

Wolters Kluwer Italia S.r.l.

**Modello di Organizzazione, Gestione e
Controllo**

ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, della società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300"

PARTE GENERALE

Indice

Definizioni.....	3
Struttura del documento.....	5
1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.....	6
1.1 <i>Premessa: il Decreto e la sua evoluzione.....</i>	<i>6</i>
1.2 <i>Destinatari del Decreto ed esonero della responsabilità.....</i>	<i>6</i>
1.3 <i>Criteri di imputazione della responsabilità all'ente.....</i>	<i>7</i>
1.4 <i>Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del Modello.....</i>	<i>9</i>
1.5 <i>Le Linee Guida elaborate dalle Associazioni di Categoria.....</i>	<i>9</i>
1.6 <i>I reati commessi all'estero.....</i>	<i>10</i>
1.7 <i>Le sanzioni.....</i>	<i>11</i>
1.8 <i>Le vicende modificative dell'ente.....</i>	<i>12</i>
2. La Società ed i suoi principali elementi del sistema di controllo	13
2.1 <i>Il Gruppo.....</i>	<i>13</i>
2.2 <i>Il Sistema di controllo interno della Società.....</i>	<i>13</i>
2.2.1 <i>Standard di controllo.....</i>	<i>13</i>
2.2.2 <i>Punti cardine del sistema di controllo della Società.....</i>	<i>15</i>
3. L'adozione del Modello da parte della Società.....	17
4. Modifiche ed aggiornamento del Modello WKI	18
5. Reati rilevanti per la Società.....	18
6. Destinatari del Modello WKI.....	19
7. Organismo di Vigilanza.....	19
7.1 <i>Funzione.....</i>	<i>19</i>
7.2 <i>Nomina dei membri dell'Organismo di Vigilanza.....</i>	<i>19</i>
7.3 <i>Requisiti di eleggibilità.....</i>	<i>21</i>
7.4 <i>Revoca, sostituzione, decadenza e recesso.....</i>	<i>21</i>

7.5	<i>Poteri</i>	22
7.6	<i>Relazioni</i>	23
7.6.1	<i>Flussi informativi da OdV verso il vertice societario</i>	23
8.	Gestione delle segnalazioni - Whistleblowing	23
9.	Sistema sanzionatorio	26
9.1	<i>Principi generali</i>	26
9.2	<i>Sanzioni e misure disciplinari</i>	27
10.	Comunicazione e formazione	28
11.	Rapporti contrattuali con soggetti terzi	28

Definizioni

Nel presente documento, fatti salvi altri termini definiti in altre parti del documento, i termini di seguito indicati con la lettera maiuscola avranno il significato indicato a fianco di ciascuno di essi, essendo inteso che il medesimo significato si intenderà attribuito indistintamente sia al singolare che al plurale:

- **Agenti:** i soggetti che promuovono e vendono le opere editoriali e i software della Società in virtù di contratti di agenzia o di contratti di mandato di agenzia con deposito;
- **Autori:** i soggetti titolari del diritto morale d'autore sulle opere dagli stessi realizzate e sulle quali la Società ha acquistato il diritto di sfruttamento economico;
- **Attività Sensibili:** le attività e/o i processi della Società nel cui ambito sussiste il rischio potenziale di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- **Attività Strumentali:** le attività e/o i processi della Società che risultano potenzialmente strumentali per la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- **Comitato Whistleblowing:** è un organismo interno che raggruppa diverse funzioni ed è composto dal Direttore HR, l'Internal Control Officer e il Responsabile Legale. Si occupa della gestione delle Segnalazioni ai sensi del D.Lgs. 24/2023.
- **Concessionari:** i soggetti che vendono i prodotti software della Società e forniscono ai clienti finali la relativa assistenza in virtù di contratti di concessione;
- **Consulenti:** i soggetti che agiscono in nome e/o per conto della Società in virtù di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale;
- **CCNL:** i contratti collettivi nazionali di lavoro nonché i contratti integrativi aziendali applicati dalla Società ai Dipendenti;
- **c.p.:** il codice penale;
- **D.Lgs. 231/2001 o Decreto:** il decreto legislativo dell'8 giugno 2001, n. 231 e successive modificazioni o integrazioni;
- **Dipendenti:** i soggetti aventi con la Società un rapporto di lavoro subordinato;
- **Distributori:** i soggetti che distribuiscono prodotti della Società in virtù di contratti di distribuzione;
- **Fornitori:** i soggetti che forniscono alla Società beni e/o servizi in virtù di accordi e/o contratti con la Società stessa;
- **Gruppo:** il Gruppo internazionale Wolters Kluwer;
- **Incaricato di un pubblico servizio:** il soggetto che, ai sensi dell'art. 358 del codice penale, presta a qualunque titolo un pubblico servizio, intendendosi per tale un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di questa;
- **Linee Guida:** le linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001, approvate da Confindustria il 7 marzo 2002 ed aggiornato il 31 marzo 2008;
- **Modello:** il modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- **Modello WKI:** il Modello adottato dalla Società;
- **Organi Sociali:** il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale della Società;
- **Organismo di Vigilanza o OdV:** l'organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, deputato alla vigilanza sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello;
- **PA:** l'insieme di enti e soggetti pubblici (Stato, ministeri, regioni, province, comuni, etc.) e talora privati (ad es., concessionari, amministrazioni aggiudicatrici, S.p.A. miste, ecc.) e tutte le altre

figure che svolgono in qualche modo la funzione pubblica, nell'interesse della collettività e quindi nell'interesse pubblico;

- **Partner o collaboratori esterni:** le controparti contrattuali della Società, sia persone fisiche che giuridiche, con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (collaborazione anche occasionale, società, associazione temporanee di imprese, *joint ventures*, ecc.) ove destinati a collaborare con la Società nell'ambito delle Attività Sensibili;
- **Pubblico Ufficiale:** il soggetto che “esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa” (art. 357 c.p.);
- **Reati:** le fattispecie di reato disciplinate dal Decreto;
- **Regolamento:** regolamento di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza;
- **Reti di vendita:** per rete di vendita si intendono tutti quei soggetti che a diverso titolo e rapporto giuridico promuovono e/o effettuano le vendite di prodotti e servizi della Società, a titolo meramente esemplificativo, ma non esaustivo, quali Agenti, Distributori e Concessionari;
- **Società:** Wolters Kluwer Italia S.r.l.;
- **Soggetti Apicali:** i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione all'interno della Società o in una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché i soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società;
- **Soggetti Subordinati:** i soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei Soggetti Apicali;
- **Statuto:** lo Statuto sociale della Società.

Struttura del documento

Il presente documento si compone di una Parte Generale e di una Parte Speciale e di allegati.

La Parte Generale prevede una preliminare disamina della disciplina contenuta nel D.Lgs. 231/2001, nonché, successivamente, descrive:

- le attività, la *mission* e l'attuale sistema di controllo della Società;
- il processo di adozione del Modello WKI da parte della Società;
- i reati rilevanti per la Società;
- i destinatari del Modello WKI;
- l'Organismo di Vigilanza della Società;
- il sistema sanzionatorio a presidio delle violazioni;
- gli obblighi di comunicazione del Modello WKI e di formazione del personale;
- i rapporti contrattuali con soggetti terzi.

La Parte Speciale descrive:

- le Attività Sensibili per la Società;
- i principi generali di comportamento;
- i protocolli di prevenzione a presidio delle suddette Attività Sensibili;
- le misure di controllo essenziali deputate alla prevenzione o alla mitigazione degli illeciti.

Costituisce allegato e parte integrante del Modello WKI il Codice Etico di Gruppo WK che definisce i principi e le norme di comportamento.

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

1.1 Premessa: il Decreto e la sua evoluzione

Il Decreto ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità in sede penale degli enti, che si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito.

L'ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti di natura penale, il patrimonio degli enti e, in definitiva, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all'entrata in vigore della legge in esame, non pativano conseguenze dalla realizzazione di reati commessi, con vantaggio della società, da amministratori e/o dipendenti. Il principio di personalità della responsabilità penale li lasciava, infatti, indenni da conseguenze sanzionatorie, diverse dall'eventuale risarcimento del danno, se ed in quanto esistente. Sul piano delle conseguenze penali, infatti, soltanto gli artt. 196 e 197 c.p. prevedevano (e prevedono tuttora) un'obbligazione civile per il pagamento di multe o ammende inflitte, ma solo in caso di non solvibilità dell'autore materiale del fatto.

Quanto alla tipologia di reati cui si applica la disciplina in esame, il legislatore delegato ha originariamente operato una scelta minimalista rispetto alle indicazioni contenute nella legge delega (l. n.300/2000).

