GRUPPO CODERE IN ITALIA

OPERBINGO ITALIA S.p.A.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

(ex Decreto Legislativo n. 231/2001)

Parte Generale

REVISIONE	DATA	MOTIVO REVISIONE	APPROVATA
00	13 Giugno 2007	Cambiamenti Organizzativi/Normativi	CDA
01	29 Marzo 2009	Cambiamenti Organizzativi/Normativi	CDA
02	22 Dicembre 2011	Cambiamenti Organizzativi/Normativi	CDA
03	23 Gennaio 2013	Cambiamenti Organizzativi/Normativi	CDA
04	02 Febbraio 2016	Cambiamenti Organizzativi/Normativi	CDA
05	29 Marzo 2018	Cambiamenti Organizzativi/Normativi	CDA
06	03 Febbraio 2021	Cambiamenti Organizzativi/Normativi	CDA
07	27 Aprile 2026	Cambiamenti Organizzativi/Normativi	CDA

INDICE

1. PREMESSA 4
2. INTRODUZIONE AL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DEL RISCHIO DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DA REATO 4
3. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 5
3.1. ATTUAZIONE DELL'ART. 6 DEL DECRETO "231" 9
3.2. TIPOLOGIE DI REATO ANALIZZATE NEL MODELLO 10
3.3. FINALITÀ DEL MODELLO E DEL CODICE ETICO 10
3.4. ADOZIONE DEL MODELLO 11
3.5. DESTINATARI DEL MODELLO 12
3.6. WHISTLEBLOWING: PRINCIPI GENERALI 12
4. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA 16
4.1. SISTEMA DI CORPORATE GOVERNANCE E ORGANIZZAZIONE DI OPERBINGO ITALIA S.P.A. 16
5. IL PROGETTO 231 IN OPERBINGO ITALIA S.P.A. 18
6. STRUTTURA DEL MODELLO 19
6.1. SEGREGAZIONE DI RUOLI E RESPONSABILITÀ 20
7. IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE 21
7.1. CRITERI DI ATTRIBUZIONE DI DELEGHE E PROCURE 21
7.2. MODALITÀ DI ESERCIZIO DI DELEGHE E PROCURE. LA FUNZIONE DEI COMITATI 22
8. GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE 22
9. MISURE DI PREVENZIONE E CONTROLLO: I PROTOCOLLI 23
10. IL CODICE ETICO E DI INTEGRITÀ DEL GRUPPO CODERE 25
11. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE 27
11.1. ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE 27
11.2. ATTIVITÀ DI FORMAZIONE 27
12. SISTEMA DISCIPLINARE 29
12.1 VIOLAZIONI DA PARTE DI SOGGETTI APICALI 30
12.2 VIOLAZIONI DA PARTE DEI "SOTTOPOSTI" (PERSONALE DIPENDENTE ED OUTSOURCERS) 31
12.3. TABELLA DELLE INFRAZIONI 231 E CRITERI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI 32
12.4. INFORMAZIONE E PUBBLICITÀ ED INTERRELAZIONE CON IL SISTEMA INFORMATIVO-FORMATIVO 42
13. L'ORGANISMO DI VIGILANZA 43
13.1. REQUISITI INTRINSECI DELL'ODV 43

13.2. REQUISITO DI AUTONOMIA 43
13.2.1. REQUISITO DI INDIPENDENZA 44
13.2.2. REQUISITO DI PROFESSIONALITÀ 44
13.2.3. REQUISITO DELLA AUTONOMIA FINANZIARIA 44
13.3. REQUISITI DI ONORABILITÀ E CAUSE DI REVOCA 45
13.4. COMPITI E ATTIVITÀ 46
13.5. OBBLIGHI DI REPORT DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 47
13.6 OBBLIGHI DI REPORT VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA 48
13.7. ARCHIVIAZIONE 49
13.8. *PROCESS OWNER* E SCHEDE DI EVIDENZA 50
14. AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO 51

1. PREMESSA

Operbingo Italia S.p.A. (di seguito anche "Società" o "Operbingo Italia S.p.A."), al fine di prevenire e contrastare efficacemente il rischio di reati che, ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (di seguito anche "Decreto" o "Decreto 231"), comportano la responsabilità amministrativa della Società che abbia avuto interesse o tratto vantaggio dal crimine commesso, ha adottato un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche "Modello" o "Modello 231").

