte violazioni del modello o del codice etico da parte di uno o più dei consiglieri di amministrazione.

7 Piano di formazione e di comunicazione

7.1 Comunicazione e formazione per i Dipendenti

Ai fini dell'efficacia del modello, è obiettivo della Società garantire al personale presente in azienda e a quello in via di inserimento una corretta conoscenza delle procedure e delle regole di condotta adottate in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel presente documento, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei Processi Sensibili.

Le procedure, i sistemi di controllo e le regole comportamentali adottate in attuazione dei principi di riferimento contemplati nel presente documento unitamente al Codice Etico, sono comunicati a tutto il personale presente in azienda in relazione all'attività svolta in concreto e alle mansioni attribuite.

Ai nuovi Dipendenti verrà richiesto, all'atto dell'accettazione della proposta di assunzione, di sottoscrivere una specifica dichiarazione di adesione al Codice Etico e di impegno all'osservanza delle procedure adottate in attuazione dei principi di riferimento per la costruzione del Modello.

Il presente documento e i principi di riferimento in esso contenuti devono essere comunicati a ciascun dirigente il quale, in relazione al particolare rapporto fiduciario e al margine di autonomia gestionale riconosciuta al ruolo, è chiamato a collaborare fattivamente per la corretta e concreta attuazione dello stesso.

La Società cura, inoltre, l'organizzazione di adeguate iniziative di formazione, anche a distanza, al fine di divulgare e favorire la comprensione delle procedure e delle regole comportamentali adottate in attuazione dei principi di riferimento di cui al presente documento e dei principi di cui al Codice Etico.

7.2 La comunicazione e formazione per i Consulenti e Partner

La Società porta a conoscenza dei propri Consulenti e Partner, con ogni mezzo ritenuto utile allo scopo, il contenuto del proprio Codice Etico e delle regole comportamentali, adottate dalla Società in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel presente documento.

Il rispetto del Codice Etico e di tali regole comportamentali deve essere prescritto da apposita clausola inserita negli accordi negoziali con tali destinatari, oggetto di specifica approvazione.

I Consulenti e i Partner devono essere informati dell'esigenza che il loro comportamento non deve indurre i Dipendenti o qualsiasi altra persona operante per la Società a violare le procedure, i sistemi di controllo, le regole comportamentali o il Codice Etico né a tenere comportamenti non conformi ai principi espressi nel presente documento.

Editalia Spa	NORME DI RIFERIMENTO DEL MODELLO GENERALE DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	MOPG Rev.02 pag. 25 di 27
--------------	--	---------------------------------

8 Sistema disciplinare

8.1 Funzione del sistema disciplinare

Il Decreto² stabilisce espressamente (con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione) che l'esonero da responsabilità dell'ente è subordinato, tra l'altro, alla prova dell'avvenuta introduzione di *“un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*.

La definizione di un sistema di sanzioni commisurate alla violazione e con finalità deterrenti, rende efficiente l'azione dell'Organismo e ha lo scopo di garantire l'effettività e la serietà del modello stesso. La definizione di tale sistema disciplinare costituisce un requisito essenziale del modello ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della società.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria a carico dell'autore materiale della condotta criminosa, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche a integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto.

La violazione delle procedure, dei sistemi di controllo, del Codice Etico e in generale delle specifiche regole comportamentali adottate in attuazione dei principi di riferimento di cui al presente documento, da parte dei dipendenti e, in quanto applicabili, dei dirigenti della Società, costituisce sempre illecito disciplinare. Pertanto: (i) ogni notizia di violazione determinerà l'avvio di un procedimento disciplinare; (ii) all'autore della violazione, debitamente accertata, verrà comminata una sanzione disciplinare; (iii) tale sanzione sarà proporzionata alla gravità dell'infrazione.

8.2 Misure nei confronti di quadri, impiegati e operai

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagneranno - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili - sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile al settore in cui opera la Società e precisamente quanto riportato nell'art. 46 del CCNL:

-

- 1) rimprovero verbale o rimprovero scritto;
- 2) multa sino a tre ore di lavoro normale;
- 3) sospensione dal lavoro fino a tre giorni;
- 4) licenziamento con preavviso;
- 5) licenziamento senza preavviso.

La definizione delle singole infrazioni - connesse alla violazione delle procedure, dei sistemi di controllo, del Codice Etico e, in generale, delle regole comportamentali adottate in attuazione dei principi di riferimento di cui al presente documento - e delle relative sanzioni, nel rispetto del principio di proporzionalità tra infrazione e sanzione, sono contenute nello specifico regolamento aziendale, anche a integrazione del codice disciplinare attualmente in uso, affisso negli appositi spazi in conformità a quanto previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

² Art. 6, co. 2, lett. e) e art. 7, co. 4, lett. b).

Editalia Spa	NORME DI RIFERIMENTO DEL MODELLO GENERALE DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	MOPG Rev.02 pag. 26 di 27
--------------	--	---------------------------------

Restano ferme - e si intendono qui richiamate - tutte le previsioni di cui all'art. 46 del CCNL applicato.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, al *management* aziendale.