Infatti, delle quattro categorie di reati indicate nella legge n. 300/2000 il Legislatore ha preso in considerazione soltanto quelle indicate dagli artt. 24 (Indebita percezione di erogazioni pubbliche, Truffa in danno dello stato o di altro ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico) e 25 (Concussione e Corruzione), evidenziando, nella relazione di accompagnamento al Decreto, la prevedibile estensione della disciplina in questione anche ad altre categorie di reati.

I successivi interventi normativi hanno poi esteso il novero dei reati, che rientrano nel campo di applicazione del Decreto.

Per una disanima accurata e completa di tutti i Reati che rientrano nel campo di applicazione del Decreto si rimanda **all'allegato 1** del presente documento.

Si precisa inoltre che tale allegato sarà tempestivamente aggiornato sulla base dell'evoluzione normativa di riferimento.

1.2 Destinatari del Decreto ed esonero della responsabilità

Sotto il profilo dei soggetti destinatari, il Decreto indica "gli enti forniti di personalità giuridica, le società fornite di personalità giuridica e le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica" (art. 1, co. 2). Il quadro descrittivo è completato dall'indicazione, a carattere negativo, dei soggetti a cui non si applica la legge, vale a dire "lo Stato, gli enti pubblici territoriali nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale" (art. 1, co. 3).

Il novero dei destinatari è quindi molto ampio e non sempre è identificabile con certezza la linea di confine, specialmente per gli enti che operano nel settore pubblico. È indubbia, in proposito, la soggezione alla disciplina in argomento delle società di diritto privato che esercitino un pubblico servizio (in base a concessione, ecc.). Nei loro riguardi - come, del resto, nei confronti degli enti pubblici economici - la problematica della responsabilità riguarda anche le ipotesi di corruzione sia attiva che passiva. È opportuno ricordare che questa nuova responsabilità sorge soltanto in occasione della realizzazione di determinati tipi di reati da parte di soggetti legati a vario titolo all'ente e solo nelle ipotesi in cui la condotta illecita sia stata realizzata nell'interesse o a vantaggio di esso. Dunque, non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, per l'ente, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale risultato, il fatto-reato trovi ragione nell'interesse dell'ente.

L'art. 6 del Decreto contempla tuttavia una forma di "esonero" da responsabilità dell'ente se si dimostra, in occasione di un procedimento penale per uno dei reati considerati, di (i) aver adottato ed efficacemente attuato il Modello per prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati e (ii) di avere istituito l'Organismo di Vigilanza, con il compito di vigilare sull'efficacia del Modello.

L'“esonero” dalle responsabilità dell'ente passa pertanto attraverso il vaglio giudiziale d'idoneità del sistema interno di organizzazione e controlli.

L'accertamento della responsabilità della società, attribuito al giudice penale, avviene (oltre all'apertura di un processo ad hoc nel quale l'ente viene parificato alla persona fisica imputata) mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società; e
- il sindacato di idoneità sul Modello adottato.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del Modello a prevenire i reati di cui al d.lgs. 231/2001, indipendentemente dalla possibile revisione dei codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria, è condotto secondo il criterio della c.d. “prognosi postuma”.

Il giudizio di idoneità, in altre parole, è formulato secondo un criterio sostanzialmente ex ante per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del Modello adottato.

Va infine precisato che la legge prevede l'adozione del Modello in termini di facoltatività e non di obbligatorietà. La mancata adozione non è soggetta, perciò, ad alcuna sanzione, ma espone in ogni caso l'ente alla responsabilità per gli illeciti realizzati da amministratori e dipendenti. Pertanto, nonostante la citata facoltatività dell'adozione del Modello, di fatto l'adozione dello stesso diviene obbligatoria se si vuole beneficiare dell'esimente.

1.3 Criteri di imputazione della responsabilità all'ente

Nel caso di commissione di uno dei reati-presupposto, l'ente è punibile soltanto nel caso in cui si verifichino determinate condizioni, definite come criteri di imputazione di reato all'ente. Tali criteri si distinguono in “oggettivi” e “soggettivi”.

La prima condizione oggettiva è costituita dalla circostanza che il reato sia stato commesso da parte di un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato. In proposito si distingue tra:

- **Soggetti Apicali:** sono i soggetti che rivestono posizioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente (ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore di un'unità organizzativa autonoma) nonché le persone che hanno la gestione - anche di fatto - dell'ente. Si tratta di soggetti che possono esercitare un potere decisionale per conto della società. Sono, inoltre, assimilabili a questa categoria tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione della società o di sue sedi distaccate.
- **Soggetti Subordinati:** soggetti sottoposti alla direzione ed alla vigilanza dei Soggetti Apicali. Specificatamente appartengono a questa categoria i dipendenti e quei soggetti che, pur non facendo parte del personale, hanno una mansione da compiere sotto la direzione ed il controllo di soggetti apicali. Viene data particolare rilevanza all'attività svolta in concreto, piuttosto che all'esistenza di un contratto di lavoro subordinato, per evitare che l'ente possa aggirare la normativa delegando all'esterno attività che possono integrare fattispecie di reato. Tra i soggetti esterni interessati vi sono i collaboratori, gli agenti e i consulenti, che su mandato della società compiono attività in suo nome. Rilevanti sono, infine, anche i mandati o i rapporti contrattuali con soggetti non appartenenti al personale della società, sempre nel caso in cui questi soggetti agiscano in nome, per conto o nell'interesse della società.

La seconda condizione oggettiva è che il reato sia **commesso nell'interesse o a vantaggio della società**; il reato, quindi, deve essere stato commesso in un ambito inerente le attività specifiche dell'ente e quest'ultimo deve averne ottenuto un beneficio, anche se solo in maniera potenziale.

È sufficiente quindi la sussistenza di almeno una delle due seguenti condizioni, alternative tra loro:

- l'“interesse” sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire la società, 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.

Secondo un orientamento giurisprudenziale (cfr. Cass. 20 dicembre 2005, n. 3615; Trib. Milano 20 dicembre 2004), i concetti di interesse e vantaggio non vanno intesi come un *unicum* bensì in modo disgiunto, risultando evidente la distinzione tra quello che potrebbe essere inteso come un possibile guadagno prefigurato in conseguenza dell’illecito, rispetto invece ad un vantaggio effettivamente conseguito grazie al fatto delittuoso. In tal senso, sarebbe sufficiente la sola finalizzazione della condotta criminosa al perseguimento di una data utilità, a prescindere dal fatto che questa sia effettivamente conseguita.

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, l’illecito trovi la propria causa e motivazione nell’interesse dell’ente. Il miglioramento della propria posizione sul mercato o l’occultamento di una situazione di crisi finanziaria sono casi che coinvolgono gli interessi dell’ente senza apportargli però un immediato vantaggio economico.

È importante, inoltre, notare che qualora il reato venga commesso da soggetti qualificati di una società appartenente ad un gruppo, il concetto di interesse può essere esteso in senso sfavorevole alla società capogruppo. L’elemento caratterizzante l’interesse di gruppo sta nel fatto che questo non si configura come proprio ed esclusivo di uno dei membri del gruppo, ma come comune a tutti i soggetti che ne fanno parte. Per questo motivo, secondo il citato orientamento giurisprudenziale, l’illecito commesso dalla controllata può essere addebitato anche alla controllante, purché la persona fisica che ha commesso il reato - anche a titolo di concorso - appartenga anche funzionalmente alla stessa.

Le condizioni soggettive in base alle quali il reato è imputabile all’ente sono le seguenti:

- l’organo dirigente non ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, il Modello e/o non abbia provveduto al suo aggiornamento;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello non è stato affidato all’Organismo di Vigilanza;
- è stata omessa o è risultata insufficiente la vigilanza sul Modello e completezza dello stesso da parte dell’Organismo di Vigilanza.

Le predette condizioni devono concorrere congiuntamente affinché l’ente risponda dell’illecito. L’esonero da colpa della società dipende, quindi, dall’adozione ed attuazione efficace del Modello e dalla istituzione dell’Organismo di Vigilanza cui è assegnata, come detto, la responsabilità di sorvegliare la conformità della attività agli *standard* e alle procedure definite in attuazione del Modello.

La responsabilità amministrativa dell’ente può essere contestata sia nel caso in cui il reato presupposto sia stato commesso da un Soggetto Apicale, sia nel caso in cui sia stato attuato da un Soggetto Subordinato. Nel primo caso, tuttavia, il Decreto è molto più rigido e severo dovendo l’ente dimostrare, ai fini dell’esonero della responsabilità amministrativa, che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello.

Il Decreto, in questo caso, richiede, quindi, una prova di estraneità più forte in quanto l’ente deve anche provare una sorta di frode interna da parte dei Soggetti Apicali.

