

**MODELLO di  
ORGANIZZAZIONE,  
GESTIONE e CONTROLLO  
ex D. Lgs. 231/01**



## CONTENUTI

PREMESSA.....	3
IL DECRETO LEGISLATIVO 231 .....	4
Reati in ambito / Illeciti Amministrativi .....	5
Sanzioni.....	12
MODELLO .....	13
Finalità del modello .....	15
Struttura del modello.....	15
Destinatari del modello .....	15
Adozione del modello .....	16
Modifiche del modello .....	16
CODICE di CONDOTTA DEL GRUPPO BWIN ITALIA .....	17
Principi generali .....	17
Il Codice di Condotta di Gruppo.....	18
L'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	19
SISTEMA DISCIPLINARE .....	25
Principi generali .....	25
Sanzionabilità del tentativo .....	25
Sanzioni per i lavoratori dipendenti .....	25
Sanzioni per i soggetti in posizione apicale .....	26
Misure nei confronti degli Amministratori .....	27
Misure nei confronti dei Sindaci .....	27
Misure nei confronti dei Collaboratori Esterni .....	27
FORMAZIONE .....	28
LA MAPPATURA DEI RISCHI DEL GRUPPO BWIN ITALIA RISPETTO AL D. LGS. 231 .....	30
Fasi principali del sistema 231 e Mappa dei Rischi.....	30
I principi di controllo .....	31

## **PREMESSA**

Il Gruppo Bwin Italia (di seguito il “Gruppo”) opera nel settore italiano del gaming online, sulla base delle concessioni dello Stato Italiano per il gioco a distanza, con un’offerta focalizzata verso le Scommesse sportive, il Poker ed il Bingo online.

Il Gruppo Bwin Italia è controllato da Bwin.party Digital Entertainment Plc, leader nel settore del digital entertainment, quotato al London Stock Exchange. Bwin.party Digital Entertainment Plc opera principalmente nel mercato Business-to-Consumer (‘B2C’), con un’offerta significativa anche di tipo Business-to-Business (‘B2B’) di soluzioni software e tecnologiche per clienti corporate e governativi.

Il Gruppo Bwin Italia è attivo anche nello sviluppo del prodotto e della tecnologia. La qualità e usabilità dei servizi è resa possibile da una piattaforma tecnologica di qualità primaria, integrata con architetture tecnologiche d'avanguardia.

La forza, la solidità e la sicurezza della piattaforma tecnologica rende possibile lo sviluppo di prodotti originali e pensati appositamente per il pubblico italiano, la distribuzione dell'offerta su differenti media digitali (web, mobile e TV), la capacità di creare partnership con aziende terze del settore, del mondo dei media e delle telecomunicazioni.

Alla luce del contesto in cui si trova ad operare (istituzionale, politico, socio culturale) è importante definire con chiarezza l’insieme dei valori ai quali la stessa si ispira e che vuole vengano rispettati. Pertanto si è ritenuto importante, sotto il profilo organizzativo, predisporre un insieme di regole e meccanismi di controllo comuni: *il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo*, ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (di seguito il “Modello”).

Ogni singola Società/Ente delibera l’adozione del Modello del Gruppo Bwin Italia ed è sottoposta al controllo dell’Organismo di Vigilanza, collocato nell’ambito dell’organizzazione della società capogruppo in Italia.

## **IL DECRETO LEGISLATIVO 231**

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 è il risultato di una evoluzione di un dibattito dottrinale durato molti anni e la risposta alla evoluzione di fenomeni di "criminalità" in cui sempre più spesso l'ente collettivo fungeva da schermo per l'esonero di responsabilità.

Il Decreto ha introdotto, infatti, la responsabilità amministrativa delle Persone Giuridiche e si inserisce nell'ambito di un ampio movimento di lotta alla corruzione, definendo mezzi idonei alla prevenzione e repressione dei reati nel settore economico. Si tratta di responsabilità che il legislatore denomina 'amministrativa', ma che ha forti analogie con la responsabilità penale.

La normativa in questione è caratterizzata da notevole carica innovativa, dal momento che la responsabilità dell'ente si aggiunge, per la prima volta nel nostro ordinamento, a quella della persona fisica, autore materiale dell'illecito penalmente rilevante. Fino all'entrata in vigore del Decreto, il principio della personalità della responsabilità penale aveva evitato all'ente qualunque conseguenza sanzionatoria di tipo penale che non fosse l'obbligazione civile prevista dagli artt. 196 e 197 c.p., per il pagamento di multe o ammende, inflitte all'ente solo in caso d'insolvibilità dell'autore materiale.

Il Decreto stabilisce che la responsabilità dell'ente sussiste solo per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio.

Quanto ai Reati societari, *ex art. 25-ter* del Decreto, è sufficiente che vi sia l'elemento dell'interesse, a nulla rilevando che la società abbia tratto un profitto dalla commissione dell'illecito.

L'eventuale condanna della società si può verificare se l'illecito è stato commesso da parte di soggetti che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione, da persone che esercitano, anche, di fatto, la gestione ed il controllo dell'ente, da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti in precedenza citati.

Non è prefigurabile una responsabilità dell'ente ove la persona fisica che ha posto in essere il fatto illecito abbia agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi ovvero nell'ipotesi in cui all'ente non sia imputabile alcuna "colpa organizzativa".

La società non risponde dei reati commessi dai soggetti in posizione apicale se dimostra che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

Per reati commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione, la società risponde solo se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza (in questo caso l'onere della prova è a carico dell'accusa).

Chiunque commetta uno dei reati previsti dal Decreto, a prescindere dall'eventuale Responsabilità Amministrativa dell'ente, sarà perseguibile per la condotta illecita che ha posto in essere, ai sensi dell'articolo 9 comma 1 del Decreto il quale individua le sanzioni che possono essere comminate all'ente per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

## **Reati in ambito / Illeciti Amministrativi**

Rispetto all'indicazione del legislatore fornita con la delega di cui alla Legge n. 300/2000 il Governo ha circoscritto il novero dei reati per cui è configurabile una responsabilità dell'ente.

