

**Gruppo Editoriale L'Espresso**  
**Rapporto sulla Corporate Social Responsibility**

**Roma, aprile 2010**

## **1 I valori e l'agire di Gruppo**

- 1.1 La missione aziendale: il Codice Etico
- 1.2 Breve inquadramento dell'attività del Gruppo Editoriale L'Espresso
- 1.3 La presenza locale
- 1.4 La regolamentazione di settore
- 1.5 La Carta dei diritti e dei doveri dei giornalisti de la Repubblica
- 1.6 Privacy e Pirateria
- 1.7 La certificazione dei dati relativi al pubblico

## **2 Corporate Governance**

- 2.1 La struttura di governance della società
- 2.2. Remunerazione degli amministratori
- 2.3. Sistema di controllo interno
- 2.4 Operazioni con parti correlate
- 2.5 Società controllante

## **3 Modello di organizzazione, gestione e controllo**

- 3.1 Dichiarazione programmatica
- 3.2 Le leggi in vigore e i principi ispiratori per un modello aziendale
- 3.3 Le fattispecie di reato
- 3.4 Elementi fondamentali del Modello di Gruppo
- 3.5 Divulgazione del Codice Etico e dei principi relativi al modello organizzativo

## **4 L'iniziativa culturale**

- 4.1 Dieci anni di attività
- 4.2 Il rapporto con la scuola
- 4.3 Ilmiolibro.it
- 4.4 Accademia di Santa Cecilia

## **5 Le risorse umane**

- 5.1 I dipendenti del Gruppo
- 5.2 La composizione per sesso
- 5.3 La composizione per età ed anzianità aziendale
- 5.4 La composizione per qualifiche professionali
- 5.5 La distribuzione geografica dei dipendenti
- 5.6 La promozione delle risorse umane: i principi operativi e le attività

## **6 Sicurezza sul Lavoro e Tutela ambientale**

- 6.1 Salute e Sicurezza sul lavoro
- 6.2 Il quadro legislativo

## **7 Impatto ambientale e sostenibilità**

- 7.1 Fonti legislative
- 7.2 Le attività in adempimenti degli obblighi di legge
- 7.3 Le tecnologie di stampa
- 7.4 La carta

## **8 Le Trasmissioni radio e Tv**

- 8.1 Le radio
- 8.2 La Tv

***“Il Gruppo Espresso riconosce l’importanza della responsabilità etico-sociale nella conduzione degli affari e delle attività aziendali e si impegna al rispetto dei legittimi interessi dei propri stakeholder e della collettività in cui opera”.***

**(Dal Codice Etico del Gruppo)**

## **1. I valori e l’agire di gruppo**

### **1.1. La missione aziendale: il Codice Etico**

Gruppo Editoriale L’Espresso S.p.A. opera nel mondo della comunicazione trattando aspetti cruciali della vita delle persone, sia pubblica che privata, della vita sociale ed ambientale, della politica e dell’economia. I suoi mezzi (giornali quotidiani e periodici, radio, televisioni, siti internet) agiscono secondo i principi e le norme che garantiscono piena indipendenza, accuratezza e approfondimento delle notizie, nell’interesse della verità dei fatti. Essi danno vita ad una informazione libera da ogni condizionamento ed operano sulla base del rispetto delle persone. Da ciò deriva la particolare centralità del cittadino-lettore tra le figure che compongono l’insieme dei soggetti che sono alla base dell’attività del Gruppo.

Nel 2003 Gruppo Editoriale L’Espresso S.p.A. e le Società da esso direttamente o indirettamente controllate ai sensi dell’art. 2359 del Codice Civile (di seguito, congiuntamente il “Gruppo”), hanno adottato un Codice Etico, che stabilisce i principi cardine ai quali deve attenersi chi collabora con esse.

Tale Codice Etico è stato quindi aggiornato da tutte le società del Gruppo al fine di recepire le nuove *Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001* emanati da Confindustria, le quali forniscono una nuova interpretazione della disciplina sulla responsabilità amministrativa degli enti.

A fondamento del Codice Etico vi è l’individuazione dei portatori di diritti e doveri nell’agire societario ed aziendale: gli azionisti, gli amministratori, i dipendenti, i collaboratori, i lettori, i clienti, i fornitori, i partner d’affari. Tali soggetti vengono definiti Stakeholder. Il Codice fa altresì riferimento a figure più ampie di stakeholder, quali le comunità locali e le loro espressioni istituzionali.

Il Codice Etico è stato affiancato dall’approvazione e dall’applicazione di un *Modello di organizzazione, gestione e controllo, redatto in conformità del D.lgs. 231/2001*. Nel Modello è tracciato il quadro normativo e procedurale nel quale ogni dipendente del Gruppo è tenuto ad agire: un insieme di norme e procedure strettamente e logicamente integrato con il Codice Etico. In tale ambito è stato costituito l’Organismo di Vigilanza, ai sensi del citato decreto, al fine di garantire il controllo sulla completezza e l’efficacia delle procedure operative.

## **1.2. Breve inquadramento dell'attività del Gruppo Editoriale L'Espresso**

Gruppo Editoriale L'Espresso S.p.A, società quotata nel mercato telematico azionario italiano e soggetta al coordinamento e controllo di CIR SpA, è una delle più importanti aziende italiane del settore media con attività nelle aree della stampa quotidiana e periodica, della radiofonia, della raccolta pubblicitaria, di internet e della televisione. Il Gruppo Espresso edita il quotidiano nazionale *la Repubblica*, il settimanale *L'espresso*, 17 quotidiani locali, più un bisettimanale, ed è proprietario di tre radio nazionali, *Radio DeeJay*, *Radio Capital* e *m2o*, di una emittente televisiva nazionale *DeeJay TV* (Rete A) e svolge infine attività internet, garantendo una presenza digitale a tutti i brand di gruppo su tutte le piattaforme digitali a più alto potenziale.

## **1.3. La presenza locale**

Il Gruppo ha un forte radicamento locale con redazioni locali su tutto il territorio nazionale. Tale presenza locale comporta una profonda integrazione nell'economia delle comunità coinvolte, contribuendo a determinarne l'avanzamento economico e culturale.

Il giornale capofila *la Repubblica* ha una vasta e omogenea diffusione su tutto il territorio. Il Gruppo è nel complesso presente nel paese con 62 redazioni, appartenenti sia a *la Repubblica* che ai quotidiani locali. Le tre stazioni radio trasmettono da Milano (con l'emittente leader *Radio DeeJay*) e da Roma (*Radio Capital* e *Radio m2o*); l'emittente televisiva nazionale su frequenza *DeeJay TV* trasmette da Milano. Nel corso del 2008 *Repubblica* ha creato una nuova redazione locale a Parma, esclusivamente on line.

Le redazioni o le sedi dei giornali del Gruppo sono presenti in queste città:

**la Repubblica**: Bari, Bologna, Firenze, Genova, Milano, Napoli, Palermo, Parma, Roma, Torino.

**Giornali locali**: Ivrea, Pavia, Voghera, Vigevano, Mantova, Bolzano, Merano, Trento, Rovereto, Riva, Padova, Venezia, Mestre, Treviso, Belluno, Feltre, Udine, Gorizia, Pordenone, Trieste, Monfalcone, Ferrara, Reggio Emilia, Modena, Livorno, Massa, Carrara, Cecina, Empoli, Grosseto, Lucca, Montecatini, Piombino, Elba, Pisa, Pistoia, Pontedera, Prato, Viareggio, Firenze, Pescara, L'Aquila, Avezzano-Sulmona, Teramo, Chieti, Lanciano-Vasto, Salerno, Sassari, Cagliari, Nuoro, Olbia, Sulcis.