Nell’ipotesi di reati commessi dai Soggetti Subordinati, 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. Si tratta, in questo caso, di una vera e propria “colpa in organizzazione”: la società ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività e i soggetti a rischio di commissione di un reato presupposto.

1.4 Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del Modello

Il Decreto si limita a disciplinare alcuni principi generali in merito al contenuto del Modello, senza fornire però le specifiche caratteristiche che deve possedere.

Tali caratteristiche sono state precisate nelle Linee Guida nonché anche nelle linee guida adottate da altre associazioni imprenditoriali di categoria (quali ad es. ABI, ANIA, ecc.).

In generale, il Modello opera quale causa di non punibilità solo se:

- efficace, ovvero 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 debba avere il seguente contenuto minimo:

- individuare le Attività Sensibili;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società, in relazione ai reati da prevenire;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- prevedere un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, prevedere 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 ed aggiornamento, sia nel caso in cui emergano significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute, sia qualora avvengano rilevanti cambiamenti nell'organizzazione o nell'attività della società.

1.5 Le Linee Guida elaborate dalle Associazioni di Categoria

L'art. 6, co. 3, D.Lgs. n. 231/2001 statuisce che “i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”.

In data 7 marzo 2002, Confindustria ha elaborato e comunicato al Ministero la prima versione delle “Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001”, riferite dunque ai soli reati contro la Pubblica Amministrazione, nelle quali esplicita i passi operativi, di seguito elencati, che la società dovrà compiere per attivare un sistema di gestione dei rischi coerente con i requisiti imposti dal D.Lgs. n. 231/2001:

- una mappatura delle aree aziendali a rischio. Una volta individuate le tipologie dei reati che interessano la società, si procede ad identificare le attività nel cui ambito possono essere commessi tali reati, anche in considerazione delle possibili modalità attuative dei comportamenti illeciti nell'ambito delle specifiche attività aziendali;
- specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire.

Le componenti di un sistema di controllo preventivo che devono essere attuate per garantire l'efficacia del modello sono:

- un codice etico/di condotta, che definisca principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. n. 231/2001;
- un sistema organizzativo, che definisca la gerarchia delle posizioni aziendali e le responsabilità per lo svolgimento delle attività;
- un sistema autorizzativo, che attribuisca poteri di autorizzazione interni e poteri di firma verso l'esterno in coerenza con il sistema organizzativo adottato;
- delle procedure operative, per la disciplina delle principali attività aziendali e, in particolare, dei processi a rischio e per la gestione delle risorse finanziarie;
- un sistema di controllo di gestione, che evidenzii tempestivamente le situazioni di criticità;
- un sistema di comunicazione e formazione del personale, ai fini del buon funzionamento del modello.
- l'individuazione di un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, cui sia affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, mediante verifiche periodiche, e di curare il loro aggiornamento quando siano scoperte significative violazioni, ovvero quando siano intervenuti mutamenti nell'organizzazione o nelle attività;
- specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza sui principali fatti aziendali e in particolare sulle attività ritenute a rischio;
- specifici obblighi informativi da parte dell'Organismo di Vigilanza verso i vertici aziendali e gli organi di controllo;
- un sistema disciplinare, idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal modello.

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e conformità di ogni operazione;
- separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli.

Nel tempo le Linee Guida sono state più volte oggetto di aggiornamento, al fine di adeguarsi alle intervenute modifiche normative e/o agli interscambi orientamenti giurisprudenziali che hanno condotto all'approvazione della sua ultima versione aggiornata dal Ministero della Giustizia l'8 giugno 2021. Nella predisposizione del Modello, la Società ha tenuto conto, oltre che della disciplina di cui al D.Lgs. n. 231/01, anche dei principi espressi da Confindustria nelle Linee Guida approvate, nella loro ultima versione, dal Ministero della Giustizia.

1.6 I reati commessi all'estero

L'articolo 4 del Decreto stabilisce che gli enti rispondano anche dei reati commessi all'estero, alla duplice condizione che essi abbiano la loro sede principale in Italia e che ricorrano i casi e le ulteriori condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice penale affinché il cittadino e lo straniero possano essere puniti secondo la legge italiana per reati commessi in territorio estero.

La norma stabilisce, altresì, che la responsabilità degli enti sia perseguita a condizione che nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. La norma prevede, infine, che, nei casi in cui il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si proceda nei confronti dell'ente solo a condizione che detta richiesta sia formulata anche nei confronti dello stesso.

Le regole stabilite dall'articolo 4 e dalle norme richiamate del Codice penale riguardano, unicamente, reati commessi in toto all'estero ad opera di soggetti aventi i caratteri di cui all'articolo 5, comma 1, del Decreto legislativo 231/2001 ed appartenenti ad enti con sede principale in Italia. Inoltre, per buona parte delle fattispecie di reato comprese nella Sezione III del Capo I del Decreto citato, la punibilità di tali soggetti e dell'ente dipenderebbe dalla richiesta del Ministro della giustizia.

In sintesi, dunque, i presupposti necessari per l'applicabilità dell'art. 4 citato e quindi per la punibilità dell'ente ai sensi del Decreto per reati presupposto commessi all'estero sono:

1. il reato deve essere commesso all'estero dal soggetto funzionalmente legato all'ente;

2. l'ente deve avere la sede principale in Italia;
3. l'ente può rispondere nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 c.p.;
4. se sussistono i casi e le condizioni indicate sub 3), l'ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
5. 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 anche nei confronti di quest'ultimo;
6. il reo al momento dell'esercizio dell'azione penale deve trovarsi nel territorio dello Stato e non deve essere stato estradato.

1.7 Le sanzioni

L'ente ritenuto responsabile può essere condannato a quattro tipi di sanzioni, diverse per natura e per modalità d'esecuzione.

1 La sanzione pecuniaria

La sanzione pecuniaria viene applicata qualora il giudice ritenga l'ente responsabile. La sanzione è determinata dal giudice in base al cosiddetto sistema delle "quote". L'entità della sanzione pecuniaria dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità della società, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti. Il giudice, nel determinare il *quantum* della sanzione, tiene anche in considerazione le condizioni economiche e patrimoniali della società.

2 Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive possono essere applicate in aggiunta alle sanzioni pecuniarie ma soltanto se espressamente previste per il reato per cui si procede 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, ma solo 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, temporanea o definitiva, 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, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.
- il commissariamento (art. 15, D.Lgs. n. 231/2001).

Le sanzioni interdittive sono usualmente temporanee, vengono applicate in un intervallo che va da tre mesi ad un anno e hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente. 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 vi siano fondati e specifici elementi da far ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa fattispecie di quello per cui si procede.

3 La confisca

Consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o dell'ingiusto profitto derivante dalla commissione del reato o di un valore ad essi equivalente. 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 eventualmente conseguita dal danneggiato nell'ambito del rapporto sinallagmatico con l'ente; le Sezioni Unite hanno 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 dall'assenza di costi che si sarebbero dovuti sostenere.

4 La pubblicazione della sentenza di condanna

Consiste nella pubblicazione della condanna, eseguibile una sola volta, per estratto o per intero a spese dell'ente, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale.

Sebbene applicate dal giudice penale, tutte le sanzioni sono di carattere amministrativo. Il quadro delle sanzioni previste dal Decreto è molto severo, sia per l'elevato ammontare delle sanzioni pecuniarie, sia perché le sanzioni interdittive possono limitare di molto l'esercizio della normale attività d'impresa, precludendone una serie di affari.

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 dell'ente che funge da archivio contenente tutte le decisioni relative a sanzioni divenute irrevocabili applicate agli enti ai sensi del Decreto.

1.8 Le vicende modificative dell'ente

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

Il principio fondamentale stabilisce che è solamente l'ente a rispondere, con il suo patrimonio o con il proprio fondo comune, dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria. La norma esclude dunque, indipendentemente dalla natura giuridica dell'ente collettivo, che i soci o gli associati siano direttamente responsabili con il loro patrimonio.

Alle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente sono applicati, come criterio generale, i principi delle leggi civili sulla responsabilità dell'ente oggetto di trasformazione per i debiti dell'ente originario. Le sanzioni interdittive rimangono invece a carico dell'ente in cui sia rimasto, o sia confluito, il ramo d'attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato.

In caso di trasformazione dell'ente 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, l'ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti che hanno partecipato all'operazione. 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.