I reati previsti originariamente dal Decreto sono:

- reati contro il patrimonio dello Stato o di altri enti pubblici:
  - ✓ malversazione a danno dello Stato, che punisce la condotta di chi destina contributi o sovvenzioni ottenute per realizzare opere o attività di pubblico interesse a finalità diverse;
  - ✓ indebita percezione di erogazioni pubbliche, che punisce la condotta di chi consegue indebitamente contributi o sovvenzioni pubblici mediante l'utilizzo o la presentazione di dichiarazioni o documenti falsi o mediante omissione di informazioni dovute;

- ✓ truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico per il conseguimento di erogazioni pubbliche, integrata dalla condotta di chi procura a sé o ad altri contributi, finanziamenti o mutui agevolati, con artifici e raggiri e induzione in errore, a danno dello Stato o ente pubblico;
  - ✓ truffa aggravata a danni dello Stato o altro ente pubblico;
  - ✓ frode informatica a danno dello Stato o di altro ente pubblico, che punisce chiunque, alterando il funzionamento di un sistema informatico o intervenendo senza diritto su dati, informazioni o programmi contenuti in un sistema informatico, procura a se o ad altri un ingiusto profitto a danno dello Stato o ente pubblico.
- reati contro la Pubblica Amministrazione:
    - ✓ concussione, ipotesi integrata dalla condotta del pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio che costringe o induce a dare o promettere indebitamente a se o ad altri denaro o altra utilità con abuso delle sue qualità o dei suoi poteri;
    - ✓ corruzione per un atto d'ufficio, propria del pubblico ufficiale, o incaricato di pubblico servizio, che riceve o accetta la promessa di denaro o altra utilità per compiere o per aver compiuto un atto del suo ufficio;
    - ✓ corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio, ipotesi in cui il pubblico ufficiale, o l'incaricato di pubblico servizio, riceve o accetta la promessa di denaro per omettere o ritardare un atto del suo ufficio, o per averlo già ommesso o ritardato;
    - ✓ corruzione in atti giudiziari, che punisce i fatti di corruzione commessi per favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo;
    - ✓ istigazione alla corruzione, integrato dalla condotta di chiunque offre o promette denaro o altra utilità per indurre il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio a compiere un atto del suo ufficio o un atto contrario al suo ufficio, e dalla condotta del pubblico ufficiale o incaricato di pubblico

servizio che sollecita la dazione di denaro o altra utilità da parte di un privati per compiere un atto o un atto contrario del suo ufficio;

- ✓ concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di stati esteri, che estende la punibilità per i reati contro la Pubblica Amministrazione sopra elencati a: 1) i membri delle istituzioni della Comunità europea, 2) i funzionari ed agenti assunti dalla Comunità Europea, 3) persone comandate dagli Stati membri o altri enti pubblici o privati che esercitino funzioni corrispondenti ai funzionari ed agenti assunti, 4) membri ed addetti a enti costituiti in base ai Trattati istitutivi.

Con successive modifiche legislative il novero dei reati rilevanti si è progressivamente ampliato, ricomprendendo:

- reati contro la pubblica fede:
  - ✓ falsità e alterazione di monete e carte di pubblico credito, che punisce chiunque opera contraffazione o altera monete, o carte di pubblico credito, nazionali o straniere, introduce nel territorio dello Stato, detiene, spende o acquista al fine di metterle in commercio monete contraffatte o alterate.
  - ✓ spendita di monete contraffatte, relativo alla condotta di chi, in buona fede, spende o mette in circolazione monete, o carte di pubblico credito, contraffatte o alterate;
  - ✓ falsificazione di valori di bollo;
  - ✓ contraffazione e detenzione di carta filigranata per carte di pubblico credito o valori di bollo;
  - ✓ fabbricazione o detenzione di filigrane, programmi informatici o strumenti destinati alla falsificazione;
  - ✓ uso di valori di bollo contraffatti o alterati.

- reati societari:

- ✓ reati di falso:

1. false comunicazioni sociali, ipotesi che si riferisce alla condotta di direttori, amministratori generali, sindaci e liquidatori che espongono fatti falsi o omettono informazioni obbligatorie sulla situazione economico patrimoniale e finanziaria della società in bilanci, relazioni o altre comunicazioni sociali, al fine di ingannare i soci e il pubblico e di conseguire un ingiusto profitto cagionano un danno patrimoniale a soci o creditori, commettendo i predetti fatti.
2. falso in prospetto, che punisce chiunque espone false informazioni o occulta dati e notizie nei prospetti informativi, in modo da indurre in errore i destinatari, consapevolmente e al fine di trarre un ingiusto profitto cagiona un danno patrimoniale ai destinatari del prospetto, commettendo i predetti fatti.
3. falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione.  
Punisce i responsabili della revisione contabile che:

- a) attestano il falso o occultano informazioni sulla situazione patrimoniale, economica e finanziaria della società nelle relazioni o altre comunicazioni;
- b) cagionano un danno patrimoniale ai destinatari delle comunicazioni, commettendo i predetti fatti.

- ✓ impedito controllo, ipotesi integrata dalla condotta degli amministratori che:

1. impediscono o ostacolano l'attività di controllo o revisione con occultamento di documenti o altri artifici;
2. cagionano un danno patrimoniale ai soci, con le predette modalità di condotta;

- ✓ reati propri degli amministratori:

1. indebita restituzione dei conferimenti, relativo alla condotta degli amministratori che restituiscono anche simulatamente i



conferimenti ai soci, al di fuori delle ipotesi consentite o si liberano dell'obbligo di eseguirli.