L'organo amministrativo della Società, con il presente Modello, in linea con il percorso di adeguamento virtuoso alle norme di cui al Decreto 231 seguito dall'intera compagine societaria del Gruppo Codere in Italia, formalizza e descrive principi, regole di comportamento e protocolli di gestione per specifici processi sensibili, atti a prevenire e contrastare il rischio che la Società sia indagata o condannata in quanto responsabile di illeciti derivanti da reati imputabili a soggetti aziendali.

La Società diffonde il Modello ed il Codice Etico e di Integrità del Gruppo Codere, all'interno e all'esterno dell'Azienda, affinché gli amministratori, i dirigenti, il personale ed i collaboratori nonché, in generale, le persone che intrattengono rapporti con essa, possano prenderne visione e conformarsi ai suoi principi, valori e norme etico-comportamentali.

2. INTRODUZIONE AL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DEL RISCHIO DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DA REATO

Operbingo Italia S.p.A. formalizza e descrive – nella presente parte generale, nelle parti speciali allegate e nei protocolli di gestione di specifici processi sensibili – un complesso organico di principi, regole e strumenti di controllo, funzionale alla realizzazione e alla capillare gestione di un sistema organizzativo atto a prevenire e contrastare efficacemente il rischio di reati che, ai sensi del Decreto, comportino la responsabilità amministrativa della Società che abbia avuto interesse o tratto vantaggio dal reato commesso.

Con il presente Modello, l'Organo Amministrativo della Società adotta e implementa, secondo il percorso di aggiornamento ai dettami del Decreto 231 cui si conformano anche le altre società del Gruppo Codere in Italia, un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo necessarie a monitorare e prevenire il rischio che la Società sia condannata (o indagata) per illeciti derivanti

da reati imputabili ad operatori aziendali o a persone comunque ricollegabili all'organizzazione aziendale.

3. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

Il Decreto Legislativo n. 231/2001 recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", in attuazione della legge delega 300/2000, ha introdotto in Italia la responsabilità diretta degli enti, in sede penale, per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi, attribuendo al giudice penale la competenza a giudicare, in parallelo, la responsabilità dei soggetti cui è attribuita la commissione del reato e la responsabilità dell'impresa nell'interesse o a vantaggio della quale il reato sarebbe stato commesso.

Il presupposto essenziale per l'applicazione del Decreto è, appunto, che gli illeciti siano commessi nell'interesse o a vantaggio delle società o degli altri enti destinatari della normativa, da parte di:

- **soggetti in posizione apicale** (art. 5, lett. a), del Decreto), quali persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- **soggetti in posizione subordinata** (art. 5, lett. b), del Decreto) quali persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Tale responsabilità è autonoma rispetto a quella degli autori del reato e viene attribuita all'entità aziendale nel suo complesso, con sanzioni che colpiscono il patrimonio o l'attività dell'Ente.

Il Decreto prevede espressamente che, a determinate condizioni, l'impresa possa essere esente da responsabilità. In particolare, nel primo caso, laddove il reato sia commesso da ***soggetti in posizione apicale***, la responsabilità amministrativa dell'impresa sarà esclusa (art. 6 del Decreto) se l'impresa prova:

- di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi, prima della commissione del reato;
- che il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione;

- che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'impresa, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza e Controllo, di seguito anche OdV);
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Nel secondo caso, ossia laddove il reato sia commesso da ***persone sottoposte*** alla direzione o alla vigilanza dei soggetti in posizione apicale, la responsabilità amministrativa (art. 7, comma I, del Decreto) sussiste nel caso in cui la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza che i soggetti apicali hanno verso tali persone.

Si prevede, però, che:

- "*in ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza se l'impresa, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi"* (art. 7 comma II);
- la responsabilità dell'impresa è, infine, esclusa (art. 5, comma II, del Decreto) se gli autori del reato hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

La responsabilità introdotta dal Decreto mira, attraverso un articolato impianto sanzionatorio, non soltanto a colpire il patrimonio dell'ente, ma anche la sua operatività, vietandone e/o limitandone l'esercizio dell'attività.