In caso di cessione o di conferimento dell'azienda 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 di cui il cessionario era comunque a conoscenza. In ogni caso, le sanzioni interdittive si applicano

agli enti a cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

2. La Società ed i suoi principali elementi del sistema di controllo

2.1 Il Gruppo

Wolters Kluwer (Euronext: WKL) è leader mondiale nelle soluzioni editoriali, software e servizi per il settore healthcare; tax and accounting; governance, risk and compliance; del lavoro e legale. Wolters Kluwer aiuta ogni giorno i propri clienti a prendere decisioni complesse fornendo soluzioni che combinano una profonda conoscenza del settore, tecnologia e servizi. Wolters Kluwer ha registrato nel 2022 un fatturato di 5,5 miliardi di Euro. L'azienda con sede a Alphen aan den Rijn, Paesi Bassi, serve clienti in 180 Paesi, opera in oltre 40 Paesi e impiega circa 20.000 persone in tutto il mondo.

WK Italia è stata fondata il 1° luglio 1991 ed opera come entità locale di WK in Italia. WK Italia è situata a Milano. Le principali attività di WK Italia consistono nella promozione e nella vendita di prodotti WK ai clienti del mercato locale.

Wolters Kluwer Italia è una società che fornisce soluzioni di informazione, software, formazione e servizi per professionisti che operano nel settore legale, aziendale, fiscale, contabile, finanziario, sanitario e della sicurezza.

La Società è parte del Gruppo e gestisce circa una decina tra i più autorevoli e accreditati *brand* che realizzano, per il mercato nazionale, prodotti editoriali nonché servizi e soluzioni *software* per professionisti, aziende e Pubbliche Amministrazioni.

I principali marchi gestiti dalla Società sono: Cedam, Inditalia, Ipsoa, Leggi d'Italia Professionale, il Fisco, OA Sistemi, Utet Giuridica, Utet Scienze Tecniche.

La *mission* del Gruppo è dunque quella di costituire un punto di riferimento autorevole e indiscusso nella gestione delle attività per professionisti, aziende ed uffici pubblici grazie a un'offerta integrata di contenuti editoriali, soluzioni *software* e attività di formazione uniche sul mercato.

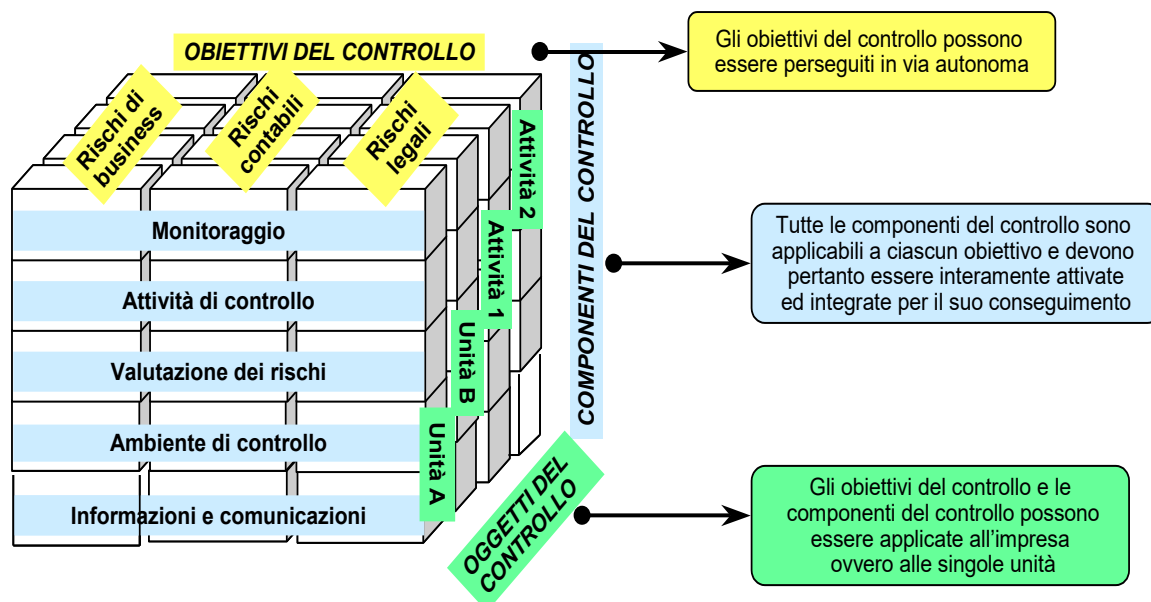
2.2 Il Sistema di controllo interno della Società

2.2.1 Standard di controllo

Il sistema di controllo interno è l'insieme degli "strumenti" volti a fornire ragionevole garanzia circa il raggiungimento degli obiettivi di efficienza, affidabilità delle informazioni finanziarie, rispetto delle leggi e dei regolamenti e salvaguardia dei beni aziendali (Codice di autodisciplina della Borsa allineato con la definizione del *Coso Report*).

Le componenti del sistema di controllo interno sulla base del *Coso Report*, *Internal Control - Integrated Framework* sono:

(Fonte: Treadway Commission)



Ambiente di controllo:

Riflette gli atteggiamenti e le azioni del “*Top Management*” con riferimento al controllo interno all’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.

Valutazione dei rischi (*Risk Assessment*):

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

Attività di controllo:

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

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.

Monitoraggio:

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

Il processo deve essere monitorato e le modifiche devono essere apportate laddove necessario.

Le citate componenti del sistema di controllo interno sono prese a riferimento per l’elaborazione degli *standard* di controllo di riferimento del Modello.

2.2.2 Punti cardine del sistema di controllo della Società

I principali punti cardine su cui si fonda il sistema di controllo interno della Società sono così sintetizzabili:

- **Sistema di governo e responsabilità:** la Società ha adottato un *framework* per la gestione dei processi aziendali. Il *framework*, denominato Internal Control Framework, indica attività e obiettivi di controllo interno e *risk management*.

Il sistema di **Tax Corporate Governance** è basato sui seguenti elementi di controllo:

- **Ruoli e responsabilità/gestione del processo:** il CFO cura l'organizzazione, l'attuazione e la revisione di tutte le procedure contabili che conducano alla predisposizione del bilancio, alla fatturazione sia attiva che passiva, l'osservanza delle diverse normative, disposizioni in materia civilistica di bilancio, di diritto fiscale, di imposte dirette e indirette ed ai relativi adempimenti. Nell'organizzazione aziendale l'Accounting & Finance Manager supervisiona il calcolo delle imposte e gli aspetti di tax compliance avvalendosi del supporto di consulenti esterni specializzati.
 - **Tracciabilità:** la contabilità viene gestita attraverso il software gestionale amministrativo-contabile SAP, il cui accesso è consentito ai soli soggetti autorizzati e gestito tramite user-id e password.
 - **Monitoraggio:** nell'esecuzione delle attività ed ai fini della predisposizione finale della documentazione fiscale, la società si avvale del supporto di società di consulenza esterna che svolge principalmente attività di preparation e review della documentazione fiscale, nonché di approfondimento su eventuali specifiche tematiche fiscali. In tale contesto, le attività di consulenza in materia fiscale (i.e. pareri, etc.) sono opportunamente tracciate; inoltre, in sede di esecuzione dei processi aziendali collegati (i.e. in fase di analisi di fattibilità di operazioni straordinarie - acquisizioni, fusioni, conferimenti, cessioni di rami di azienda, etc), è tracciata l'analisi dei possibili rischi interpretativi.
- **Sistema di valutazione delle performance:** il Consiglio di Amministrazione definisce gli obiettivi di *business* e ne garantisce il perseguimento esercitando il proprio potere di indirizzo e di coordinamento sulle risorse umane. In tal senso, la Società si è dotata di uno strumento di valutazione delle *performance* denominato "*E-valuation*" che permette il coordinamento del sistema degli incentivi e delle promozioni del personale con il perseguimento degli obiettivi di *business* della Società.
 - **Procedure organizzative ed informatiche:** al fine di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza delle attività aziendali, la Società si è dotata di un insieme di procedure nel rispetto dei principi indicati dalle *best practices* dalla legge.

I processi aziendali sono strutturati in modo da poter garantire:

- separazione dei compiti e segregazione delle funzioni o, in alternativa, controlli compensativi;
- tracciabilità delle transazioni: ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua;
- tracciabilità e verificabilità dei controlli.

Inoltre, la gran parte dei processi aziendali sono supportati da procedure informatiche che assicurano un elevato livello di standardizzazione e di *compliance* essendo state rilasciate a seguito di un rigoroso e testato processo di sviluppo.

- **Codice Etico:** la Società ha adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione il Codice Etico di Gruppo WK che definisce i valori etici fondamentali ai quali si ispira e che tutti i dipendenti, collaboratori e soggetti terzi devono osservare nello svolgimento dei compiti e delle funzioni loro affidate.