2. illegale ripartizioni degli utili e delle riserve, che punisce la ripartizione di utili non conseguiti o destinati a riserve, o riserve non ripartibili per legge;
  3. illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante, che punisce l'acquisto da parte degli amministratori di azioni o quote sociali della stessa società o di società controllante che cagiona una lesione del capitale sociale o delle riserve.
  4. operazioni in pregiudizio dei creditori, relativo alla condotta degli amministratori che riducendo il capitale sociale con operazioni di fusione o di scissione cagionano un danno patrimoniale ai creditori.
- ✓ altri reati societari:
1. indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori, che punisce i liquidatori che cagionano un danno patrimoniale ai creditori, ripartendo beni sociali tra i soci prima del pagamento dei creditori;
  2. formazione fittizia del capitale, ipotesi relativa alle condotte degli amministratori o soci conferenti aumentano o formano fittiziamente il capitale sociale attraverso a) attribuzione di quote e azioni superiore all'ammontare del capitale sociale, b) sottoscrizione reciproca di azioni o quote, c) sopravvalutazione dei conferimenti, dei crediti o del patrimonio sociale;
  3. illecita influenza su assemblea, che punisce chiunque determina la maggioranza in assemblea con atti simulati o frode;
  4. aggio, relativo alla condotta di chi diffonde notizie false o compie azioni simulate o artifici idonei a provocare un'alterazione di prezzi di strumenti finanziari non quotati o a incidere sull'affidamento del pubblico sulla stabilità degli istituti bancari;
  5. ostacolo alla vigilanza di autorità pubbliche.

- delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- delitti i reati in materia di tratta di persone:
  - ✓ riduzione o mantenimento in schiavitù;
  - ✓ prostituzione minorile;
  - ✓ pornografia minorile;
  - ✓ detenzione di materiale pornografico;
  
- reati di market abuse:
  - ✓ abuso di informazioni privilegiate che punisce chiunque in possesso di informazioni privilegiate in ragione della qualità di membro dell'amministrazione direzione o controllo o dell'esercizio di attività lavorativa compie operazioni su strumenti finanziari, comunica ad altri le informazioni o raccomanda o induce altri al compimento delle suddette operazioni, sulla base di tali informazioni;
  - ✓ manipolazioni del mercato relativo alla condotta posta in essere da chiunque diffonda notizie false o compia operazioni simulate o artifici idonei ad alterare sensibilmente il prezzo di strumenti finanziari.
  
- reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro
  - ✓ Omicidio colposo;
  - ✓ Lesioni personali colpose.
  
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita:
  - ✓ ricettazione;
  - ✓ riciclaggio;
  - ✓ impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita.

La responsabilità amministrativa di un ente sorge anche in relazione ai seguenti reati:

- Reati transnazionali (l'art. 3 della legge definisce reato transnazionale il reato che:
  - a) sia commesso in più di uno Stato;

- b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato;
- c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato;
- d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato):
  - ✓ Associazione per delinquere;
  - ✓ Associazione di tipo mafioso;
  - ✓ Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri;
  - ✓ Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope;
  - ✓ Disposizioni contro le immigrazioni clandestine;
  - ✓ Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
  - ✓ Favoreggiamento personale.
- Reati informatici e trattamento illecito di dati:
  - ✓ Falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria;
  - ✓ Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico;
  - ✓ Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici;
  - ✓ Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico;
  - ✓ Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche;
  - ✓ Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche;
  - ✓ Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici;
  - ✓ Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità;
  - ✓ Danneggiamento di sistemi informatici o telematici;

- ✓ Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità;
- ✓ Frode informatica del certificatore di firma elettronica.

## Sanzioni

Le sanzioni previste per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato, graduate a seconda della gravità della condotta criminosa, sono:

- *sanzione pecuniaria*, l'ente risponde con il proprio patrimonio, o con il proprio fondo comune;
- *sanzioni interdittive*:
  - l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
  - l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
  - il divieto di pubblicizzare beni o servizi.
- *confisca*, che è sempre disposta con la sentenza di condanna sul prezzo o profitto del reato o su somme di denaro o su altri beni o utilità di valore equivalente, tranne per la parte che può essere restituita al danneggiato e salvi i diritti dei terzi in buona fede.
- *pubblicazione della sentenza*, che può essere disposta in caso di applicazione di una sanzione interdittiva.

## MODELLO

Per Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo si intende l'insieme di regole interne adottate dalla società in funzione delle specifiche attività svolte e dei relativi rischi connessi, al fine di adempiere alle norme dettate dal D.lgs. 231/2001. L'insieme delle regole riguarda le macro attività della società nelle quali è possibile prefigurare un rischio di commissione degli illeciti previsti dal decreto stesso.

L'adozione del modello è per l'ente un impegno, il cui adempimento può determinare l'esonero o l'esclusione della responsabilità della società, in sede di procedimento penale, qualora si provi di avere adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi (art. 6, comma 1, lett. a).

Ferma restando, quindi, l'opportunità di una adozione tempestiva del modello da parte della società, si segnala come il decreto attribuisca rilievo anche ad un'adozione "tardiva" che avvenga cioè dopo la commissione del reato che comporta il sorgere della responsabilità.

Innanzitutto, l'ente che si impegna all'adozione del modello (nonché al risarcimento dei danni prodotti e alla restituzione del profitto) può ottenere la sospensione della misura cautelare eventualmente disposta per la presenza di gravi indizi di responsabilità e del rischio di reiterazione dei reati (art. 49, comma 1). La misura dovrà essere revocata nell'ipotesi in cui l'ente dia concreta attuazione agli impegni assunti (art. 49, comma 4, e art. 50).

Inoltre, l'adozione del modello prima della dichiarazione di apertura del dibattimento comporta che:

a) non potranno essere applicate all'ente sanzioni interdittive, a condizione che l'ente abbia risarcito il danno e restituito il profitto derivante dal reato (art. 17, comma 1, lett. b).