**I giornali ed i periodici del Gruppo sono stampati** negli stabilimenti di Bari, Catania, Livorno, Milano, Mantova, Padova, Pescara, Roma, Salerno, Sassari, Trieste, Udine, Oricola (AQ).

## **1.4. La regolamentazione di settore**

Il Gruppo ha adottato le norme previste dal Codice di Autodisciplina Pubblicitaria Italiana ed è perciò impegnato a non accettare messaggi che possano essere contrari alla dignità e all'interesse delle persone. Per questo motivo i responsabili della raccolta pubblicitaria vigilano perché siano escluse dalla pubblicazione false informazioni pubblicitarie relative a prodotti commerciali, messaggi che incitino alla violenza fisica e morale, che inneggino al razzismo, che offendano le convinzioni morali, religiose o civili dei cittadini, che contengano elementi che possano danneggiare psichicamente, moralmente o fisicamente i minori. Il Gruppo non accetta pubblicità che possa indurre all'abuso di bevande alcoliche, di tabacco e di qualsiasi altra droga e rifiuta i messaggi a contenuto pornografico.

Tra le leggi che regolano l'attività editoriale e giornalistica, hanno particolare rilevanza la legge n. 47/1948 ("Disposizioni sulla stampa"), la legge n. 416/1981 e successive modifiche ("Disciplina per le imprese editrici e provvidenze per l'editoria"), la legge istitutiva dell'Ordine dei giornalisti del 1963, la legge sulla tutela delle persone e di altri soggetti relativa al trattamento dei dati personali del 1996 e il successivo D.lgs. n.196 del 2003 recante "Codice in materia di protezione dei dati personali", nonché la legge n.28/2002 recante "Disposizioni per la parità di accesso ai mezzi di informazione durante le

campagne elettorali e referendarie per la comunicazione politica” sulla c.d. “*par condicio*” del 2000, la Legge 7 marzo 2001, n. 62 “Nuove norme sull’editoria e sui prodotti editoriali e modifiche alla legge 5 agosto 1981, n. 416”.

Tale ultima norma, in particolare, ha permesso di poter mettere in atto, in modo non traumatico, la riduzione di organico prevista dal piano di gruppo, facendo ricorso all’ammortizzatore sociale del prepensionamento.

All’interno del Gruppo hanno, inoltre, piena applicazione norme contrattuali e deontologiche, queste ultime a carattere di autoregolamentazione.

Nell’area delle norme contrattuali rientrano i contratti collettivi nazionali di lavoro. Nelle aziende del Gruppo che editano giornali o servizi di informazione vigono inoltre contratti integrativi aziendali che arricchiscono l’area dei benefici e dei diritti dei dipendenti.

Nell’ambito delle norme deontologiche rientrano i Codici Etici sottoscritti dall’Ordine dei giornalisti: il Codice deontologico (1998) relativo al trattamento dei dati personali nell’esercizio dell’attività giornalistica, secondo quanto previsto dalle leggi vigenti in Italia in materia di privacy; la Carta Informazione e Pubblicità, il Protocollo firmato da giornalisti, agenzie di pubblicità e associazioni di pubbliche relazioni a salvaguardia dei confini tra attività informativa e pubblicitaria; la Carta di Treviso sulla tutela dei minori (adottata dal Consiglio nazionale dell’Ordine dei giornalisti nel 1990 e aggiornata, da ultimo, nel 2006 con le osservazioni dell’Autorità Garante per la protezione dei dati personali); la Carta dei Doveri del Giornalista (1993) che tratta argomenti quali la responsabilità, la rettifica e la replica, la presunzione d’innocenza nelle inchieste penali e nel corso di processi, le fonti, l’informazione e la pubblicità, l’incompatibilità, i minori e soggetti deboli; la Carta Informazione e Sondaggi (1995), dove sono prescritti i modi e le tecniche di presentazione dei sondaggi d’opinione.

### **1.5. La “Carta dei diritti e dei doveri” dei giornalisti de “*la Repubblica*”**

Particolare importanza all’interno del Gruppo ha il Codice dei diritti e dei doveri dei giornalisti de “*la Repubblica*” (altrimenti definito “Carta”), che viene allegato, insieme al Codice Etico, alla lettera di assunzione di ogni giornalista del quotidiano. Grande rilievo al suo interno assumono le regole miranti a tenere intatta e a consolidare la veridicità e l’indipendenza dell’informazione.

Il Patto sui diritti e i doveri dei giornalisti de *la Repubblica* è stato stipulato il 5 dicembre del 1990 tra la società editrice e il Comitato di Redazione, rappresentanza sindacale dei giornalisti.

Il testo ha inizio con l’indicazione dei doveri deontologici di base dei giornalisti e con l’enunciazione dei valori fondativi dell’indipendenza dell’attività giornalistica, della libertà da ogni influenza, dell’attenzione ai soggetti deboli.

I giornalisti de *la Repubblica* si impegnano a respingere ogni interferenza di carattere politico, economico, ideologico, da qualsiasi fonte esse provengano: enti, istituzioni, associazioni pubbliche o segrete, aziende pubbliche o private, gruppi di pressione.

La Carta prosegue poi indicando ulteriori valori di fondo che debbono ispirare l’operare quotidiano del giornalista: i giornalisti si impegnano a non svolgere attività che possano influire sulla obiettività e la completezza dell’informazione – quali uffici stampa, consulenze, promozioni e relazioni pubbliche. I giornalisti si impegnano inoltre a non accettare compensi o donazioni da persone, società, enti, partiti, organizzazioni religiose, sindacali, gruppi finanziari e d’opinione di cui debbano occuparsi nell’ambito della propria attività, a non trarre profitto personale da informazioni acquisite per motivi professionali. Infine, se chiamati a scrivere su fatti che coincidano con interessi pubblici o finanziari di natura personale ed extra aziendale, i giornalisti si impegnano a darne tempestiva comunicazione al Direttore.

## **1.6. Privacy e Pirateria**

In attuazione dei principi enunciati nel Codice Etico, il Gruppo pone particolare attenzione all'attuazione, in ogni sua società controllata, delle normative per la protezione della privacy (D.lgs. 196/2003) dei propri lettori ed abbonati, ascoltatori, telespettatori e utenti internet.

La Società è impegnata contro ogni forma di pirateria sui contenuti dell'informazione e, all'interno dell'Assinform (Associazione Nazionale dei Produttori di Tecnologie e Servizi per l'Informazione e la Comunicazione) in una azione contro la pirateria, anche attraverso le reti informatiche.

## **1.7. La certificazione dei dati relativi al pubblico**

Allo scopo di fornire informazioni certe agli operatori del mercato pubblicitario e agli investitori, il Gruppo partecipa attivamente a tutte le forme associative che promuovono strumenti indipendenti di indagine e certificazione dei dati relativi alla lettura e alla diffusione dei quotidiani e periodici (Audipress e ADS), all'ascolto radio (Audiradio), all'audience tv, alla certificazione del pubblico internet (Audiweb). In aggiunta a tale impegno, il Gruppo sviluppa anche autonomamente attività di focus group e di analisi di gradimento dei propri prodotti editoriali.

**“Il Gruppo crea le condizioni affinché la partecipazione degli azionisti alle decisioni di loro competenza sia diffusa e consapevole, promuove la parità e la completezza di informazione e tutela il loro interesse”**

**(dal Codice Etico del Gruppo)**

## **2. Corporate governance**

### **2.1. La struttura di governance della società**

Gruppo Editoriale L'Espresso SpA. opera nel rispetto della normativa generale e speciale relativa alle società azioni quotate in mercati regolamentati.