In particolare, sono previste diverse tipologie di sanzioni per gli illeciti amministrativi:

- **sanzioni pecuniarie**, applicabili a tutti gli illeciti, in misura variabile a seconda della gravità del reato e delle condizioni economiche e capacità patrimoniale dell'ente;
- **sanzioni interdittive**, quali la sospensione o revoca di licenze o concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti o contributi ed il divieto di pubblicizzare beni e servizi, applicabili per le ipotesi più gravi.

Inoltre, sono previste, a titolo di sanzioni accessorie:

- **confisca del prezzo o del profitto del reato**, applicabile senza limitazione, al fine di evitare che l'ente si arricchisca ingiustamente tramite la commissione di reati;
- **pubblicazione della sentenza di condanna**, da applicarsi congiuntamente alle sanzioni interdittive, nei casi di particolare gravità.

In sintesi, i reati che assumono rilievo, ai fini della disciplina in esame (art. 24 e ss.) e con riferimento allo specifico oggetto sociale di Operbingo Italia S.p.A., possono essere suddivisi nelle seguenti tipologie:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione e contro l'amministrazione della Giustizia;
- Reati societari, ivi compreso il delitto di corruzione tra privati introdotto alla lett. s-bis) dell'art. 25-ter del Decreto 231, ad opera art. 1, comma 77, lettera b) della l. 6 novembre 2012, n. 190;
- Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio; Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori. Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea;
- Reati di criminalità organizzata nazionale e transnazionale;
- Reati contro la personalità individuale con inclusione del reato in materia di impiego di cittadini terzi il cui soggiorno è irregolare;
- Reati contro l'industria ed il commercio;
- Reati informatici;
- Reati in materia di violazione del diritto d'autore;
- Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- Reati ambientali;
- Reati esercizio abusivo di gioco o scommesse;
- Reati tributari;
- Reati di contrabbando.

Il Decreto 231/2001 delinea un sistema processuale per l'accertamento della responsabilità degli enti anche attraverso il rinvio a norme contenute all'interno del codice di procedura penale: in questo senso l'art. 34 del Decreto dispone che il procedimento relativo all'accertamento degli illeciti derivanti da reato si svolge osservando sia le norme contenute all'interno del capo III del medesimo sia, in quanto compatibili, le disposizioni del codice di procedura penale e delle relative norme di attuazione; la posizione procedimentale dell'ente, d'altro canto, ai sensi del successivo articolo 35 viene equiparata, per quanto compatibile, a quella dell'imputato nell'ambito del procedimento penale.

La competenza a conoscere gli illeciti ascrivibili all'ente, ai sensi dell'art. 36 del Decreto, spetta al Giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono.

Di particolare rilievo tra le norme che disciplinano il procedimento di accertamento dell'illecito è quella contenuta all'interno dell'art. 39 comma 1 del Decreto che, con riguardo alla rappresentanza dell'ente, dispone che lo stesso partecipi al procedimento penale per il tramite del proprio rappresentante legale, salvo che questi "sia imputato [o anche solo indagato] del reato da cui dipende l'illecito amministrativo". In questo caso, ai sensi del comma 2 dello stesso articolo, l'ente che intende partecipare al procedimento può costituirsi depositando presso gli uffici dell'Autorità Giudiziaria procedente (segreteria del Pubblico Ministero o cancelleria del Tribunale) una dichiarazione di costituzione contenente la denominazione dell'ente e le generalità del suo legale rappresentante attraverso la quale indicare anche l'avvenuto conferimento di procura al difensore designato.

Proprio queste ultime disposizioni, in particolare, sono tra quelle che hanno creato le maggiori problematiche dal punto di vista applicativo, essendosi negli anni creata giurisprudenza (talvolta contraddittoria) in ordine alla possibilità di derogare alle stesse per l'eventuale compimento di atti urgenti: si pensi, ad esempio, all'eventualità che il legale rappresentante dell'ente, indagato per il reato da cui dipende l'illecito ascritto al primo, possa o meno nominare il difensore dell'ente allo scopo di impugnare con urgenza una misura cautelare (es. sequestro) che pregiudica gravemente la prosecuzione dell'attività della persona giuridica. Allo stato attuale, deve prendersi atto di come la giurisprudenza di legittimità interpreti le disposizioni di cui all'articolo 39 in senso fortemente restrittivo, negando che il difensore nominato dal legale rappresentante indagato/imputato sia legittimato ad intraprendere iniziative in favore dell'ente, dichiarando conseguentemente inammissibile ogni atto proposto dallo stesso difensore (cfr. Cass. Pen. Sez. III, 22 settembre 2022 n. 35387 e, da ultimo, Sez. III, 23 ottobre 2024 n. 38890).