Ulteriore vantaggio, in questo caso, è costituito dalla inapplicabilità della sanzione accessoria della pubblicazione della sentenza di condanna (art. 18);

b) le sanzioni pecuniarie saranno applicate in misura ridotta (art. 12, commi 2, lett. b, e 3).

Infine, l'adozione del modello dopo la condanna, e, più precisamente, entro venti giorni dalla notifica dell'estratto della sentenza, può indurre il giudice, che accerti l'avvenuta esecuzione degli adempimenti previsti dall'art. 17 (adozione del modello, risarcimento del danno, restituzione del profitto), a convertire la sanzione amministrativa interdittiva irrogata in sanzione pecuniaria.

Per essere “esonerato”, l’ente deve dimostrare, nel corso del procedimento penale (anche) a suo carico, di aver adottato ed efficacemente posto in essere:

- modelli di Organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione degli illeciti penali considerati;
- l’istituzione di un Organismo di controllo, che sia interno all’ente, con il compito di vigilare sul funzionamento e sull’osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento.

Il comma 2, dell’art. 6 del Decreto, indica le quattro fasi principali in cui deve articolarsi un sistema idoneo al conseguimento dello “esonero”:

- l’identificazione dei rischi: rappresenta la fase di preparazione del sistema, nel corso della quale va analizzato il contesto aziendale (area per area, settore per settore) in modo da evidenziare la probabilità di commissione degli illeciti;
- la vera e propria progettazione del sistema di controllo, che avverrà prima analizzando gli eventuali strumenti di controllo già in essere, per poi valutare successivamente l’opportunità e le modalità del suo adeguamento alle prescrizioni del Decreto;
- l’individuazione di modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- l’introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

E’ opportuno che dette operazioni vengano svolte periodicamente, in modo particolare in caso di rilevanti cambiamenti all’interno dell’ente.

## **Finalità del modello**

Le finalità che si prefigge il Modello in oggetto, alla luce dell'attività svolta dal Gruppo, sono:

- definire i principi di controllo che devono essere rispettati;
- implementare un processo che consenta di individuare costantemente le attività nel cui ambito possono essere commessi dei reati;
- istituire un Organismo di Vigilanza con il compito di vigilare sul corretto funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne il suo aggiornamento;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto dei principi e delle regole contenute nel presente Modello;
- promuovere la cultura della responsabilizzazione nei dipendenti, basata sulla correttezza e trasparenza nella conduzione di ogni attività.

## **Struttura del modello**

Il modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d. lgs. 231 del Gruppo è basato sui seguenti elementi:

- Codice Etico del Gruppo;
- Modalità di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza;
- Sistema disciplinare;
- Procedure organizzative per la gestione delle aree di rischio individuate.

## **Destinatari del modello**

Sono destinatari del Modello tutti coloro che svolgono una funzione di gestione, amministrazione, direzione o controllo nel Gruppo, i dipendenti, nonché a tutti i consulenti, agenti e, più in generale, terzi che agiscono anche di fatto per conto delle Società/Enti del Gruppo, nei limiti dei poteri a questi delegati e relativamente all'ambito delle attività emerse come "a rischio".

## **Adozione del modello**

L'approvazione del presente Modello costituisce prerogativa e responsabilità esclusiva del Consiglio di Amministrazione delle società del Gruppo Bwin Italia. Gli organi dirigenti delle Società/Enti del Gruppo provvederanno a deliberare formalmente l'adozione del presente Modello.

La corretta attuazione e il controllo delle regole contenute nel presente Modello, costituiscono invece un obbligo e un dovere di tutto il personale del Gruppo e, in particolare, di ciascun Responsabile di funzione cui è demandata, nell'ambito di propria competenza, la responsabilità primaria sul controllo delle attività, specialmente di quelle a rischio.

## **Modifiche del modello**

L'Organismo di Vigilanza, formula le proposte da sottoporre al Consiglio di Amministrazione in merito agli eventuali aggiornamenti e adeguamenti da apportare al Modello Organizzativo adottato, da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa, nonché modifiche normative, allo scopo di garantire la continua corrispondenza dello stesso alle prescrizioni del Decreto e alle mutate condizioni organizzative del Gruppo.

Qualora le modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa riguardino altri elementi del Modello, quali ad esempio la Mappa dei Rischi, le Procedure Aziendali o il piano di formazione, a seguito di segnalazione degli interventi da parte delle funzioni competenti, sarà compito dell'Organismo di Vigilanza valutarne gli impatti e l'opportunità. L'Organismo di Vigilanza sottoporrà all'Organo Dirigente le proposte di modifica per successiva validazione.



## *CODICE di CONDOTTA DEL GRUPPO BWIN ITALIA*

### **Principi generali**

In alcun modo la convinzione di agire a vantaggio della Società può giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con i principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati di cui al D.Lgs 231/01.

Per queste ragioni è stato predisposto il Codice Etico e di Comportamento ("Codice"), la cui osservanza da parte degli Amministratori, dei Sindaci, dei Dipendenti della Società così come, per quanto applicabile, da parte dei terzi con cui la Società si trovi a intrattenere relazioni d'affari operando per il conseguimento degli obiettivi della Società (complessivamente i Terzi) riveste un'importanza fondamentale, sia per il buon funzionamento e l'affidabilità della Società, sia per la tutela del prestigio, dell'immagine e del know-how della stessa, fattori che costituiscono un patrimonio decisivo per il successo dell'impresa. In tale ottica, l'adozione di un codice di condotta quale strumento di governance costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo. Il codice mira, infatti, a raccomandare e promuovere determinati comportamenti, viceversa, a vietare talune condotte a cui sono collegate sanzioni proporzionate alla gravità delle eventuali infrazioni commesse.