La società si è dotata di un sistema di *corporate governance* in linea con le raccomandazioni contenute nel Codice di Autodisciplina predisposto dal Comitato per la corporate governance delle società quotate e promosso da Borsa Italiana S.p.A. (di seguito, il “Codice”)

Al consiglio di amministrazione compete la gestione sociale con tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione.

La Società recependo le raccomandazioni del Codice ha provveduto ad individuare al proprio interno un *amministratore esecutivo incaricato del sistema di controllo interno* un *preposto al controllo interno* ed infine un consigliere che rappresenta il c.d. *lead independent director*.

Inoltre, nel 2007, al fine di recepire le novità legislative in materia di diritto societario, è stato modificato lo Statuto Sociale. Tra le varie modifiche è stato introdotto il voto di lista per la nomina del consiglio di amministrazione, sono state previste le soglie minime per la presentazione delle liste ed è stata prevista da Statuto la figura del c.d. *dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari*.

Lo Statuto prevede inoltre che il consiglio di amministrazione abbia facoltà di compiere tutti gli atti che ritenga necessari ed opportuni per il raggiungimento dello scopo sociale, con esclusione di quelli che sono riservati dalla legge e/o dallo statuto alla assemblea dei soci. Il consiglio di amministrazione ha riservato alla propria competenza la facoltà di esaminare le linee guida strategiche sugli obiettivi del Gruppo, nonché tutte le operazioni di significativo rilievo effettuate dalla capogruppo e dalle società controllate, nonché i poteri di decisione sulle operazioni con parti correlate aventi particolari caratteristiche.

Il consiglio rimane normalmente in carica per tre esercizi, anche se l'assemblea può stabilire un periodo più breve. Tutti i componenti sono rieleggibili.

Il consiglio di amministrazione ha costituito al proprio interno un comitato per il controllo interno (composto da soli amministratori indipendenti) ed un comitato per la remunerazione.

I comitati di cui sopra riferiscono periodicamente al consiglio sull'attività svolta.

Il consiglio ha inoltre delegato al presidente e all'amministratore delegato idonei poteri di gestione, sull'utilizzo dei quali viene periodicamente informato.

Il consiglio si riunisce di norma su base trimestrale e su convocazione del presidente, o su richiesta di almeno due amministratori, ovvero del collegio sindacale o di almeno uno dei suoi componenti e comunque ogni volta che le esigenze societarie lo esigano. Il presidente è tenuto a trasmettere ai consiglieri tutte le informazioni necessarie per permettere al consiglio di esprimersi con piena consapevolezza.

Il consiglio può essere composto da un minimo di sette fino a un massimo di diciannove componenti. L'attuale consiglio conta undici consiglieri, di cui cinque indipendenti. La società provvede ad informare attraverso comunicazioni istituzionali sulla situazione di quei componenti che siedono in altri consigli di amministrazione, anche di società non quotate.

Gli amministratori non esecutivi e indipendenti sono per numero e autorevolezza tali da garantire che il loro giudizio possa avere un peso significativo nell'assunzione delle decisioni consiliari, contribuendo alla formazione di decisioni equilibrate in particolar modo nel caso sussistano potenziali conflitti di interesse.

Inoltre, come già anticipato, nel rispetto di quanto indicato nel Codice è stata istituita la figura del *lead independent director*, a cui fanno riferimento gli amministratori non esecutivi (ed in particolare gli indipendenti) per consentire un miglior contributo all'attività e al funzionamento del consiglio stesso. Il *lead independent director* collabora con il presidente al fine di garantire che gli amministratori siano destinatari di flussi informativi completi e tempestivi. Al *lead independent director* è attribuita, tra l'altro, la facoltà di convocare, autonomamente, o su richiesta di altri consiglieri, apposite riunioni di soli amministratori indipendenti per la discussione dei temi giudicati di interesse rispetto al funzionamento del consiglio o alla gestione sociale.

Il collegio sindacale è eletto sulla base di liste presentate dagli azionisti ed è composto da tre membri effettivi e tre supplenti. Il presidente del collegio è nominato sulla base della lista di minoranza. Il collegio, che opera nel campo del Testo Unico sulla Finanza, si incontra periodicamente con la società di revisione per uno scambio di informazioni.

La società si è dotata di un regolamento per la gestione delle riunioni assembleari. Inoltre, in conformità con la normativa sul *market abuse* e con il regolamento emittenti Consob, la società ha (i) adottato una specifica procedura per la gestione e la comunicazione al pubblico delle informazioni riservate e privilegiate; aggiornato il codice di comportamento in materia di *internal dealing*, già pubblicato sul sito istituzionale [www.gruppoespresso.it](http://www.gruppoespresso.it); istituito e reso operativo il Registro delle persone che hanno accesso alle informazioni privilegiate.

Infine, la società e le sue controllate hanno adottato il "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo" (anche il "Modello") ex d.lgs. 231/01 al fine soprattutto di prevenire reati legati ai rapporti con la pubblica amministrazione quali corruzione, concussione e frode, ma anche i c.d. reati societari, ovvero, tra gli altri, le false comunicazioni sociali e il falso in bilancio, i reati connessi alla salute e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, i c.d. reati informatici nonché, da ultimo, le fattispecie di reato recentemente introdotte in materia di delitti di criminalità organizzata, delitti contro l'industria ed il commercio, violazione del diritto d'autore e induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.

## **2.2. Remunerazione degli amministratori**

Ai sensi di legge e di statuto, il consiglio, su proposta del comitato per la remunerazione, e sentito il collegio sindacale, determina le remunerazioni del presidente e dell'amministratore delegato, mentre la ripartizione del compenso globale spettante ai membri del consiglio è effettuato direttamente dall'assemblea.

### **2.3. Sistema di controllo interno**

Il sistema di controllo interno è l'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte a consentire, attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi, una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati.

Il sistema di controllo interno è unitario e organico in tutto il Gruppo ed è realizzato con modalità omogenee di identificazione, misurazione e di valutazione dei rischi.

La società negli ultimi anni ha definito, anche al fine di recepire le disposizioni introdotte nella normativa di riferimento, le linee di indirizzo del proprio sistema di controllo interno. Tali linee di indirizzo sono volte a razionalizzare il complessivo sistema di controllo interno attraverso: i) la mappatura e la classificazione dei soggetti interessati e dei principali rischi rilevanti ai fini del controllo interno; ii) la schematizzazione dei principali flussi di report all'interno del Gruppo e iii) la descrizione delle responsabilità ed ambiti delle attività in essere.

La società ha individuato gli obiettivi del proprio sistema di controllo interno coerentemente con le best practices nazionali e internazionali ed ha in corso il processo di relative implementazioni dello stesso.

La responsabilità del sistema di controllo interno appartiene al consiglio di amministrazione. A questi fini, il consiglio si avvale dell'assistenza del comitato per il controllo interno, dell'amministratore esecutivo incaricato di sovrintendere alla funzionalità del sistema di controllo interno e del preposto al controllo interno, nonché della funzione di *Internal Auditing*

A tale proposito si evidenzia che il consiglio, nel riconoscere estrema importanza alla funzionalità del sistema di controllo interno, ha deliberato, nel rispetto delle indicazioni previste nel Codice, che a ricoprire la carica di amministratore esecutivo incaricato del sistema di controllo fosse l'amministratore delegato.

### **2.4. Operazioni con parti correlate**

Il consiglio di amministrazione approva preventivamente le operazioni con parti correlate, incluse le operazioni infragruppo, salvo le operazioni tipiche o usuali e quelle da effettuarsi a condizioni standard. Su queste operazioni il consiglio riceve un'adeguata informazione sulla natura della correlazione, sulle modalità esecutive dell'operazione, sulle condizioni per la sua realizzazione. Il consiglio può disporre che l'operazione venga conclusa con l'assistenza di esperti indipendenti.