In tale ottica, quella stessa giurisprudenza ha rimarcato che "*un modello organizzativo adeguato deve considerare l'ipotesi – ovviamente da scongiurare in forza della predisposizione delle altre regole cautelari autoprodotte nel modello stesso – in cui il legale rappresentante sia ad essere indagato per un reato presupposto all'illecito amministrativo ascritto a carico dell'ente, e si trovi quindi in una situazione di conflitto con gli interessi dell'ente*". Si afferma, in sostanza, che l'ente deve essere consapevole di potersi venire a trovare in una situazione fortemente pregiudizievole, dovuta – oltre che, ovviamente, alla contestazione dell'illecito a proprio carico – anche al fatto di non aver individuato per tempo un soggetto diverso dal legale rappresentante (come detto, attinto dalla preclusione di cui all'art. 39) che sia in grado di poter validamente nominare un difensore per la

tutela dei diritti della stessa persona giuridica: in tale eventualità, precisa la stessa giurisprudenza, è lo stesso Modello che "*deve prevedere regole cautelari per le possibili situazioni di conflitto di interesse del legale rappresentante indagato per il reato presupposto, valevoli a munire l'ente di un difensore, nominato da soggetto specificamente delegato, che tuteli i suoi interessi*" (cfr. Cass. Pen., Sez. III, 22 settembre 2022 n. 35387 e 23 ottobre 2024 n. 38890).

Alla luce di quanto espresso dalla più recente giurisprudenza, adottando il presente Modello Organizzativo la Società – per il caso in cui in cui il legale rappresentante della Società si trovi ad essere indagato per il reato presupposto all'illecito amministrativo ascritto a carico dell'ente (e si trovi, dunque, in evidente situazione di conflitto di interesse) – incarica sin da ora della partecipazione al procedimento ai sensi dell'art. 39 del D.Lgs. 231/2001, in conformità ai poteri allo stesso conferiti, il Direttore dell'Ufficio Legale di Codere Italia S.p.A. e procuratore speciale di Operbingo S.p.A. (giusta procura rilasciata nel luglio 2015), in tal senso espressamente incaricandolo della costituzione dell'ente in giudizio e della nomina del difensore di Operbingo Italia S.p.A.

3.1. ATTUAZIONE DELL'ART. 6 DEL DECRETO "231"

Il Decreto prevede che la società non risponde dei reati sopraindicati sia nel caso in cui il reo (sia esso in posizione apicale o sottoposto) abbia agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi, sia – qualora il reato sia stato comunque commesso nell'interesse della società, ovvero quest'ultima abbia comunque tratto vantaggio dalla sua commissione – nel caso in cui la società dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati (art. 6).

Al fine di poter beneficiare dell'esenzione di responsabilità, l'ente dovrà quindi dimostrare:

- di aver adottato e attuato modelli idonei a prevenire reati della specie di quelli verificatisi;
- di aver vigilato sull'effettiva operatività ed osservanza dei modelli, creando al suo interno una struttura (OdV) con requisiti e poteri richiesti dall'art. 6, comma 1, lettere a), b), c) e d) del Decreto.

L'importanza di una effettiva applicazione del modello organizzativo è evidenziata anche nella Relazione allo schema del D. Lgs. 231/01, in cui si osserva che "*il requisito indispensabile perché nell'adozione del modello derivi l'esenzione da*

responsabilità è che esso venga anche efficacemente attuato: l'effettività rappresenta dunque un punto qualificante ed irrinunciabile del nuovo sistema di responsabilità".
Il presente Modello, calibrato sul contesto operativo dell'impresa, formalizza regole di condotta puntuali e procedure di gestione "a norma" dei processi sensibili. La costruzione di un Modello "su misura" della realtà aziendale costituisce il primo presidio del sistema di controllo del rischio penale d'impresa delineato dall'art. 6 del Decreto. Tale tesi è stata avvalorata dalla stessa giurisprudenza, laddove evidenzia che il Modello deve prevedere "*in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge ed a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio*" (G.I.P. Trib. Milano, ordinanza 20.09.2004).
Inoltre - anche in attuazione dell'art. 6, comma 3, del Decreto - Operbingo Italia S.p.A. ha tratto, nella predisposizione del presente Modello, tutte le opportune indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001, approvate il 7 marzo 2002 e da ultimo aggiornate nel mese di giugno 2021.