La Società consapevole del ruolo strategico svolto dalla propria rete di vendita nel perseguimento degli obiettivi di *business*, ha ritenuto opportuno individuare (nel documento denominato Codice di comportamento commerciale) alcuni comportamenti e valori ai quali si devono attenere agenti, distributori, concessionari e soggetti terzi nello svolgimento delle proprie attività.

L'osservanza delle norme del Codice Etico di Gruppo deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di dipendenti, collaboratori e soggetti terzi ai sensi e per gli effetti di legge. In tal senso il documento viene consegnato a tutti i dipendenti, i collaboratori ed eventualmente ai terzi soggetti che rilasceranno una ricevuta di presa visione ed accettazione.

Il Codice Etico di Gruppo è un allegato e costituisce parte integrante del presente Modello.

- **Comunicazione:** La Società dispone di una *intranet* aziendale locale e *corporate* utilizzata come strumento di comunicazione interna per la diffusione di codici, e procedure operative emesse dalle funzioni competenti e delle istruzioni operative di dettaglio. Inoltre, dispone di un sito *internet* per le principali comunicazioni verso l'esterno.
- **Formazione:** la Società cura la formazione dei propri dirigenti e dei propri responsabili organizzando corsi di formazione periodica (anche nella versione *e-learning*) che possono anche prevedere modalità di valutazione (questionario) da parte dei partecipanti.
- **Corporate Internal Audit e Internal Control Officer:** Il Gruppo è dotato di una direzione Internal Audit che svolge i controlli di conformità sul rispetto delle procedure aziendali e di una funzione di Internal Control che opera per il costante miglioramento dei processi operativi, tenendo conto degli obiettivi strategici aziendali nonché degli obiettivi di:
 - efficienza ed efficacia del sistema di controllo, per assicurare l'equilibrio tra gestione dei rischi e orientamento agli specifici obiettivi aziendali;
 - affidabilità, disponibilità e sicurezza delle informazioni di supporto ai processi decisionali svolti dalla Direzione;
 - tutela del patrimonio aziendale.

Le verifiche vengono effettuate secondo una frequenza ritenuta opportuna in base ad un giudizio che tiene conto della criticità, dell'importanza relativa e del livello di rischio insito in ciascun processo e attività aziendale.

L'esame critico dei processi, indipendente dalle attività operative, ha, quindi, l'obiettivo di assicurare il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione.

- **Società di revisione:** il bilancio civilistico redatto dalla Società è certificato da una società di revisione legale.

La società di revisione verifica che il bilancio d'esercizio sia redatto con chiarezza e rappresenti in modo veritiero e corretto la situazione patrimoniale e finanziaria, nonché il risultato economico della Società.

La società di revisione, in conformità ai principi di revisione, effettua verifiche a campione al fine di accertare ragionevolmente che i dati contenuti nelle scritture contabili e in altri documenti di supporto siano attendibili e sufficienti per la redazione del bilancio di esercizio.

- **Collegio Sindacale:** il controllo sulla gestione della Società è svolto dal Collegio Sindacale. In virtù di apposita delibera assembleare tale organo di controllo è composto da un Sindaco Unico che resta in carica tre esercizi ed è rieleggibile.

Il Sindaco Unico vigila sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento.

Il Sindaco Unico, per l'affinità professionale e i compiti che gli sono attribuiti dalla legge, è uno degli interlocutori privilegiati e istituzionali dell'Organismo di Vigilanza. Il Sindaco Unico, nel valutare l'adeguatezza dei sistemi di controllo interno, deve essere sempre informato

dell'eventuale commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e di eventuali carenze del Modello WKI.

3. L'adozione del Modello da parte della Società

Il Consiglio di Amministrazione della Società ha approvato il Modello WKI.

Il Modello WKI, ispirato ai principi previsti dal Decreto e dalle Linee Guida, è stato elaborato tenendo conto della struttura e dell'attività concretamente svolta dalla Società, nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione.

La Società ha proceduto ad un'analisi preliminare del proprio contesto aziendale e successivamente ad una ricognizione delle aree/processi di attività che presentano profili potenziali di rischio in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto. In particolar modo sono stati analizzati:

- la storia della Società;
- il contesto societario;
- il contesto dei settori di business in cui opera la Società;
- l'organigramma aziendale;
- il sistema di *corporate governance* esistente;
- il vigente sistema delle procure e delle deleghe;
- i rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi, anche con riferimento ai contratti di servizio che regolano i rapporti infragruppo;
- la realtà operativa, le prassi e le procedure formalizzate e diffuse all'interno della Società per la gestione dei processi sensibili.

Ai fini della predisposizione del presente documento, dunque, la Società ha proceduto:

- all'individuazione delle attività sensibili, mediante interviste con i responsabili delle funzioni aziendali, all'analisi degli organigrammi aziendali e del sistema di ripartizione delle responsabilità;
- all'autovalutazione dei rischi di commissione dei reati presupposto e del sistema di controllo interno (cd. "*risk and control self assessment*") al fine di verificarne l'idoneità ad intercettare comportamenti illeciti. Tale documento, pur non facendo parte integrante del presente Modello, rimane agli atti della Società;
- all'identificazione di adeguati presidi di controllo, necessari per la prevenzione dei Reati o per la mitigazione del rischio di commissione.

Il Modello WKI costituisce pertanto un importante presidio interno ed è vincolante per la Società e per quanti in essa e per essa operano.

Con l'adozione del Modello WKI la Società intende adempiere puntualmente alla normativa sulla responsabilità amministrativa degli enti ed essere conforme ai principi ispiratori del Decreto, nonché migliorare e rendere quanto più efficiente possibile il proprio sistema di controllo interno e di *corporate governance*.

Obiettivo principale del Modello WKI è quindi 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. Il Modello WKI sarà integrato con il sistema di governo della Società e andrà a implementare il processo di diffusione di una cultura d'impresa improntata alla correttezza, alla trasparenza e alla legalità.

Il Modello WKI si propone inoltre il perseguimento delle seguenti finalità:

- fornire un'adeguata informazione ai dipendenti e ai collaboratori esterni sulle Attività Sensibili;
- diffondere una cultura d'impresa che sia basata sulla legalità, condannando ogni comportamento non conforme alla legge o alle disposizioni interne, e in particolare alle disposizioni contenute nel Modello WKI;
- diffondere una cultura del *self controlling*;
- attuare tutte le misure necessarie per eliminare nel più breve tempo possibile eventuali situazioni di rischio di commissione dei reati.

Il Codice Etico di Gruppo ha come fine ultimo l'indicazione delle regole di comportamento e dei valori etico-sociali su cui deve essere permeata la Società, in parallelo col perseguimento della propria finalità e dei propri obiettivi, coerentemente con quanto riportato nel presente documento.

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

Il Codice Etico di Gruppo WK, che qui s'intende integralmente richiamato, costituisce il fondamento essenziale del Modello WKI e le disposizioni contenute nei due documenti si integrano vicendevolmente.

4. Modifiche ed aggiornamento del Modello WKI

Il Modello WKI deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato dal Consiglio di Amministrazione, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, quando:

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

Nel caso in cui modifiche, quali chiarimenti o precisazioni del testo, siano di natura puramente formale, il soggetto delegato dal Consiglio di Amministrazione, sentito l'Organismo di Vigilanza, potrà provvedervi in maniera autonoma, ferma restando la successiva ratifica da parte del Consiglio di Amministrazione della Società.

Eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello WKI, devono essere segnalati dall'Organismo di Vigilanza al Consiglio di Amministrazione, affinché questi possa adottare le conseguenti delibere.

Le modifiche delle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello WKI avvengono ad opera delle direzioni e/o funzioni interessate. L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle procedure operative e ha facoltà di esprimere il proprio parere su ogni proposta di modifica delle stesse.

5. Reati rilevanti per la Società

Il Modello WKI è stato elaborato tenendo conto della struttura e dei rischi specifici derivanti dalle attività concretamente svolte dalla Società e della natura e dimensione della sua organizzazione.

In considerazione di tali elementi, la Società ha considerato come rilevanti i Reati presupposto riportati nella Parte Speciale.

Il presente documento individua nella successiva Parte Speciale le attività sensibili della Società per ciascuna ipotesi di Reato e i principali protocolli di prevenzione.

La Società si impegna a valutare costantemente la rilevanza ai fini del Modello WKI di eventuali ulteriori Reati, già previsti o di futura previsione nel Decreto.

6. Destinatari del Modello WKI

Il Modello WKI si applica:

- a. agli Organi Sociali;
- b. a tutti i Dipendenti e in particolare ai Soggetti Apicali e ai Soggetti Subordinati;
- c. ai Consulenti;
- d. a quei soggetti che agiscono nell'interesse della Società in quanto legati alla stessa da rapporti giuridici contrattuali o da accordi di altra natura, quali, ad esempio, partner o collaboratori esterni.