### **2.5. Società controllante**

La società è soggetta all'attività di direzione e coordinamento da parte della controllante CIR S.p.A., ai sensi dell'art. 2497 del Codice Civile.

***“L’assunzione di impegni verso la Pubblica Amministrazione e le Istituzioni Pubbliche è riservata esclusivamente alle funzioni aziendali preposte ed autorizzate, nel rispetto della più rigorosa osservanza delle disposizioni di legge e regolamentari applicabili e non possono in alcun modo compromettere l’integrità e la reputazione del Gruppo.”***

**(dal Codice Etico del Gruppo)**

### **3. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**

#### **3.1. Dichiarazione programmatica**

Il Gruppo, al fine di assicurare sempre più condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all’adozione di un “Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo” in linea con le prescrizioni del D.lgs. 231/2001 (“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”), e sulla base delle Linee Guida emanate da Confindustria aggiornate al 31 marzo 2008.

Il consiglio provvede ad effettuare le eventuali modifiche ed integrazioni del Modello, allo scopo di consentire la continua rispondenza del Modello medesimo alle disposizioni della norma ed alle eventuali mutate condizioni della struttura aziendale.

Nel corso della riunione del consiglio di amministrazione del 24 febbraio 2010, su proposta dell’Organismo di Vigilanza, è stato approvato l’ultimo aggiornamento del “Modello Organizzativo” per renderlo più in linea con la recente evoluzione normativa e di prassi.

#### **3.2. Le leggi in vigore e i principi ispiratori per un modello aziendale**

Il D.lgs. 231/2001 (anche il “Decreto”) ha introdotto per la prima volta nell’ordinamento italiano la responsabilità degli Enti (le società per azioni tra questi) per reati commessi nell’interesse o a loro vantaggio da soggetti di vertice che abbiano un particolare rapporto di rappresentanza, direzione, amministrazione dell’Ente medesimo.

Il Decreto prevede, dunque, che qualora uno dei soggetti apicali ponga in essere uno dei reati, agendo nell’interesse o a vantaggio dell’Ente (e non anche quando abbiano agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi), quest’ultimo, ferma la responsabilità penale personale del soggetto che ha materialmente commesso l’illecito, sarà passibile di una sanzione “amministrativa”.

Il Decreto contempla una forma di esonero dalla responsabilità per l’Ente, se questo dimostra di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, “*modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi*”. La medesima norma prevede, inoltre, l’istituzione di un “*organo di controllo*” con il compito di vigilare sul funzionamento, l’efficacia e l’osservanza dei predetti modelli nonché di curarne l’aggiornamento.

Sull’applicazione e sull’adeguatezza del Modello è operante l’Organismo di Vigilanza, costituito dal responsabile della funzione di Internal Auditing della Capogruppo CIR, dal presidente del collegio sindacale e da un avvocato esperto in materia.

L’effettivo funzionamento del Modello è verificato periodicamente secondo specifiche modalità (attraverso approfondimenti e test di controllo) stabilite, di volta in volta, dall’Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di riferire due volte l'anno al Consiglio di Amministrazione circa il piano delle attività che intende svolgere, l'attuazione del Modello all'interno della società, le proposte di aggiornamento o modifiche del Modello stesso.

### 3.3. Le fattispecie di reato

Il Decreto, nella sua stesura originaria, elencava, tra i reati dalla cui commissione è fatta derivare la responsabilità amministrativa degli Enti, esclusivamente quelli nei confronti della Pubblica Amministrazione quali corruzione, concussione, frode, indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro Ente pubblico; truffa a danno dello Stato o di altro Ente pubblico, malversazione a danno dello Stato o di altro Ente pubblico etc.

Successivamente, l'elenco dei reati cui è ricollegata la responsabilità dell'Ente è stata ampliata dal legislatore al fine di prevenire anche i. cd. reati societari, quelli legati al c.d. *market abuse*, le false comunicazioni sociali, il falso in bilancio, nonché i reati relativi all'antiriciclaggio, alla sicurezza sui luoghi di lavoro e quelli relativi ai reati informatici.

Da ultimo, si evidenzia che nei mesi di luglio e agosto 2009 sono state introdotte nel d.lgs. 231/01 altre fattispecie di reato e segnatamente: l'art. 24 ter recante i "Delitti di criminalità organizzata" ex L. 15 luglio 2009 n. 94 art. 2 comma 29; l'art. 25-bis.1 rubricato "Delitti contro l'industria e il commercio" introdotto con L. 23 luglio 2009 n. 99 art. 15 comma 7 lettera b; l'art. 25 -novies riguardante i "Delitti in materia di violazione del diritto d'autore" ex L. 23 luglio 2009 n. 99 art. 15 comma 7 lettera c; ed infine l'art. 25-novies che prevede la fattispecie di "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria" introdotto con L. 3 agosto 2009 n. 116 art. 4 comma 1.

Tali articoli hanno notevolmente ampliato il numero delle fattispecie criminose cui consegue la responsabilità dell'ente.

### 3.4. Elementi fondamentali del Modello di Gruppo

In coerenza con le indicazioni di Confindustria che ha provveduto ad aggiornare al 31 marzo 2008 le "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001", Gruppo Editoriale L'Espresso S.p.A si è dotato di un Modello di organizzazione gestione e controllo composto delle seguenti componenti fondamentali:

(j) **Codice Etico**: adottato con delibera del consiglio di amministrazione del 26 febbraio 2003 e aggiornato con successiva delibera del 25 febbraio 2009. Nel Codice Etico sono indicati, quali valori di riferimento, i "principi di deontologia aziendale" (quali trasparenza, correttezza e lealtà), che la società riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano nello svolgimento e nella conduzione degli affari.

(ii) **Sistema dei poteri**: ovvero il sistema di attribuzione delle deleghe adottato dalla società, il quale, pur salvaguardando gli obiettivi di efficienza ed efficacia operativa, si caratterizza per essere fortemente accentrato: se da un lato il consiglio di amministrazione ha mantenuto nella propria competenza le decisioni relative a fusioni, acquisizioni, scissioni, dall'altro ha attribuito all'amministratore delegato ampie deleghe di gestione ed ha rilasciato procure speciali notarili ad un ristretto numero di

collaboratori, con descrizione dei profili e dei limiti autorizzativi per eventuali impegni economici.

(iii) **Linee guida di Comportamento:** ovvero un corpo di specifiche regole di comportamento volte ad evitare la costituzione di situazioni favorevoli alla commissione dei reati previsti dal D.lgs 231/2001. Queste si concretizzano in attività e/o comportamenti da attuare (la cd “area del fare”) e in attività e/o comportamenti da evitare (la cd “area del non fare”), traducendo in chiave operativa quanto espresso nel Codice Etico.

(iv) **Principi generali del Controllo Interno:** ovvero l’insieme degli strumenti volti a fornire una ragionevole garanzia relativamente al raggiungimento degli obiettivi di efficienza ed efficacia operativa, affidabilità delle informazioni finanziarie e gestionali, rispetto delle leggi e dei regolamenti, nonché salvaguardia del patrimonio sociale anche contro possibili frodi. Particolare attenzione è stata posta sul sistema delle deleghe di gestione.

(v) **Mappa delle attività aziendali “sensibili”:** individuazione delle attività nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio.