3.2. TIPOLOGIE DI REATO ANALIZZATE NEL MODELLO

Ai fini della predisposizione del presente Modello sono state prese in considerazione, tenuto conto dell'attività svolta da Operbingo Italia S.p.A., le fattispecie di reato elencate nel paragrafo 3.
Dette fattispecie saranno oggetto di trattazione nelle parti speciali del presente Modello, oltre a essere il punto di riferimento normativo degli specifici protocolli "*diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire*" ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. b) del Decreto.

3.3. FINALITÀ DEL MODELLO E DEL CODICE ETICO

L'adozione e il costante aggiornamento del Modello organizzativo e del Codice etico non vuole essere, per Operbingo Italia S.p.A., un semplice adempimento formale al Decreto 231, ma ha l'ambizione di ottemperare alle relative prescrizioni ed enunciare gli alti principi e valori che la Società intende affermare e perseguire in tutti i rapporti nei quali si sostanzia la propria attività.
Entrambi gli strumenti perseguono, nella loro concreta attuazione, un obiettivo comune: salvaguardare il rispetto della legalità nell'operato aziendale, anche a prescindere da possibili situazioni di responsabilità contestate ai suoi esponenti.

In particolare, attraverso l'individuazione di regole di comportamento che abbiano valore etico, Operbingo Italia S.p.A. migliora la propria organizzazione, così da poter assicurare lo svolgimento della missione aziendale e da favorire la creazione ed il mantenimento di un clima di fiducia con i propri portatori di interesse, interni ed esterni.

Con l'adozione del Modello, e successivi aggiornamenti, si risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reato che, commesse a vantaggio o nell'interesse dell'azienda, possono comportare la responsabilità amministrativa a carico dell'Ente.

Ogni destinatario di tali atti è consapevole che in nessun caso l'intenzione di agire nell'interesse o a vantaggio di Operbingo Italia S.p.A. giustifica il compimento di atti e comportamenti in contrasto con le prescrizioni del Modello e del Codice Etico, ai quali deve riconoscersi valore prioritario ed assoluto.

Per Operbingo Italia S.p.A. l'obiettivo finale dell'adozione di un Modello pienamente conforme alle prescrizioni del Decreto 231/2001 è creare le condizioni effettive per il rispetto costante e permanente della legalità in Azienda, a tutti i livelli (dirigenziale, amministrativo, gestionale ed operativo) ed in tutte le possibili estrinsecazioni del rischio di fatti illeciti.

Al fine di creare le condizioni ottimali al perseguimento di tali obiettivi, la Società ha deciso di integrare le procedure aziendali, laddove esistenti, con alcuni protocolli specifici e di proceduralizzare le varie attività a rischio reato.

3.4. ADOZIONE DEL MODELLO

Il Modello costituisce «atto di emanazione dell'organo dirigente», ai sensi dell'art. 6, comma I, lett. a) del Decreto: quindi, la sua adozione rientra nella competenza dell'Organo Amministrativo di Operbingo Italia, da esercitarsi con apposita delibera, in cui lo stesso Consiglio di Amministrazione dichiara di impegnarsi al rispetto del presente Modello.

Considerata l'importanza di dare adeguata informazione ai destinatari del Modello, la Società s'impegna a garantirne l'effettiva conoscenza tra i Destinatari, mediante apposite attività di comunicazione, nonché ad attivare un piano di formazione periodica al personale sui relativi contenuti.

L'organo competente a verificare la corretta attuazione del presente Modello tra tutti i destinatari è l'OdV, istituito ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto, che ne cura anche l'aggiornamento rispetto all'evoluzione normativa, al possibile

mutamento della struttura organizzativa e gestionale della Società ed agli sviluppi economici, finanziari e commerciali dell'attività d'impresa. Ciascuna funzione aziendale è responsabile dell'applicazione del Modello Organizzativo nell'ambito delle mansioni di propria competenza.