I Destinatari, oltre a rispettare i doveri generali di lealtà, di correttezza, di esecuzione del contratto di lavoro secondo buona fede, devono astenersi dallo svolgere attività in concorrenza con quelle della Società, devono rispettare le regole e le procedure aziendali ed attenersi ai precetti del Codice, la cui osservanza è richiesta per i Dipendenti anche ai sensi e per gli effetti di cui agli articoli 2104 e 2105 del codice civile.

Ciascun Destinatario o Terzo è tenuto a conoscere il Codice, a contribuire attivamente alla sua attuazione e a segnalare eventuali carenze. Chiunque venga a conoscenza di violazioni ai principi del Codice o di altri eventi suscettibili di alterarne la portata e l'efficacia, è tenuto a darne pronta segnalazione, anche in forma anonima, all'Organismo di Vigilanza. L'inosservanza dei principi e delle regole di condotta contenute nel Codice può comportare l'applicazione delle misure sanzionatorie contenute nel Sistema Disciplinare aziendale previsto dal Modello.

La Società si impegna a facilitare e promuovere la conoscenza del Codice da parte dei medesimi ed il loro contributo costruttivo sui suoi contenuti.

Ogni comportamento contrario alla lettera e allo spirito del Codice potrà essere sanzionato in conformità con quanto previsto nel seguito del presente documento, sia dalle disposizioni legislative e dalle norme del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento applicabili.

## **Il Codice di Condotta di Gruppo**

Il Codice di Condotta, parte integrante del presente Modello, costituisce l'insieme delle regole, dei principi di comportamento e dei meccanismi di controllo unitari che devono essere rispettate da tutte le Società del Gruppo, alla luce dell'appartenenza alla medesima realtà organizzativa aziendale. Pertanto, ciascun vertice delle rispettive Società del Gruppo, sentito l'Organismo di Vigilanza, provvederà ad adottare il medesimo Codice.

## **L'ORGANISMO DI VIGILANZA**

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

Al fine di soddisfare le funzioni stabilite dalla norma appena richiamata l'Organismo deve soddisfare i seguenti requisiti:

1) *autonomia ed indipendenza*: come anche precisato dalle Linee Guida, la posizione dell'Organismo nell'Ente "deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente dell'Ente" (ivi compreso l'organo dirigente i.e.: CdA/AD). L'Organismo deve pertanto essere inserito in una posizione gerarchica, la più elevata possibile, con la previsione di un riporto informativo al massimo Vertice operativo aziendale.

2) *professionalità*: tale requisito si riferisce alle competenze tecniche specialistiche di cui deve essere dotato l'Organismo per poter svolgere l'attività che la norma gli attribuisce. In particolare, i componenti dell'organismo devono avere conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per compiere l'attività ispettiva, consulenziale di analisi del sistema di controllo e di tipo giuridico, (in particolare nel settore penalistico e societario), come chiaramente specificato nelle Linee Guida. E', infatti, essenziale la conoscenza delle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, del flow charting di procedure e processi, delle metodologie per l'individuazione di frodi, del campionamento statistico e della struttura nonché delle modalità realizzative dei reati. Qualora tali competenze non siano presenti tutte nella realtà aziendale, la Società potrà rivolgersi a risorse esterne purché sia assicurata la continuità d'azione di cui al punto che segue.

3) *continuità di azione*: per garantire l'efficace attuazione del Modello organizzativo, è necessaria la presenza di una struttura dedicata esclusivamente e a tempo pieno all'attività di vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza deve garantire:

- La vigilanza sull'effettività del modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il modello istituito;

- La disamina in merito all'adeguatezza del modello, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;
- L'analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del modello;
- La costante ed indipendente azione di sorveglianza sul regolare andamento dell'operatività e dei processi della Società;
- La cura del necessario aggiornamento in senso dinamico del modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti. Tale cura, di norma, si realizza in due momenti distinti ed integrati:
  - presentazione di proposte di adeguamento del modello verso gli organi/funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale. A seconda della tipologia e della portata degli interventi, le proposte saranno dirette verso le funzioni di Personale ed Organizzazione, Amministrazione, ecc., o, in taluni casi di particolare rilevanza, verso il Consiglio di Amministrazione;
  - follow-up, ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

Si tratta di attività specialistiche, prevalentemente di controllo, che presuppongono la conoscenza di tecniche e strumenti ad hoc, nonché una continuità di azione elevata.

Per lo svolgimento degli adempimenti previsti, all'Organismo di Vigilanza sono attribuiti i poteri qui di seguito indicati:

- Può richiedere di effettuare costantemente una ricognizione delle attività aziendali con l'obiettivo di individuare le aree a rischio di reato ai sensi del D.lgs. 231/01;
- Deve verificare l'efficacia del Modello ex D.lgs. 231/01 in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al citato Decreto, proponendo - laddove ritenuto necessario - eventuali aggiornamenti del Modello ex D.lgs. 231/01;
- Deve monitorare la validità nel tempo del Modello ex D.lgs. 231/01 promuovendo, anche previa consultazione delle altre strutture aziendali interessate, tutte le azioni necessarie al fine di assicurarne l'efficacia;