(vi) **Protocolli di controllo:** elaborati per tutti i processi aziendali a rischio. Tali protocolli presentano una struttura analoga, che si sostanzia in un complesso di regole volte ad individuare le principali fasi di ogni processo. In essi sono evidenziati i reati che possono essere commessi in relazione ai singoli processi, le indicazioni comportamentali necessarie, le specifiche attività di controllo per prevenire ragionevolmente i relativi rischi di reato.

Vengono indicati inoltre appositi flussi informativi verso l’Organismo di Vigilanza che garantisce l’osservanza e la funzionalità del Modello, per evitare situazioni di eventuale inosservanza delle procedure stabilite nei modelli organizzativi.

(vii) **Organismo di Vigilanza:** che garantisce l’osservanza e propone l’aggiornamento del Modello.

(viii) **Sistema disciplinare:** predisposto in conformità al Decreto e da adottare in caso di mancata osservanza del Modello.

### **3.5. Divulgazione del Codice Etico e dei principi relativi al Modello**

La Società ha assunto formalmente l’impegno di promuovere la conoscenza dei contenuti del Codice Etico e delle procedure aziendali di competenza presso tutti i dipendenti. In particolare, all’atto dell’assunzione viene fornito al neo-assunto il Codice Etico ed un’informativa sulle parti di interesse specifico del Modello. Analoga attività di informazione è svolta verso collaboratori, fornitori, clienti ad ogni titolo.

***“Le Società del Gruppo considerano con favore e, nel caso, forniscono sostegno ad iniziative sociali e culturali anche mediante contributi a fondazioni le cui attività siano orientate alla promozione della persona ed al miglioramento della qualità di vita”***

**(Dal Codice Etico del Gruppo)**

## **4. L’iniziativa culturale**

### **4.1. Dieci anni di attività**

Dal 1995 il Gruppo ha dato vita alla prassi di abbinare a giornali e settimanali altri prodotti editoriali di qualità elevata, ma di prezzo contenuto, quali libri, videocassette, CD audio e video, DVD. Si tratta di iniziative che, per la natura stessa del loro contenuto e per il numero di copie vendute, hanno contribuito fortemente all’arricchimento culturale dei lettori.

Per diffondere in modo capillare tali prodotti è stata utilizzata la rete distributiva delle edicole che conta circa 40 mila punti vendita in Italia.

Le iniziative promozionali hanno dato vita nel corso degli ultimi dieci anni alla vendita di oltre 90 milioni di libri, 42 milioni di videocassette (per lo più film e materiali educativi), 29 milioni di CD audio (musica), quasi 25 milioni di CD Rom multimediali di formazione, cultura e lingue straniere, oltre 18 milioni di fumetti, 12 milioni di DVD (film). Le enciclopedie di cultura generale e specializzate nonché le collane di storia hanno venduto oltre 22 milioni di unità.

### **4.2. Il rapporto con la scuola**

Nel 1999 il Gruppo ha lanciato [Repubblic@scuola.it](mailto:Repubblic@scuola.it), un’iniziativa interamente gratuita rivolta al mondo della scuola media inferiore e superiore, a cui hanno aderito circa l’80% degli istituti scolastici delle 9 regioni in cui Repubblica è presente con una edizione locale. L’iniziativa, giunta alla sua decima edizione, ha ricevuto nel corso del 2009 il premio della World Association of Newspaper (WAN), l’Associazione mondiale degli editori, come miglior progetto per l’anno 2008/2009 dedicato ai giovani nella categoria “Making the news”. E’ la prima volta che questo premio viene assegnato ad una testata italiana.

Il programma mette a disposizione degli insegnanti e degli alunni gli strumenti per favorire lo studio del giornale e delle sue tecniche, sia su carta che su web. Il programma si compone di due servizi: l’accesso per l’intero anno scolastico alla connessione via internet del quotidiano e la disponibilità di un sistema editoriale per la pubblicazione di un web-giornale per ogni classe. Attualmente il progetto è seguito da circa 600 mila studenti delle scuole medie inferiori e superiori.

### **4.3. Ilmiolibro.it**

[ilmiolibro.it](http://ilmiolibro.it) è un sito di self-publishing, nato a maggio 2008, che offre agli utenti la possibilità di stampare il proprio manoscritto, creando il libro in pochi e semplici passaggi, oltre ad album fotografici, agende, calendari e altri prodotti stampati. Offre, inoltre, un servizio di stampa digitale e di spedizione.

A fine 2009 la community conta oltre 60.000 utenti registrati. Nel corso del 2009 hanno visitato il sito in media 100.000 persone ogni mese.

Ad oggi gli utenti hanno effettuato oltre 30.000 acquisti e deciso di stampare oltre 220.000 copie tra libri e altri prodotti editoriali.

#### **4.4. Accademia di Santa Cecilia**

Il Gruppo è “media partner” dell’Accademia Nazionale di Santa Cecilia, una delle più prestigiose istituzioni musicali del Paese e tra le accademie musicali più antiche del mondo. Istituita nel 1585, Santa Cecilia è diventata nel 1998 Fondazione di diritto privato. Il Gruppo Espresso partecipa a tale attività dal 2000, con attività di marketing e un contributo finanziario annuo.

Dal giugno del 2006 il Gruppo è “media partner” dell’Auditorium di Roma - parco della Musica, istituzione di eccellenza artistico-musicale che nel corso del 2005 ha prodotto oltre 500 eventi culturali. L’impegno del Gruppo si concretizza sia in un contributo economico che in promozione pubblicitaria al fine di informare la cittadinanza sulle iniziative dell’Auditorium.

***“Il Gruppo riconosce la centralità delle risorse umane e l'importanza di stabilire e mantenere con esse relazioni basate sulla lealtà e la fiducia reciproca. Pertanto la gestione dei rapporti di lavoro e di collaborazione si ispira al rispetto dei diritti dei lavoratori ed alla piena valorizzazione del loro apporto nell'ottica di favorirne lo sviluppo e la crescita professionale”***

**(dal Codice Etico del Gruppo)**

## **5. Le risorse umane**

### **5.1. I dipendenti del Gruppo**

Con i suoi 3116 dipendenti al 31.12.2009, il Gruppo è diffuso in modo capillare su buona parte del territorio nazionale.

### **5.2. I dipendenti secondo il sesso**

La composizione complessiva del personale secondo il sesso (Donne 34%, Uomini 66%), risente dell'appartenenza di alcune delle lavorazioni presenti nel Gruppo, in particolare l'industria tipografica, ad una tradizione nella quale è storicamente affermata la prevalenza maschile all'interno della classe lavoratrice addetta, come la lavorazione di preparazione e stampa che si svolge di notte.

Le 1060 donne dipendenti del Gruppo sono presenti in modo significativo all'interno delle redazioni, con 349 unità, oltre che nelle aree amministrative e commerciali con 711.

### **5.3. La composizione per età ed anzianità aziendale**

Il 42% dei dipendenti ha fra i 36 e i 45 anni, il 40% ha più di 45 anni, il 17% si colloca fra i 26 e i 35 anni. L'1% della forza lavoro sta sotto i 25 anni.

Per quanto riguarda l'anzianità aziendale, il 9% dei dipendenti ha meno di 3 anni di presenza in azienda, il 23% si colloca fra i 4 e i 7 anni, il 22% tra gli 8 e i 15 anni, il 46% ha più di 15 anni di anzianità.

Questi dati testimoniano un forte grado di fedeltà aziendale, rafforzato dalla mobilità interna che ha storicamente favorito il progresso dei singoli dipendenti all'interno dell'azienda.