I direttori e/o i responsabili titolari di rapporti con controparti, sentito l'Organismo di Vigilanza, stabiliscono le tipologie dei rapporti giuridici con gli eventuali soggetti esterni alla Società ai quali è opportuno applicare, in ragione della natura dell'attività svolta, le previsioni del Modello WKI. I direttori e/o i responsabili stabiliscono parimenti in che modo saranno comunicate le procedure necessarie al rispetto del Modello WKI ai soggetti esterni coinvolti.

Tutti i destinatari del Modello WKI sono tenuti a rispettare puntualmente le disposizioni contenute nello stesso e le sue procedure di attuazione.

7. Organismo di Vigilanza

7.1 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 e ai relativi profili giuridici.

L'Organismo di Vigilanza ha il compito, con riguardo al Modello WKI, di vigilare costantemente:

- sull'osservanza da parte di tutti i destinatari;
- sull'effettiva efficacia nel prevenire la commissione dei Reati;
- sull'attuazione delle prescrizioni nello stesso contenute;
- sul suo aggiornamento, nel caso in cui si riscontri la necessità di adeguare il Modello WKI a causa di cambiamenti sopravvenuti alla struttura e all'organizzazione aziendale o al quadro normativo di riferimento.

L'Organismo di Vigilanza si dota di un proprio Regolamento e ne dà comunicazione al Consiglio di Amministrazione.

7.2 Nomina dei membri dell'Organismo di Vigilanza

Solitamente i requisiti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza - che non sono previsti dal Decreto - vengono disciplinati all'interno del Modello, secondo le indicazioni fornite dalle Linee Guida nonché dalle linee guida delle altre associazioni di categoria (es. ABI, ANIA, ecc.). I requisiti ricalcano tendenzialmente i medesimi requisiti previsti dal codice civile per i componenti del Collegio Sindacale ad eccezione del rapporto di lavoro subordinato. La nomina dei componenti dell'Organismo di Vigilanza spetta al Consiglio di Amministrazione che, nella scelta operata e nella selezione, deve rispettare i requisiti di:

- **Autonomia e indipendenza:** l'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, nel suo complesso, costituiscono elementi chiave per il successo e la credibilità della attività di controllo.

I concetti di autonomia e indipendenza non hanno una definizione valida in senso assoluto, ma devono essere declinati e inquadrati nel complesso operativo in cui sono da applicare.

In generale, in considerazione del ruolo svolto dall'Organismo di Vigilanza, deve essere garantita l'autonomia dell'Organismo di Vigilanza da ogni forma d'interferenza e di condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente e in particolare dei vertici operativi. L'Organismo di Vigilanza è pertanto inserito all'interno dell'azienda in una posizione non subordinata ad alcuna funzione o organo aziendale e risponde, nello svolgimento di questa sua funzione, soltanto al Consiglio di Amministrazione informando tempestivamente sempre il Collegio Sindacale.

Inoltre, l'autonomia è assicurata dall'obbligo del Consiglio di Amministrazione di mettere a disposizione dell'Organismo di Vigilanza risorse aziendali specificatamente dedicate, di numero e valore proporzionato ai compiti affidatigli, e di approvare nel contesto di formazione del *budget* aziendale una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'Organismo di Vigilanza stesso, della quale quest'ultimo può disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

L'autonomia e l'indipendenza nel suo complesso dell'Organismo di Vigilanza vanno determinate in base alla funzione svolta e ai compiti allo stesso attribuiti, individuando da chi e da che cosa questo deve essere autonomo e indipendente per poter svolgere tali compiti. Conseguentemente, ciascun membro non deve rivestire ruoli decisionali, operativi e gestionali tali da compromettere l'autonomia e l'indipendenza dell'intero Organismo di Vigilanza. In ogni caso, i requisiti di autonomia e indipendenza presuppongono che i membri non si trovino in una posizione, neppure potenziale, di conflitto d'interessi personale con l'ente. Pertanto, i membri dell'Organismo di Vigilanza non devono:

- ricoprire all'interno della Società incarichi di tipo operativo decisionale/gestionale;
 - essere coniuge, parenti e affini entro il quarto grado degli amministratori della Società;
 - trovarsi in qualsiasi altra situazione di palese o potenziale conflitto di interessi.
- **Professionalità:** l'Organismo di Vigilanza deve possedere, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Pertanto è necessario che all'interno dell'Organismo di Vigilanza siano presenti soggetti con professionalità adeguate in materia economica, legale e di analisi, controllo e gestione dei rischi aziendali. In particolare, l'Organismo di Vigilanza deve possedere le capacità tecniche specialistiche necessarie al fine di svolgere attività ispettiva e di consulenza.

Pertanto, una volta individuati i componenti dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione, all'atto della nomina, verifica la sussistenza di tali condizioni. Al fine di implementare le professionalità utili o necessarie per l'attività dell'Organismo di Vigilanza, e di garantire la professionalità dello stesso (oltre che la sua autonomia), gli viene attribuito uno specifico *budget* di spesa, finalizzato alla possibilità di acquisire all'esterno dell'ente, quando necessario, competenze integrative alle proprie. L'Organismo di Vigilanza può, così, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti in materia giuridica, di organizzazione aziendale, revisione, contabilità, finanza e sicurezza sui luoghi di lavoro.

- **Continuità d'azione:** l'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine.

La continuità di azione non deve essere intesa come "incessante operatività", dal momento che tale interpretazione imporrebbe necessariamente un Organismo di Vigilanza esclusivamente interno all'ente, quando invece tale circostanza determinerebbe una diminuzione della necessaria autonomia che deve caratterizzare l'Organismo stesso. La continuità di azione comporta che l'attività dell'Organismo di Vigilanza non debba limitarsi ad incontri periodici dei propri membri, ma essere organizzata in base ad un piano di azione ed alla conduzione costante di attività di monitoraggio e di analisi del sistema di prevenzione dell'ente.

L'Organismo di Vigilanza è composto, nel rispetto dei parametri di cui sopra, in forma collegiale da almeno 3 membri e dura in carica per un periodo massimo di tre anni. Alla scadenza, i componenti dell'Organismo di Vigilanza possono essere rieletti.

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

L'Organismo di Vigilanza decade nell'ipotesi di decadenza o termine del mandato del Consiglio di Amministrazione che ha provveduto alla sua nomina.

7.3 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 riportate:

- essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della Legge 27 dicembre 1956, n. 1423 («Misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza») o della Legge 31 maggio 1965, n. 575 («Disposizioni contro la mafia»);
- essere stati condannati, anche solo con sentenza non ancora definitiva o emessa *ex art. 444 ss. c.p.p.* (cd. patteggiamento), anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
 - per uno o più illeciti tra quelli previsti dal D.Lgs. 231/2001;
 - per un qualunque delitto non colposo.
- essere stati interdetti, inabilitati, falliti o essere stati condannati, anche solo con sentenza non definitiva, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da uffici pubblici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.

Il verificarsi anche di una sola delle condizioni comporta l'ineleggibilità alla carica di membro dell'Organismo di Vigilanza e, in caso di elezione, la decadenza automatica da detta carica, senza necessità di una delibera di revoca da parte del Consiglio di Amministrazione, che provvederà alla sostituzione.

7.4 Revoca, sostituzione, decadenza e recesso

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

Sono condizioni legittimanti la revoca per giusta causa:

- la perdita dei requisiti di eleggibilità o indipendenza;
- l'inadempimento agli obblighi inerenti l'incarico affidato;
- la mancanza di buona fede e di diligenza nell'esercizio del proprio incarico;
- la mancata collaborazione con altri organi o funzioni di controllo della Società;
- l'assenza ingiustificata a più di due adunanze dell'Organismo di Vigilanza.

Costituisce causa di decadenza dall'incarico, prima della scadenza del termine previsto al paragrafo 7.2, la sopravvenuta incapacità o impossibilità ad esercitare l'incarico.

In presenza di giusta causa, il Consiglio di Amministrazione procede alla revoca del componente dell'Organismo di Vigilanza non più idoneo, provvedendo al contempo alla sua sostituzione.

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza 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 di un componente dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sua sostituzione, seguendo anche eventuali segnalazioni offerte dal Presidente dell'Organismo di Vigilanza sul nominativo del possibile candidato.

7.5 Poteri

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 al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, cui riferisce tramite il proprio Presidente con periodicità annuale.

I compiti e le attribuzioni dell'Organismo di Vigilanza e dei suoi membri non possono essere sindacati da alcun altro soggetto o struttura aziendale, ferma restando la competenza del Consiglio di Amministrazione di verificare la coerenza tra quanto svolto dallo stesso Organismo e le politiche interne aziendali.