- Deve effettuare verifiche periodiche presso le strutture aziendali ritenute a rischio di reato, per controllare che l'attività venga svolta conformemente al Modello ex D.lgs. 231/01 adottato;
- Deve richiedere all'organo dirigente di instaurare gli eventuali procedimenti disciplinari, ai sensi di legge e di contratto collettivo applicabile, idonei a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nei modelli di organizzazione, gestione e controllo e nel Codice Etico, che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo all'ente;
- Deve effettuare una verifica dei poteri autorizzativi e di firma esistenti, al fine di accertare la loro coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite e di proporre il loro aggiornamento e/o modifica ove necessario;
- Deve proporre, sulla base dei risultati ottenuti, alle strutture aziendali competenti, l'opportunità di elaborare, d'integrare e modificare procedure operative e di controllo, che regolamentino adeguatamente lo svolgimento delle attività, al fine di implementare un idoneo Modello ex D.lgs. 231/01;
- Deve definire e curare, in attuazione del Modello ex D.lgs. 231/01, il flusso informativo verso tutte le Strutture aziendali;
- Deve attuare, in conformità al Modello ex D.lgs. 231/01, un efficace flusso informativo nei confronti degli organi sociali competenti che consenta all'Organismo di riferire agli stessi in merito all'efficacia e all'osservanza del Modello ex D.lgs. 231/01;
- Deve promuovere, di concerto con la Funzione Risorse Umane, presso le competenti strutture aziendali un adeguato processo formativo del personale attraverso idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello ex D.lgs. 231/01;
- Deve promuovere e coordinare le iniziative volte ad agevolare la conoscenza del Modello ex D.lgs. 231/01 e delle procedure ad esso relative da parte di tutti coloro che operano per conto della Società.

Nello svolgimento della propria attività di controllo, l'Organismo di Vigilanza si avvale dell'ausilio delle diverse funzioni aziendali interne.

Le attività poste in essere dall'Organismo non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando però che l'Organo Dirigente è, in ogni caso, chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento.

L'Organismo di Vigilanza ha libero accesso presso tutte le funzioni della Società - senza necessità di alcun consenso preventivo – al fine di ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. n. 231/2001.

L'Organismo può avvalersi - sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità - dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni.

In attuazione di quanto previsto dal Decreto, e nel rispetto dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione sopra citati, l'Organismo di Vigilanza del Gruppo Bwin Italia è stato individuato in un organo collegiale la cui composizione e funzionamento sono stabiliti da apposito regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione, che costituisce parte integrante del presente Modello.

L'Organismo di Vigilanza è posizionato in staff al Consiglio di Amministrazione di Bwin Italia Srl ed assicura l'esecuzione delle proprie funzioni sia con riferimento a Bwin Italia Srl, società a cui è attribuibile la quasi totalità dell'operatività del Gruppo Bwin Italia, sia con riferimento a Bwin EMH Spa, società capogruppo del Gruppo Bwin Italia.

Almeno semestralmente, l'Organismo di Vigilanza predispone un rapporto scritto per il Consiglio di Amministrazione, per il Collegio Sindacale e per il Direttore Generale sull'attività svolta, sull'attuazione del Modello e in merito a eventuali criticità ad esso connesse.

L'Organismo potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi e potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, al fine di riferire in merito al funzionamento del Modello e a situazioni specifiche, direttamente ed indirettamente inerenti l'applicazione del Modello e/o l'attuazione del Decreto.

L'Organismo di Vigilanza si riunisce almeno trimestralmente, ma può essere convocato d'urgenza in caso di necessità su richiesta di uno qualsiasi dei suoi componenti.

In linea di principio, l'Organismo di Vigilanza è convocato dal proprio Presidente con almeno cinque giorni di preavviso (fatti salvi i casi di urgenza), mediante lettera raccomandata, fax o email

contenente l'indicazione della data, del luogo, dell'ora della riunione e del relativo ordine del giorno.

Il Consiglio di Amministrazione, il Direttore Generale, il Collegio Sindacale e il Presidente del Consiglio di Amministrazione hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Dipendenti, degli organi societari e dei Collaboratori Esterni in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità delle società del Gruppo ai sensi del Decreto.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- i Dipendenti e gli organi societari devono segnalare all'Organismo di Vigilanza le notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati contemplati dal Decreto, nonché le notizie relative alle ipotesi di violazioni delle regole di comportamento o procedurali contenute nel Modello;
- i Collaboratori Esterni sono tenuti ad effettuare le segnalazioni con le modalità e nei limiti previsti contrattualmente;
- le segnalazioni devono essere fatte dai Dipendenti al superiore gerarchico che provvederà a indirizzarle verso l'Organismo di Vigilanza, ovvero direttamente all'Organismo di Vigilanza. In caso di mancata canalizzazione verso l'Organismo di Vigilanza da parte del superiore gerarchico o, comunque, nei casi in cui il dipendente si trovi in una situazione di disagio psicologico nell'effettuare la segnalazione al superiore gerarchico, la segnalazione può essere fatta direttamente all'Organismo di Vigilanza;
- i Collaboratori Esterni, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti della Società, effettuano la segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza;
- l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e adotta gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna;
- in caso di segnalazioni anonime, l'Organismo di Vigilanza procede preliminarmente a valutarne la fondatezza, verificando quanto esse appaiano dettagliate e verosimili;

- la Società garantisce i segnalanti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e assicura in ogni caso la massima riservatezza circa l'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, gli organi societari, i Dipendenti e, nei modi e nei limiti previsti contrattualmente, i Collaboratori Esterni devono obbligatoriamente ed immediatamente trasmettere all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal Decreto qualora tali indagini coinvolgano società del Gruppo Bwin Italia o suoi Dipendenti od organi societari;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto.

Infine, tutti coloro che vengano a conoscenza di informazioni relative alla commissione di reati o di fatti e/o comportamenti non conformi alle regole di condotta contenute nel Modello e nel Codice Etico possono effettuare segnalazioni spontanee all'Organismo di Vigilanza, utilizzando i contatti comunicati dallo stesso Organismo e indicati sui siti internet di Bwin.



## **SISTEMA DISCIPLINARE**

### **Principi generali**

Il Modello di organizzazione, di gestione e di controllo del Gruppo prevede un adeguato sistema disciplinare in caso di violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati contemplati dal Decreto.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, poiché le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dal Gruppo in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

Viene pertanto espresso – con assoluta ed inequivocabile chiarezza – che nessun comportamento illecito, o illegittimo, o scorretto può essere giustificato o considerato meno grave, in quanto pretesamente compiuto nell'asserito "interesse" o nell'asserito "vantaggio" della Società.