### **5.4. La composizione per qualifiche professionali**

La composizione per qualifica al 31 dicembre 2009 riflette quanto detto a proposito della distribuzione delle lavorazioni del Gruppo su più settori industriali. I giornalisti sono il 40%, corrispondente a 1214 persone, cui vanno ad aggiungersi 27 contratti a termine. Composita e in costante evoluzione professionale – anche in relazione all'introduzione nei processi produttivi di nuove tecnologie – è la componente impiegatizia (1332, e il 43% sul totale), che ha nella società Manzoni, cui è demandata la vendita degli spazi pubblicitari, la sua concentrazione più grande, con 348 dipendenti. A questi sono da aggiungere gli operai che con 439 persone rappresentano il 14% della forza lavoro complessiva. I 104 dirigenti costituiscono il 3% delle risorse umane.

### **5.5. La distribuzione geografica dei dipendenti**

La distribuzione geografica dei dipendenti indica la diffusa presenza territoriale del Gruppo, che opera in 15 regioni. Il Lazio e la Lombardia sono aree leader,

rispettivamente con il 35,4% e il 25% dei lavoratori. Forte tuttavia è la presenza in un gran numero di regioni: Toscana (9,5%), Friuli Venezia Giulia (8%), Veneto (4,9%), Sardegna (4,5%), Abruzzo (2,8 %), Emilia-Romagna (4,9%), Trentino Alto Adige (3,5%), Campania (1,5%).

#### **5.6. La promozione delle risorse umane: i principi operativi e le attività**

Il Gruppo riconosce la centralità delle risorse umane e persegue l'obiettivo del loro miglioramento professionale.

La formazione è finalizzata ad accrescere le competenze gestionali e specialistiche, a sintonizzare i comportamenti organizzativi delle persone alla cultura e agli obiettivi dell'azienda, ad affrontare i processi di riorganizzazione e di ristrutturazione in modo efficace.

Oltre ai corsi di formazione effettuati per la parte impiegatizia e dirigenziale, il 2009 è stato caratterizzato da un significativo intervento formativo che ha coinvolto tutti i giornalisti dei quotidiani locali per effetto della riforma grafica dei giornali.

Per quanto attiene ai contenuti della formazione, oltre ai corsi di lingua, i giornalisti del Gruppo hanno la possibilità – in accordo con i contratti integrativi aziendali – di godere di un rimborso annuo per spese di aggiornamento culturale e di periodi di "sabbatico", finalizzati alla formazione.

Vi è poi un insieme di iniziative consolidate nel tempo, derivanti dalla gestione dei rapporti con università, scuole di giornalismo ed altre istituzioni o associazioni. Tra queste si segnala il rapporto con la Fondazione Mario Formenton che costituisce un'occasione di contatto con i giovani desiderosi e meritevoli di avviarsi al lavoro nelle aziende. Questi rapporti generano una intensa attività nello svolgimento di stage e hanno dato luogo nel tempo all'assunzione di giovani partecipanti, sia all'interno di ruoli giornalistici, sia in ambito amministrativo.

***“Le società del gruppo si impegnano inoltre a consolidare ed a diffondere una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi, promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i dipendenti e collaboratori, al fine di preservarne la salute e la sicurezza”***

**(Dal Codice Etico del Gruppo)**

## **6 Sicurezza sul lavoro e tutela ambientale**

### **6.1. Salute e sicurezza sul lavoro**

In materia antinfortunistica ed in materia di tutela dell'ambiente negli ultimi anni il legislatore ha emanato due importanti provvedimenti che, da un lato, hanno svolto e svolgono una funzione di accorpamento della precedente normazione (il D.Lgs. n.152/06 in ambito ambientale e il D.Lgs. n.81/08 in ambito prevenzionale) e, per altro verso, hanno introdotto, in particolare il secondo, alcuni elementi di novità che hanno portato ad una verifica del sistema organizzativo in funzione degli adempimenti e delle attività ivi previsti.

Il previgente apparato normativo in materia già imponeva molteplici ed articolati adempimenti intesi ad assicurare la corretta e puntuale attuazione delle attività di prevenzione nei luoghi di lavoro ed in materia ambientale, ed in tal senso, da sempre si è compiutamente mosso il Gruppo, realizzando l'assetto organizzativo con precisa identificazione ed attribuzione di ruoli e funzioni.

Tuttavia gli elementi di novità, introdotti in particolare dal D.Lgs. n.81/08, hanno condotto ad una verifica della già funzionante programmazione in ambito prevenzionale allo scopo altresì di riscontrare, a fronte dei nuovi obblighi, l'esatta individuazione e la conseguente efficacia delle funzioni già operative.

Si è quindi operato sviluppando e ponendo in essere, nel corso del 2009, un nuovo assetto organizzativo incentrato sul ruolo del Datore di Lavoro ai sensi dell'art.2 lett.b) D.lgs. n.81/2008 in materia di sicurezza ed esercente i poteri in materia di tutela dell'ambiente. Tale ruolo è stato assegnato, in ognuna delle Società, ad un soggetto titolare di specifiche competenze e funzioni nell'ambito della società stessa - quale il Consigliere Delegato, il Direttore Generale, ecc. - che ricopre ed esercita una funzione coinvolgente esattamente quegli ambiti di stretta rilevanza ai fini dell'osservanza degli obblighi in materia di sicurezza e di ambiente.

Al fine di supportare, coordinare ed ottimizzare le iniziative in materia da parte di tali Datori di Lavoro è stato costituito, nell'ambito della Capogruppo, un Servizio Centrale Sicurezza con compiti di indirizzo, coordinamento e controllo per tutte le Società del gruppo in materia di sicurezza dei dipendenti, degli ambienti di lavoro e di tutela ambientale.

### **6.2. Il quadro legislativo**

L'orizzonte normativo in materia di sicurezza sul lavoro è stato profondamente riorganizzato dal “testo unico” in materia: il Decreto Legislativo 81/08 datato 9 aprile 2008, che ha sistematizzato l'insieme della norme preesistenti oltre ad introdurre alcune novità di merito inerenti, ad esempio, l'addestramento dei lavoratori e la valutazione dello stress lavoro correlato.

Nel corso del 2009 il Legislatore ha operato alcune correzioni e migliorie con un apposito Decreto: il DLgs 106/09, del 3 agosto 2009 correttivo appunto del “testo unico”.

### **Le attività in adempimento degli obblighi di legge**

Il Gruppo adempie attivamente alle prescrizioni e agli obblighi di legge in materia di sicurezza e protezione della salute sui luoghi di lavoro e vigila perché l'applicazione sia completa e tempestiva in ogni sua azienda. Ciò avviene attraverso la definizione di strutture organizzative fondate su precise responsabilità operative, la completa disponibilità e trasparenza delle informazioni, la competenza dei soggetti responsabili, la pianificazione temporale delle attività di prevenzione, la predisposizione del relativo budget di spesa, l'utilizzo costante di tutti i supporti tecnici utili per la valutazione e la riduzione dei rischi. Particolare attenzione viene data alla formazione del personale incaricato di compiti specifici. Di seguito si riporta un approfondimento per tematiche.

### **Valutazione del rischio**

Il Documento di Valutazione dei Rischi, elemento centrale della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro, è il primario adempimento che definisce e da cui si sviluppa l'attività preventiva e protettiva delle aziende del Gruppo. I documenti, per ognuna delle società, sono normalmente articolati in una parte generale, riportante metodologie e criteri di valutazione, ed una parte specifica per ogni sede, riportante i gruppi omogenei, insiemi di lavoratori che per attività e mansioni sono esposti agli stessi rischi, gli esiti delle valutazioni, le azioni conseguenti e necessarie, consentendo così una focalizzazione di valutazione ed azioni in funzione di livelli di rischio omogenei e unitariamente monitorati. Le valutazioni sono integrate laddove ritenuto utile, oltre che richiesto dalla norma, con indagini ambientali e misure, ad esempio per l'esposizione al rumore o per verifica della qualità dell'aria negli ambienti di lavoro.