L'Organismo di Vigilanza svolge le sue funzioni coordinandosi con gli altri organi o funzioni della Società. In particolare:

- si coordina con il direttore del personale per ciò che concerne gli aspetti relativi alla formazione del personale sulle tematiche del Decreto;
- collabora con i direttori e/o i responsabili titolari di rapporti con controparti per l'elaborazione delle clausole contrattuali che regolano l'applicazione del Modello WKI ai soggetti esterni alla Società;
- si coordina con le funzioni aziendali che svolgono attività a rischio per tutti gli aspetti relativi all'implementazione delle procedure operative di attuazione del Modello WKI;
- si coordina con la funzione di *Internal control* per l'esecuzione di verifiche ispettive sulla corretta implementazione del Modello WKI.

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

- svolgere o provvedere a far svolgere, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, attività ispettive periodiche sulla base di un piano annuale approvato ogni anno;
- accedere a tutte le informazioni riguardanti le attività sensibili della Società;
- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle Attività Sensibili, a tutto il personale dipendente della Società e, laddove necessario, agli amministratori, al Collegio Sindacale, 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 a collaboratori, Consulenti, Agenti, Reti di Vendita e rappresentanti esterni della Società e in genere a tutti i soggetti destinatari del Modello WKI;
- avvalersi dell'ausilio e del supporto del personale dipendente;
- avvalersi di consulenti esterni qualora sopravvenissero problematiche che richiedano l'ausilio di competenze specifiche;
- proporre l'adozione delle necessarie sanzioni all'organo o alla funzione titolare del potere disciplinare;
- verificare periodicamente il Modello WKI e, ove necessario, proporre al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche e aggiornamenti;
- definire, in accordo con il direttore del personale, i programmi di formazione del personale

nell'ambito delle tematiche sul Decreto;

- redigere periodicamente, con cadenza minima annuale, una relazione scritta al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, con i contenuti minimi indicati nel successivo paragrafo;
- nel caso di accadimento di fatti gravi ed urgenti, rilevati nello svolgimento delle proprie attività, informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale;
- collaborare con i Direttori/responsabili titolari di rapporti con controparti, nell'individuazione delle tipologie di rapporti giuridici con soggetti esterni alla Società ai quali è opportuno applicare il Modello WKI e nella determinazione delle modalità di comunicazione a tali soggetti;
- verificare che sia stata data opportuna informazione e conoscenza del Modello WKI.

L'Organismo di Vigilanza fissa il proprio *budget* annuale e lo sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

7.6 Relazioni

7.6.1 Flussi informativi da OdV verso il vertice societario

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di riferire unicamente e con periodicità almeno annuale al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, anche su fatti rilevanti del proprio ufficio o eventuali urgenti criticità del Modello emerse nella propria attività di vigilanza.

È obbligatorio per l'Organismo di Vigilanza presentare con cadenza almeno annuale una relazione scritta che illustri le seguenti specifiche informazioni:

- la sintesi dell'attività e dei controlli svolti dall'Organismo di Vigilanza durante l'anno;
- eventuali carenze delle procedure operative attuative delle disposizioni del Modello WKI;
- eventuali nuove aree della Società a rischio di commissione di Reati;
- la verifica delle segnalazioni ricevute da soggetti esterni o interni che riguardino eventuali violazioni del Modello WKI e i risultati delle verifiche riguardanti le suddette segnalazioni;
- le procedure disciplinari e le eventuali sanzioni richieste, intendendo unicamente quelle inerenti le attività a rischio;
- una valutazione generale del Modello WKI, con eventuali proposte di integrazioni e migliorie di forma e contenuto, sull'effettivo funzionamento dello stesso;
- eventuali modifiche del quadro normativo di riferimento;
- la sintesi dei fatti rilevanti e delle sanzioni disciplinari applicate nella Società;
- un rendiconto delle spese sostenute.

8. Gestione delle segnalazioni - Whistleblowing

In conformità a quanto previsto dal D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, che ha modificato l'art. 6 del Decreto¹, la Società ha attivato gli opportuni canali interni di segnalazione dedicati, volti a consentire alle persone specificamente individuate dall'art. 3 del D.Lgs. n. 24/2023 l'effettuazione di segnalazioni inerenti violazioni del diritto dell'Unione europea o delle disposizioni normative nazionali

¹ D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali", pubblicato in G.U. n. 63 del 15 marzo 2023.

Le disposizioni del D.Lgs. n. 24/2023 hanno effetto a decorrere dal 15 luglio 2023; fino a tale data, si applicano le disposizioni di cui all'art. 6, commi 2-bis, 2-ter e 2-quater del D.Lgs. n. 231/2001.

di cui siano venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo (i.e. lavoratori subordinati, lavoratori autonomi, collaboratori, liberi professionisti, consulenti, tirocinanti, azionisti, membri degli organi di amministrazione e controllo, etc.).

Ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 costituiscono "violazioni" i comportamenti, atti od omissioni idonei a ledere l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato inerenti a:

- a) violazioni di disposizioni nazionali ed europee che consistono in illeciti riguardanti settori specificamente individuati (appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; tutela dell'ambiente; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali; sicurezza delle reti e dei sistemi informativi; etc.);
- b) violazioni di disposizioni europee che consistono in: i) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione; ii) atti ed omissioni riguardanti il mercato interno; iii) atti e comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni degli atti dell'Unione nei settori sopra richiamati;
- c) violazioni di disposizioni nazionali che consistono in: condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 o violazioni dei modelli organizzativi (non rientranti nelle precedenti categorie di violazioni delle disposizioni nazionali ed europee).

La Società, in conformità a quanto previsto dall'articolo 6 comma 2 bis del D.lgs. n. 231/2001 e dalla normativa in materia di whistleblowing, ha definito i seguenti canali di segnalazione idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e la sicurezza delle informazioni:

- segnalazione tramite canale locale SpeakUp di Wolters Kluwer Italia al seguente link <https://wolterskluwer.speakup.report/wkitalia>. Le segnalazioni saranno gestite dal Comitato Locale di SpeakUp di Wolters Kluwer Italia composto da rappresentanti delle Risorse Umane, del GLCD e del Controllo Interno ("Comitato Whistleblowing");
- segnalazione tramite appuntamento, che consente al segnalante di effettuare oralmente la Segnalazione direttamente al Comitato Whistleblowing tramite l'indirizzo email: speakup.wk.it@wolterskluwer.com. Tale indirizzo email potrà essere utilizzato solo ed esclusivamente per la richiesta dell'appuntamento e non per la comunicazione di Segnalazioni. In tal caso, il Comitato Whistleblowing organizzerà un incontro, di persona o in videoconferenza, con il Segnalante entro sette giorni lavorativi dal ricevimento della richiesta.

Come sopra precisato, WKI ha affidato la gestione dei canali di segnalazione interna al Comitato Whistleblowing incaricato di assicurare il rispetto delle prescrizioni normative in materia di ricezione, analisi e riscontro alle segnalazioni pervenute.

Il segnalante può ricorrere al canale di segnalazione esterno istituito dall'ANAC laddove sussista uno dei seguenti presupposti:

- nel contesto lavorativo non è prevista l'attivazione del canale interno come obbligatoria o, se prevista, non è stata attivata;
- la segnalazione non ha avuto seguito;
- ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse la segnalazione interna, questa non avrebbe seguito o che andrebbe incontro a ritorsioni;
- ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Si precisa che le violazioni inerenti condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 o violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo (ove non rientranti nelle violazioni delle disposizioni nazionali ed europee) possono essere effettuate per il tramite dei soli canali di segnalazione interni predisposti dalla Società.

Nel rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dal D.Lgs. n. 24/2023 e dalle procedure aziendali applicabili, il Comitato Whistleblowing comunica tempestivamente all'OdV la ricezione di eventuali segnalazioni aventi ad oggetto violazioni del Modello e/o comportamenti illeciti integranti le fattispecie di reato presupposto del Decreto, anche potenziali, e lo aggiorna in merito agli esiti delle attività di analisi e indagine poste in essere.

Qualora l'Organismo di Vigilanza riceva segnalazioni per il tramite della casella e-mail o posta ordinaria dedicate, provvederà ad inoltrarle al Comitato Whistleblowing entro 7 giorni dal loro ricevimento, dando altresì contestuale notizia della trasmissione al segnalante.

La Società ha previsto specifiche misure a tutela del *whistleblower* e degli altri soggetti individuati dall'art. 3 del D.Lgs. n. 24/2023, affinché non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni connesse alla segnalazione.