Al contrario, stante l'inequivoca, insuperabile e priva di eccezioni volontà del Gruppo Bwin Italia di non intendere in alcun caso avvalersi di siffatti "interessi" o "vantaggi", tale intento – ove posto in essere nonostante le contrarie misure realizzate dalla Società – costituirà uno degli specifici campi di intervento del presente sistema disciplinare.

### **Sanzionabilità del tentativo**

Sono altresì sanzionati gli atti od omissioni diretti in modo non equivoco a violare le regole stabilite dal Gruppo, anche se l'azione non si compie o l'evento non si verifica.

### **Sanzioni per i lavoratori dipendenti**

L'inosservanza delle regole poste o richiamate dal presente Modello adottato dal Gruppo Bwin Italia, nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte del personale dipendente che non rivesta la qualifica di dirigente, può dar luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'irrogazione di sanzioni disciplinari nel pieno rispetto delle disposizioni di cui all'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 e della vigente contrattazione collettiva applicabile e precisamente:

- rimprovero verbale
- rimprovero scritto
- sospensione dal servizio e dal trattamento economico
- licenziamento per giustificato motivo

- licenziamento per giusta causa.

Fermo restando tale principio, si precisa peraltro quanto segue:

- ogni deliberata, o comunque dolosa commissione di reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001, ovvero violazione dei doveri fondamentali propri della funzione o carica o qualifica rivestita comporterà senz'altro la risoluzione del rapporto di lavoro, a prescindere dal danno economico che i detti comportamenti abbiano oppure no eventualmente determinato;
- anche ogni colposa o imprudente o negligente o omissiva condotta o comportamento in violazione del D.Lgs. n. 231/2001 potrà comportare la medesima sanzione, in relazione alla gravità della vicenda o alle conseguenze pregiudizievoli (non necessariamente solo economiche) cagionate, o alla eventuale recidiva, o all'impatto sull'ambiente aziendale, o in relazione all'importanza dei principi o delle procedure violate, o alle ricadute sulla fiducia e sulla affidabilità circa i futuri comportamenti;
- nei casi di minore importanza, privi di ricadute pregiudizievoli, saranno comunque adottati provvedimenti disciplinari conservativi graduati secondo l'importanza e la serietà dell'accaduto.

Particolare rigore sarà osservato in ordine ai casi di responsabilità per omesso controllo da parte di persone investite, in generale o in casi particolari, delle relative funzioni (controllo, vigilanza, sorveglianza).

Restano ferme e si intendono qui richiamate tutte le disposizioni, previste dalla Legge e dai contratti collettivi applicati, relative alle procedure ed agli obblighi da osservare nell'applicazione delle sanzioni.

L'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni avverranno nel rispetto di quanto previsto dalla legge (es. Statuto Lavoratori), dal CCNL, dallo Statuto del Gruppo Bwin Italia e dalle disposizioni aziendali.

### **Sanzioni per i soggetti in posizione apicale**

In caso di violazione, da parte di Dirigenti, delle procedure previste dal presente Regolamento o di adozione, nell'espletamento delle Attività Sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, la Società provvede ad applicare le misure più idonee in conformità a quanto normativamente previsto.

I comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del modello sono i medesimi indicati al precedente punto, con riguardo ai Dipendenti non dirigenti.

Nei confronti del personale dirigente le valutazioni circa le sanzioni applicabili saranno operate tenuto conto, oltre che del livello di responsabilità e dell'intenzionalità e gravità della condotta, anche della peculiarità del rapporto di lavoro, caratterizzato dal forte senso di fiducia, dalla mancanza, per i dirigenti medesimi, di un sistema di sanzioni conservative, dalla particolare necessità, per la Società, di affidarsi a soggetti dalla spiccata professionalità, disponibilità e competenza per l'attuazione dei principi di condotta e per il rispetto dei principi di legge e delle procedure e delle norme aziendali tutte.

### **Misure nei confronti degli Amministratori**

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio affinché possano prendere gli opportuni provvedimenti.

### **Misure nei confronti dei Sindaci**

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più Sindaci, l'Organismo di Vigilanza informa l'intero Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione affinché possano prendere gli opportuni provvedimenti.

### **Misure nei confronti dei Collaboratori Esterni**

Ogni violazione delle regole previste dal Modello, nonché ogni commissione dei reati, imputabile ai Collaboratori Esterni (ad esempio, società di service, Consulenti o Partner), è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti. Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

## **FORMAZIONE**

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo del Gruppo Bwin Italia garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute nei confronti dei Dipendenti. Tale obiettivo riguarda tutte le risorse aziendali che rientrano nella categoria anzidetta, sia si tratti di risorse già presenti in azienda sia da inserire. Una formazione preliminare ai fini del D. Lgs. 231/01 è stata effettuata durante le fasi di realizzazione del Modello. Tale attività formativa ha avuto luogo attraverso l'esposizione dei criteri fondamentali della responsabilità amministrativa dell'Ente, i reati presi in considerazione dal Decreto, nonché la tipologia di sanzioni previste e le metodologie d'analisi adottate. Ai fini della costante attuazione del Modello, il Gruppo, in osservanza di quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria, provvederà a sviluppare un adeguato programma di formazione periodica.

Il livello di formazione ed informazione è attuato con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle Aree di Rischio.

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società; la partecipazione deve essere obbligatoria e devono essere definiti appositi meccanismi di controllo per monitorare la presenza dei soggetti e bisognerà prevedere dei meccanismi di controllo capaci di verificare il grado di apprendimento dei partecipanti.