### **Progettazione degli spazi e dei luoghi di lavoro**

La progettazione dei luoghi di lavoro e la definizione dei lay out per le nuove sistemazioni, sia in ambito industriale sia di ufficio e/o redazionale, partono dalle esigenze di prevenzione dei rischi in funzione delle attività che ivi andranno a svolgersi, con particolare attenzione al rischio incendio. Tutte le attività in appalto sono svolte secondo i dettami dell'art 26 del DLgs 81/08 mentre le attività che lo richiedono sono progettate ed eseguite secondo i più scrupolosi criteri di sicurezza dei cantieri temporanei e mobili, secondo i disposti del Titolo IV dello stesso decreto legislativo, sotto diretta responsabilità di professionisti abilitati al ruolo di coordinatore per la sicurezza.

### **Sicurezza negli impianti di stampa**

Per la sicurezza degli impianti industriali particolare attenzione è posta sugli aspetti di verifica ed approfondimento nelle attività di progettazione ed acquisto di nuovi macchinari, di ristrutturazione e riconfigurazione macchine e cicli produttivi. Un costante impegno al monitoraggio delle condizioni di lavoro e delle modalità operative è sviluppato al fine di produrre un continuo miglioramento dei livelli di sicurezza e salute dei lavoratori.

### **Responsabilità del personale**

Nelle aziende del Gruppo, in funzione delle diverse e specifiche organizzazioni ed esigenze in termini di attività e luoghi di lavoro, sono individuate e formalizzate le figure previste dalla normativa per un corretto ed articolato sistema organizzativo della sicurezza sul lavoro. In tal senso i consigli di amministrazione delle società individuano e nominano il datore di lavoro, in base a criteri di effettività, come il soggetto titolare di specifiche competenze e funzioni e che ricopre ed esercita una funzione coinvolgente esattamente

quegli ambiti di stretta rilevanza ai fini dell'osservanza degli obblighi in materia di sicurezza e di ambiente. Il datore di lavoro articola l'organizzazione di sicurezza individuando i preposti e nominando i dirigenti delegati. Nomina il responsabile del servizio di prevenzione e protezione ed il medico competente. Individua e nomina gli addetti alla gestione dell'emergenza per l'antincendio, il primo soccorso, nonché in caso di presenza di soggetti portatori di disabilità. E' infine attivo il dialogo con i Rappresentanti dei Lavoratori della Sicurezza, interlocutori istituzionali dell'Azienda sulle tematiche in oggetto. Particolare attenzione è posta, per tutte queste figure, allo sviluppo ed allo svolgimento di articolati programmi di informazione e formazione sui diversi rischi dell'ambiente e delle attività lavorative.

### **Piani di emergenza**

In ogni sede di attività del Gruppo, immobili uso ufficio e redazione, stabilimenti industriali di stampa, ecc. sono elaborate le procedure d'emergenza e di evacuazione, come previste dal D.M. 10/3/1998 e sono pianificate le relative esercitazioni, con il coinvolgimento dei lavoratori. Tutti i luoghi di lavoro - oltre a diverse tipologie di presidi antincendio - sono dotati di apposite planimetrie informative e della relativa segnaletica per la gestione dell'emergenza. Periodicamente il personale viene informato e - dove necessario - formato per gli incarichi specifici previsti dalla norma, quali addetto al primo soccorso od all'antincendio.

### **Sorveglianza sanitaria**

In funzione delle esigenze di tutela prescritte dalla norma sono condotte presso tutto il personale le visite mediche previste dai protocolli sanitari. Nell'insieme risultano prevalenti le problematiche di lavoro al videoterminale, nell'ambito redazionale ed impiegatizio, e di lavoro notturno ed esposizione al rumore, per l'area industriale di stampa. E' attivo un sistema di coordinamento tra i medici competenti delle varie società del Gruppo. Periodicamente, sono pianificate riunioni di medicina del lavoro, per approfondire le tematiche emergenti ed improntare linee guida comuni al fine di innalzare la qualità del servizio.

## **7. Impatto ambientale e sostenibilità**

### **7.1. Fonti legislative**

Il quadro legislativo italiano in materia di **impatto ambientale** è caratterizzato dal DLgs 152 del 2006 che persegue *la promozione dei livelli di qualità della vita umana, da realizzare attraverso la salvaguardia ed il miglioramento delle condizioni dell'ambiente e l'utilizzazione accorta e razionale delle risorse naturali*. Il decreto coordina e comprende ogni aspetto dell'impatto ambientale, strutturando un articolato sistema di regole, controlli e sanzioni, con competenze ed azioni sia a livello nazionale sia regionale, sia locale. La normativa riguarda i seguenti ambiti:

**Inquinamento delle acque civili e industriali** per la tutela delle acque superficiali, marine e sotterranee, prescrivendo come debba essere organizzato lo scarico delle acque, le precauzioni e i trattamenti cui queste vanno sottoposte da parte dell'aziende. Le attività autorizzative e di vigilanza sono esercitate da Asl, Arpa, Provincia, Comune. La trasgressione di alcune delle norme previste rappresenta un reato penale.

**Inquinamento dell'aria** attraverso **emissioni in atmosfera** di sostanze inquinanti. Le attività autorizzative sono in capo alle Regioni ed alle Province, le Aziende hanno l'obbligo di informare su tutti gli aspetti del proprio processo produttivo che hanno come risultato l'emissione di sostanze. Particolare attenzione è posta all'adeguamento dei processi

produttivi. I controlli sono operati da Asl e organismi regionali e provinciali, oltre che dagli organi di Polizia giudiziaria.

**Inquinamento del suolo.** Per i **Rifiuti solidi civili e industriali** è stabilita una classificazione dettagliata, in particolare di quelli derivanti da attività economiche. Le classificazioni sono operate secondo il Codice Europeo dei Rifiuti (CER) che assegna ad ogni sostanza un codice di riconoscibilità. Le aziende sono tenute, annualmente, alla compilazione del Modello Unico di Dichiarazione (MUD), nel quale devono essere denunciati tutti i rifiuti che risultano dalle lavorazioni, le loro quantità e le modalità di smaltimento. Le modalità di registrazione e controllo sono attualmente in corso di informatizzazione da parte della pubblica amministrazione, che dovrebbe portare ad un sistema di dichiarazione e riconoscimento digitale dei rifiuti generati e dei relativi trasporti e smaltimenti, comprendente anche il monitoraggio dei mezzi di trasporto attraverso Black box installate sugli stessi.

### **Altri ambiti normativamente definiti riguardano:**

#### **Inquinamento acustico**

La Legge 447 del 1995 stabilisce i principi fondamentali in materia di tutela dell'ambiente esterno e dell'ambiente abitativo dall'inquinamento acustico dovuto alle sorgenti sonore fisse e mobili. Il DPCM del 14/11/1997 determina invece il valori limite delle sorgenti sonore, valori di emissione, immissione, di attenzione e di qualità per le diverse classi di destinazione d'uso del territorio.

#### **Inquinamento elettromagnetico**

Le norme in materia di inquinamento elettromagnetico fanno riferimento a due leggi: la legge 22 febbraio 2001 n. 36 che assicura la tutela della salute dei lavoratori, delle lavoratrici e della popolazione dagli effetti dell'esposizione a determinati livelli di campi elettrici, magnetici ed elettromagnetici ai sensi e nel rispetto dell'articolo 32 della Costituzione. La legge promuove la ricerca scientifica per la valutazione degli effetti a lungo termine e attiva misure di cautela da adottare in applicazione del principio di precauzione di cui all'articolo 174, paragrafo 2, del Trattato istitutivo dell'Unione Europea (1992). Le norme assicurano la tutela dell'ambiente e del paesaggio, promuovono l'innovazione tecnologica e le azioni di risanamento volte a minimizzare l'intensità e gli effetti dei campi elettrici, magnetici ed elettromagnetici.