Ogni atto assunto in violazione delle predette misure e delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 24/2023 è nullo.

Fatte salve le sanzioni irrogabili dall'autorità civile o penale ai sensi dell'art 16 del D.Lgs. n. 24/2023, e ferme restando le sanzioni amministrative applicate da ANAC ai sensi dell'art 21 del D.Lgs. n. 24/2023, il Sistema sanzionatorio adottato dalla Società (di cui al paragrafo 9 del presente Modello) prevede, tra l'altro, l'irrogazione di provvedimenti disciplinari nei confronti di chiunque violi le previsioni di cui al D.Lgs. n. 24/2023 in tema di segnalazioni di condotte illecite.

La gestione delle segnalazioni è disciplinata da una specifica procedura "Whistleblowing", che regola i canali di segnalazione attivati dalla Società e il relativo funzionamento, le segnalazioni rilevanti e i soggetti che possono effettuarle, la competenza e le modalità di gestione delle attività di analisi e indagine conseguenti alle segnalazioni e i relativi termini, le misure di tutela del segnalante, le condizioni per l'effettuazione di segnalazioni esterne.

È possibile effettuare segnalazioni anche accedendo al canale global attraverso la piattaforma "Speak Up", che consente ai segnalanti di WK di segnalare potenziali violazioni, condotte irregolari reali o sospette, attraverso un software accessibile via internet dall'indirizzo <https://www.wolterskluwer.com/en/about-us/ethics-and-compliance/speakup-program> disponibile 24 ore su 24, tutti i giorni dell'anno, gestito direttamente dal Gruppo WK.

9. Sistema sanzionatorio

9.1 Principi generali

La Società condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello WKI, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse o a vantaggio della stessa Società.

Ogni violazione del Modello WKI o delle procedure stabilite in attuazione dello 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 WKI.

Dopo aver ricevuto la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza deve svolgere i necessari accertamenti. Qualora gli accertamenti portino l'Organismo di Vigilanza a rilevare la fondatezza della presunta violazione al disposto del Modello WKI, l'Organismo di Vigilanza ne dà comunicazione ai competenti organi aziendali, affinché questi ultimi, in virtù dei poteri loro conferiti dallo Statuto o dai regolamenti interni della Società, provvedano a dare il via all'*iter* procedurale di contestazione della violazione e di eventuale applicazione della sanzione ritenuta più opportuna.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi e delle procedure previste dal Modello WKI o stabilite per la sua attuazione;
- 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 della documentazione inerente la procedura per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello WKI;
- l'ostacolo all'attività di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza;
- 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 WKI.

Costituisce, altresì, motivo di applicazione dei provvedimenti sanzionatori previsti dal presente Sistema sanzionatorio la violazione di quanto previsto dal D.Lgs. n. 24/2023 in materia di segnalazioni di condotte illecite. In particolare, sono sanzionabili disciplinarmente:

- le condotte di chi pone in essere con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate, fatte salve le sanzioni irrogabili dall'autorità civile o penale ai sensi dell'art 16 del Decreto 24/2023, e ferme restando le sanzioni amministrative ANAC ai sensi dell'art 21 del citato Decreto;
- i comportamenti ritorsivi in violazione dell'art. 17 D.Lgs. n. 24/2023², ossia i comportamenti, atti od omissioni anche solo tentati o minacciati posti in essere in ragione della segnalazione e che possono provocare al segnalante in via diretta o indiretta un danno ingiusto;

² A titolo esemplificativo:

a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;

- le condotte idonee ad ostacolare la segnalazione;
- le violazioni delle misure di tutela del segnalante con riferimento all'obbligo di riservatezza;
- mancata istituzione o inefficiente gestione del canale di segnalazione interno.

9.2 Sanzioni e misure disciplinari

Il Modello WKI, in conformità con quanto previsto dal CCNL, costituisce un insieme di regole alle quali tutto il personale deve attenersi, in materia di norme comportamentali e di sanzioni: ogni sua violazione, pertanto, comporta l'avvio del procedimento disciplinare, all'esito del quale potranno essere applicate le relative sanzioni. Tutto il personale dipendente di ogni ordine e grado (impiegati, quadri e dirigenti) è tenuto al rispetto delle disposizioni contenute nel presente documento.

Nei confronti dei Dipendenti con qualifica di impiegato e quadro, il sistema disciplinare è applicato in conformità all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (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 quanto previsto dall'art. 2119 c.c., fermo il rispetto del procedimento disciplinare.

Se la violazione riguarda i dirigenti, l'Organismo di Vigilanza deve darne comunicazione al titolare del potere disciplinare e al Consiglio di Amministrazione, nella persona del Presidente o degli Amministratori Delegati, mediante relazione scritta. I destinatari della comunicazione avviano i procedimenti di loro competenza al fine delle contestazioni e dell'eventuale applicazione delle sanzioni previste dalla legge e dal CCNL applicabile, con l'eventuale revoca di procure o deleghe.

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

Nei casi più gravi e quando la violazione sia tale da ledere il rapporto di fiducia con la Società, l'Organismo di Vigilanza propone al Consiglio di Amministrazione della Società la revoca dalla carica.

In caso di violazione da parte di un componente del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza, qualora le violazioni siano tali da integrare giusta causa di revoca, propone al Consiglio di Amministrazione della Società l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvede alle ulteriori incombenze previste dalla legge.

I rapporti con le terze parti sono regolati da adeguati contratti formali che possono prevedere il richiamo al rispetto dei principi fondamentali del Codice Etico e/o del Modello WKI da parte dei soggetti terzi.

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

In particolare, il mancato rispetto degli stessi deve comportare la risoluzione per giusta causa dei medesimi rapporti, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti per la Società.

In ogni caso, per tutte le ipotesi sopra descritte, in ossequio a quanto previsto dall'art. 19 comma 3 del D.Lgs. n. 24/2023, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante, è nullo.

Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 del Codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante che possa provocare allo stesso un "danno ingiusto", secondo quanto disposto dall'art. 2 c.1 lettera m) del D.Lgs. n. 24/2023.

In caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura ritorsiva avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, si presume che tali comportamenti siano stati posti in essere a causa della segnalazione. Il Datore di lavoro ha l'onere di provare che tali condotte o atti siano motivati da ragioni estranee alla segnalazione, secondo quanto disposto dall'art. 17 c.2 e c.3 del D.Lgs. n. 24/2023.

10. Comunicazione e formazione

La comunicazione del Modello WKI è affidata alla Direzione del Personale che garantisce, attraverso i mezzi ritenuti più opportuni e con il supporto delle Direzioni/funzioni competenti, la sua diffusione e la conoscenza effettiva a tutti i destinatari.

L'Organismo di Vigilanza supervisiona le attività di comunicazione del Modello WKI e collabora con i direttori/responsabili nella determinazione delle modalità di attuazione ai soggetti destinatari del Modello WKI esterni alla Società.

È compito della Società attuare e formalizzare specifici piani di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Codice Etico e del Modello WKI da parte di tutte le Direzioni e funzioni aziendali. 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, all'Organismo di Vigilanza, agli amministratori, ecc., sulla base dell'analisi delle competenze e dei bisogni formativi elaborata dalla Direzione del Personale.

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello WKI è obbligatoria per tutti i destinatari ed è gestita dalla Direzione del Personale e con l'Organismo di Vigilanza 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, la formalizzazione delle presenze dei partecipanti e la valutazione da parte dei discenti sul livello di efficacia 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 anche di soluzioni *e-learning*, e i cui contenuti sono vagliati dall'Organismo di Vigilanza, è operata da esperti nella disciplina dettata dal Decreto.

Saranno effettuati appositi corsi di formazione e aggiornamento secondo le modalità ritenute più opportune ogni qualvolta vi siano delle integrazioni in merito ai nuovi Reati che saranno introdotti dalla normativa di riferimento.

11. Rapporti contrattuali con soggetti terzi

Le prestazioni di beni o servizi, con particolare riferimento a beni e servizi che possano riguardare Attività Sensibili, devono essere disciplinate sotto forma di contratto scritto.

Il contratto tra le parti potrà prevedere le seguenti clausole:

- l'obbligo da parte della società prestatrice di attestare la veridicità e la completezza della documentazione prodotta e delle informazioni comunicate alla Società in forza di obblighi di legge;
- l'impegno da parte della società prestatrice di rispettare, durante la durata del contratto, i principi fondamentali del Decreto, del Codice Etico di Gruppo WK e, per quanto applicabile, il Modello WKI e di operare in linea con essi.

Il mancato rispetto di una delle condizioni di cui ai punti precedenti deve essere debitamente motivato e comunicato per iscritto all'Organismo di Vigilanza di ognuna delle parti coinvolte.