In particolare, la Società ha previsto livelli diversi di informazione e formazione attraverso idonei strumenti di diffusione per:

1. Dipendenti che rivestono la qualifica di dirigenti;
2. Dipendenti che non rivestono la qualifica di dirigenti;
3. Collaboratori Esterni.

La formazione del personale, al fine della corretta applicazione del Modello, viene gestita dalla Direzione Personale .

La formazione è articolata sui livelli di seguito riportati.

### **Dirigenti**

Realizzazione delle seguenti attività formative:

- consegna di documento informativo sul contenuto del Decreto, con raccolta di conferma di avvenuta ricezione (per i soggetti di nuova assunzione la consegna avverrà all'atto dell'assunzione medesima);
- consegna del Codice Etico;
- consegna del Modello di organizzazione e di gestione;
- seminari di presentazione delle finalità e dei contenuti del decreto legislativo;
- aggiornamenti periodici via “intranet” aziendale;
- corso di formazione a distanza;
- eventuali ulteriori iniziative, qualora necessarie.

### **Altro personale**

Realizzazione delle seguenti attività formative:

- consegna di documento informativo sul contenuto del Decreto, con raccolta di conferma di avvenuta ricezione (per i soggetti di nuova assunzione la consegna avverrà all'atto dell'assunzione medesima);
- consegna del Codice Etico;
- consegna del Modello di organizzazione e di gestione, unitamente a nota interna esplicativa delle finalità e del contenuto del Modello medesimo;
- aggiornamenti periodici via “intranet” aziendale;
- corso di formazione “on line” con certificazione finale.

### **Collaboratori esterni**

Ai soggetti esterni che, a vario titolo, collaborano con il Gruppo Bwin Italia, saranno fornite apposite informative sulle politiche e sulle procedure adottate, sulla base del Modello e saranno consegnati il testo di quest'ultimo nonché del Codice Etico.

## **LA MAPPATURA DEI RISCHI DEL GRUPPO BWIN ITALIA RISPETTO AL D. LGS. 231**

### **Fasi principali del sistema 231 e Mappa dei Rischi**

Il decreto legislativo 231 al comma 2, dell'art. 6, indica, le fasi principali in cui deve articolarsi un sistema idoneo a tutelare l'azienda:

- identificazione dei rischi;
- progettazione del sistema di controllo;
- individuazione di modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati.

L'individuazione degli ambiti in cui possono astrattamente essere commessi i reati implica una valutazione dettagliata di tutti i processi aziendali volta a verificare l'astratta configurabilità delle fattispecie di reato previste dal Decreto e l'idoneità degli elementi di controllo esistenti a prevenirne la commissione.

Il Gruppo B ha analizzato rispetto a ciascuna azienda che lo costituisce le possibili aree di rischio ai sensi del D. Lgs. 231 ed ha individuato le seguenti aree:

- Amministrazione;
- Operations;
- Business.

Per ciascuna di queste tre aree, si è provveduto all'identificazione dei rischi di illecito e alla mappatura dei processi aziendali e delle attività esposte ai rischi identificati. Tutto questo è confluito in delle procedure, ciascuna delle quali:

- definisce gli obiettivi del processo;
- definisce l'ambito di applicazione;
- rappresenta la sequenza delle attività e le relative responsabilità;
- illustra i reati individuati ai sensi del D.lgs 231/2001.

Da questa analisi scaturisce un documento aziendale denominato "*Mappa dei rischi*" volto ad "individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati", che costituisce il presupposto fondamentale del presente Modello determinandone l'ambito di operatività e di efficacia di tutti i suoi elementi costitutivi.

L'attività di predisposizione e di costante aggiornamento della Mappatura delle aree a rischio è responsabilità dell'Organismo di Vigilanza, il quale provvederà di norma annualmente, e comunque all'occorrenza, a presentare al rispettivo vertice aziendale una situazione aggiornata della Mappatura delle aree a rischio.

## **I principi di controllo**

Nell'ambito delle attività a rischio individuate, sarà compito delle Società del Gruppo predisporre idonei controlli in grado di riportare i rischi riscontrati ad un livello di "accettabilità", la cui valutazione (soglia di rischio accettabile) è responsabilità dei Responsabili di Area.

I principi dei controlli che il Gruppo esige siano rispettati, sulla base di quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria, sono:

- *la verificabilità, la documentabilità e la coerenza di ogni operazione, transazione o azione.*

Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

La salvaguardia di dati e procedure in ambito informatico può essere assicurata mediante l'adozione delle misure di sicurezza già previste dal d. lgs n. 196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali) per tutti i trattamenti di dati effettuati con strumenti elettronici.

L'art. 31 del Codice, infatti, prescrive l'adozione di misure di sicurezza tali da ridurre al minimo *"i rischi di distruzione o perdita, anche accidentale, dei dati stessi, di accesso non autorizzato o di trattamento non consentito o non conforme alle finalità della raccolta"*

- *"Nessuno può gestire in autonomia un intero processo".*

Il sistema deve garantire l'applicazione del principio di separazione di funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione, deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione.

Inoltre, occorre che:

- a nessuno vengano attribuiti poteri illimitati, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese ;

- i poteri e le responsabilità siano chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione;
- i poteri autorizzativi e di firma siano coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.

- *Documentazione dei controlli effettuati.*

Il sistema di controllo dovrebbe documentare (eventualmente attraverso la redazione di verbali) l'effettuazione dei controlli, in modo tale da consentire una valutazione circa la coerenza delle metodologie adottate e la correttezza dei risultati emersi.

Tra le responsabilità dell'Organismo di Vigilanza, nell'ambito del piano d'azione previsto, vi è quella di verificare che le diverse funzioni competenti provvedano tempestivamente alla verifica ed all'adeguamento dei processi di propria competenza ai principi di controllo sopra riportati.