Vi è poi il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 8 luglio 2003, che fissa i limiti di esposizione, i valori di attenzione e gli obiettivi di qualità per la protezione della popolazione dalle esposizioni a campi elettrici, magnetici ed elettromagnetici generati da frequenze comprese tra 100 kHz e 300 kHz. Si tratta di normativa riguardante la fissazione dei limiti, alla quale rinvia anche il Decreto Legislativo 1 agosto 2003 n. 259. In materia vigono in tutte le regioni le relative leggi locali.

### **7.2. Le attività in adempimento degli obblighi di legge**

L'Azienda dedica risorse umane ed impegno finanziario per adempiere attivamente alla vasta normativa in vigore ad ogni livello, sia nazionale sia locale, per la protezione dell'ambiente e la soluzione dei problematiche ambientali, in primis derivanti dalle lavorazioni industriali. Si tratta di un ampio complesso di attività valutative, procedurali e di misure strumentali quotidianamente svolte al fine di rispondere efficacemente ed esaurientemente alle richieste normative in materia. A solo titolo indicativo si citano: *i)* le attività connesse alla gestione dei rifiuti industriali dei processi di stampa, sia solidi che liquidi; *ii)* la gestione delle autorizzazioni alle emissioni in atmosfera ed allo scarico acque

reflue con i relativi obblighi di misura e registrazione; *iii*) le misure di impatto acustico, al fine di verificare il rispetto dei valori limite di emissione delle diverse classificazioni acustiche comunali.

### **7.3. Le tecnologie di stampa**

Il Gruppo utilizza la tecnologia di stampa “flexo” per la Repubblica, nonché per la quasi totalità dei suoi quotidiani locali. Su tale tecnologia di stampa l’Azienda ha a suo tempo investito oltre 150 milioni di euro con un forte impegno in ricerca e sviluppo. Con la tecnologia flexo è possibile ottenere una qualità di stampa più omogenea e costante all’interno della copia stampata, durante la tiratura e, operando con impianti situati in stabilimenti diversi, sul territorio nazionale. Garantendo in tal modo al lettore ed all’inserzionista pubblicitario lo stesso prodotto, senza disparità sul piano della qualità della copia o dello spazio acquistato. Sul piano della salute e dell’impatto ambientale, la tecnologia elimina il fenomeno del rilascio di inchiostri e polveri nelle mani del lettore (mancata “migrazione dei solventi”), con conseguenze positive sulla salubrità del prodotto-giornale.

Sull’insieme del processo produttivo il costante lavoro di ricerca e sviluppo sugli aspetti di maggiore impatto ambientale ha portato alla realizzazione di brevetti e procedure proprietarie. Se ne riportano alcuni esempi: per lo sviluppo delle matrici di stampa sono utilizzate delle tecnologie che permettono di recuperare il 90% circa dalle acque reflue provenienti dallo sviluppo. La procedura permette di limitare al 10% i quantitativi di acqua reflua che vengono conferiti alle aziende autorizzate per lo smaltimento. Stessa filosofia per l’impianto di alimentazione inchiostri delle rotative: a fine lavorazione i reflui di lavaggio sono recuperati e totalmente riutilizzati. Le procedure proprietarie hanno permesso una forte riduzione degli scarti di carta.

### **7.4. La carta**

La carta è materia di importanza primaria nella produzione industriale del Gruppo, elemento sensibile per potenziale impatto ambientale. Per l’approvvigionamento delle varie carte in uso per la stampa dei suoi quotidiani, periodici e prodotti opzionali, il Gruppo si rivolge a cartiere di primaria importanza internazionale che siano in grado di garantire la più stretta osservanza delle normative europee sulla tutela dell’ambiente. Si tratta di aziende leader del settore ed internazionalmente note, che attingono la loro materia prima da foreste che godono delle certificazioni internazionali per la protezione dell’ambiente e che presentano un proprio rapporto di responsabilità sociale e ambientale.

Tutti i nostri fornitori di carta fanno ricorso, anche se in percentuali diverse, all’utilizzo del DIP - o pasta di cellulosa disinchiostata - per la produzione, prevalentemente, di carta newsprint, newsprint migliorato e patinatino. Per la produzione di carte più pregiate - quali LWC, Patinate e naturali - le cartiere nostre fornitrici utilizzano cellulosa senza cloro proveniente da foreste certificate da organismi internazionali Europei quali FSC-PEFC. I processi di produzione sono certificati da vari enti, sia nazionali che internazionali, per l’ottenimento delle etichette di sostenibilità.

Il Gruppo ha consumato, nel 2009, circa 140.000 tonnellate di carta. La quantità di carta *Newsprint* utilizzata per la stampa dei quotidiani è stata all’incirca di 93.000 tonnellate. All’interno di questa tipologia di carta, la percentuale media di riciclato è superiore al 80%. Si utilizzano, oltre al Newsprint, il *Light Weight Coated*, detto Patinatino (circa 30 mila tonnellate) per i periodici D-la Repubblica delle Donne, il Venerdì, L’Espresso, XL e Velvet; l’*Improved Newsprint* per TrovaRoma e TuttoMilano. Per le iniziative addizionali infine sono state utilizzate, nel complesso, circa 11 mila tonnellate di carta naturale.

## **8. Le trasmissioni radio e Tv**

### **8.1. Le radio**

La controllata Elemedia SpA diffonde radio in modulazione di frequenza per conto delle tre emittenti del Gruppo (*Radio DeeJay, Radio Capital, m2o*). La trasmissione avviene attraverso circa 900 frequenze irradiate da siti trasmettenti ove sono collocate antenne su tralicci metallici. La loro distribuzione è più densa nelle regioni montagnose, ma vi sono antenne anche nelle città in misura di circa il 20% del totale installato. Nei centri urbani la potenza delle onde emesse da parte delle antenne viene diminuita al fine di ridurre in modo equivalente anche l'elettromagnetismo. Tutte le antenne delle Radio di Gruppo sono sottoposte ai controlli delle Arpa (Agenzie Regionali per l'Ambiente) e rispettano i livelli previsti dalla legge per i campi elettromagnetici. Al fine di mantenere i livelli di inquinamento sistematicamente al di sotto dei limiti, l'Azienda esercita una propria attività di auto-controllo destinando adeguate risorse espressamente a questo scopo. In materia il Gruppo Espresso ha sempre adottato una politica di full-compliance.

### **8.2. La TV**

La controllata RETE A S.p.A. diffonde un segnale televisivo in tecnica analogica della emittente DeeJay TV e due segnali digitali denominati, rispettivamente, MUX1 RETE A e MUX2 RETE A, entrambi costituiti da un bouquet di diversi programmi prodotti sia da società facenti capo al Gruppo l'Espresso, sia da fornitori di contenuti terzi.

Nel triennio 2010, 2011, 2012, per decreto governativo, si assisterà alla definitiva sostituzione di tutti gli impianti analogici con nuovi impianti digitali.

Nel corso di questa conversione dall'analogico al digitale, tutti i nuovi impianti saranno progettati e realizzati con particolare attenzione alla compatibilità elettromagnetica, nel rispetto dei limiti previsti dalla normativa vigente.

A regime, si prevede che la rete di diffusione conterà circa 250-300 impianti per ciascuno dei due MUX digitali.