8.2.1 Violazioni delle specifiche regole comportamentali espresse nelle procedure attuative del presente documento e del Codice Etico e relative sanzioni

Fermi restando gli obblighi per la società nascenti dallo Statuto dei Lavoratori e dai Contratti Collettivi di Lavoro, i comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del modello sono di seguito esemplificativamente elencati, in ordine di gravità crescente:

- a) violazione di procedure interne adottate in attuazione dei principi espressi nel presente documento (ad es., inosservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazioni all'OdV in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli, ecc.) o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Codice Etico;
- b) violazione di procedure interne adottate in attuazione dei principi espressi nel presente documento o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle regole adottate in conformità al presente documento, che espongano la società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei Reati;
- c) adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle procedure interne adottate in attuazione dei principi espressi nel presente documento o ai principi del Codice Etico, diretti in modo univoco al compimento di uno o più Reati;
- d) adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti palesemente in violazione delle procedure interne adottate in attuazione dei principi espressi nel presente documento o delle regole contenute nel Codice Etico, tali da determinare la concreta applicazione a carico della società di sanzioni previste dal Decreto.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità e autonomia del dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità del suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la società può ragionevolmente ritenersi esposta - ai sensi e per gli effetti del Decreto - a seguito della condotta censurata.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica da parte dell'OdV e del Responsabile delle Risorse Umane, rimanendo quest'ultimo responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari qui delineate, su eventuale segnalazione dell'OdV e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

Oltre a quanto sopra previsto in linea di principio, le singole infrazioni punibili e le relative sanzioni irrogabili verranno stabilite in apposito documento da affiggere in luogo accessibile a tutti, in conformità a quanto previsto dal CCNL applicato.

8.3 Misure nei confronti dei dirigenti

I dirigenti della Società, nello svolgimento della propria attività professionale, hanno l'obbligo sia di rispettare sia di far rispettare ai propri collaboratori le prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico.

Nella Società trova applicazione, per i dipendenti dirigenti, il vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti di aziende industriali.

Editalia Spa	NORME DI RIFERIMENTO DEL MODELLO GENERALE DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	MOPG Rev.02 pag. 27 di 27
--------------	--	---------------------------------

Sono da considerarsi sanzionabili, a titolo esemplificativo, per violazione delle disposizioni contenute nel Modello o nel Codice Etico i comportamenti illeciti posti in essere dal dirigente che:

- ometta di vigilare sul personale da lui stesso gerarchicamente dipendente, affinché venga assicurato il rispetto delle disposizioni del Modello e del Codice Etico per lo svolgimento delle attività sensibili e per i processi strumentali allo svolgimento di attività sensibili;
- non provveda a segnalare mancate osservanze e/o anomalie inerenti all'adempimento degli obblighi di cui al Modello o del Codice Etico, qualora ne abbia notizia, tali da rendere inefficace il modello con conseguente potenziale pericolo per la Società di irrogazione di sanzioni di cui al d.lgs. n. 231/2001;
- non provveda a segnalare all'Organismo di Vigilanza criticità inerenti allo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato, riscontrate in occasione del monitoraggio da parte delle autorità preposte;
- incorra egli stesso in una o più gravi violazioni alle disposizioni del Modello o del Codice Etico, tali da comportare la commissione dei reati contemplati nel Modello, esponendo così la Società all'applicazione di sanzioni ex d.lgs. n. 231/2001.

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello o nel Codice Etico da parte di un dirigente, la Società, sulla scorta del principio di gravità, di recidività, di inosservanza diretta, di mancata vigilanza, adotta nei suoi confronti la misura ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dalla disciplina contrattuale e normativa applicabile.

Se la violazione del Modello o del Codice Etico determina la sopravvenuta carenza del rapporto di fiducia tra la Società e il Dirigente, la sanzione è individuata nel licenziamento.

8.4 Misure nei confronti degli amministratori

In caso di mancata attuazione del Modello o di violazione del Codice Etico, delle procedure o delle regole comportamentali adottate in attuazione del presente documento e dei principi generali ivi espressi da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, delle quali l'OdV possa essere informato, quest'ultimo ne fornirà comunicazione al Presidente del Collegio Sindacale nonché al Presidente del Consiglio di Amministrazione ed all'Amministratore Delegato, per l'adozione degli opportuni provvedimenti.

8.5 Misure nei confronti dei Sindaci

In caso di violazione del Codice Etico, delle procedure o delle regole comportamentali adottate in attuazione del presente documento e dei principi generali ivi espressi da parte di uno o più Sindaci, delle quali l'OdV possa essere informato, quest'ultimo ne fornirà comunicazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione ed all'Amministratore Delegato, per l'adozione degli opportuni provvedimenti.

8.6 Misure nei confronti dei Consulenti e dei Partner

La violazione da parte dei Consulenti o dei Partner dei principi del Codice Etico o delle regole dettate in conformità ai principi espressi nel presente documento, costituisce grave inadempimento contrattuale e legittima l'Istituto a risolvere il Contratto con effetto immediato, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1456 c.c., salvo il diritto al risarcimento dei danni derivanti dall'inadempimento.