3.5. DESTINATARI DEL MODELLO

Destinatari del Modello sono i soggetti in posizione "apicale" – compresi gli organi direttivi della Società – nonché quelli sottoposti alla direzione o vigilanza degli "apicali", ai sensi dell'art. 5 del Decreto. Nell'una e nell'altra categoria possono rientrare:

1. gli Organi sociali (Consiglio di Amministrazione, Amministratore Delegato, procuratori, nonché qualsiasi altro soggetto che eserciti, anche in via di fatto, poteri di rappresentanza, decisionali e/o di controllo all'interno della Società);
2. il Personale, formalmente inquadrato in organico sulla base di contratti di lavoro subordinato o a progetto;
3. i Consulenti non inquadrati in organico e chiunque eroghi (in forma individuale o associata) prestazioni in nome e/o per conto della Società o sotto il Suo controllo;
4. società collegate a Operbingo Italia S.p.A.

A tutti i Destinatari è fatto esplicito divieto di tenere qualsiasi comportamento non conforme a quanto previsto dal Modello, anche se realizzato nell'interesse della Società o al fine di recarle un vantaggio.

3.6. *WHISTLEBLOWING*: PRINCIPI GENERALI

La legge 30 novembre 2017 n. 179, recante "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", ha esteso per la prima volta la tutela del c.d.* "*whistleblower*" al settore privato, prevedendo specifici obblighi a carico degli enti nei Modelli di organizzazione, gestione e controllo.

Con l'entrata in vigore della suindicata normativa era già stato previsto che l'idoneità di un modello di organizzazione, gestione e controllo passasse per la previsione da parte dell'ente di uno o più canali di segnalazione idonei a garantire, anche con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante che intendesse presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, delle quali fosse venuto a conoscenza in ragione delle

funzioni svolte presso l'Ente (questo il contenuto dell'art. 6, comma 2 *bis* del Decreto), prevedendo misure di tutela che ponessero il segnalante al riparo da eventuali discriminazioni o misure ritorsive subite in ragione dell'effettuata segnalazione.

Orbene, la disciplina in materia di *whistleblowing* ha subito un esteso intervento di riforma ad opera del D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24 che, in attuazione della Direttiva UE 1937/2019, riguardante la "*protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione" e "delle persone che segnalano le violazioni delle disposizioni normative nazionali*", ha profondamente innovato la disciplina di settore, unificandone la portata applicativa tanto al settore privato che a quello pubblico. Più specificamente:

- da un lato, il D.lgs. 24/2023 **amplia l'ambito di applicazione oggettiva della disciplina**, ad oggi non più limitato ai soli fatti rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 ma esteso a comportamenti che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di pubbliche amministrazioni o enti privati di cui all'art. 2 del D.lgs. n. 24/2023 (tra i quali rientrano, ad esempio, gli illeciti che si verificano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali relativi ai settori degli appalti pubblici, a quello dei servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo etc.) oppure violazioni delle norme dell'Unione Europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, violazioni in materia di imposta sulle società e altre condotte di cui all'art. 2 del D.lgs. 24/2023;
- dall'altro, **indica nuove e ulteriori tipologie di *whistleblower***, enumerando tra gli stessi, oltre a quelli già individuati dalle previgenti normative di settore (L. 190/2012 e D.lgs. 231/2001), numerosi altri soggetti esterni alla realtà dell'ente pubblico o privato (specificamente individuati nell'articolo 3 del D.lgs. 24/2023, tra cui figurano, ad esempio, i lavoratori autonomi, i liberi professionisti e consulenti, gli azionisti, i volontari e i tirocinanti retribuiti e non retribuiti, etc.)

Il D.lgs. 24/2023, inoltre, introduce in via del tutto innovativa le segnalazioni c.d. "esterne" prevedendo che le stesse possano essere inviate, in via subordinata e/o successiva a quelle interne (ovvero, a condizioni ben determinate, anche in via alternativa) all'Autorità Nazionale Anticorruzione **(ANAC)** attraverso appositi canali di segnalazione che la stessa Autorità è tenuta a predisporre ai sensi della nuova normativa.

In particolare, i segnalanti possono fare ricorso all'ANAC nelle seguenti ipotesi:

1) nel caso in cui non sia previsto, nel contesto lavorativo nel quale opera il segnalante, l'obbligo di attivazione del canale di segnalazione interna, ovvero se, qualora obbligatorio, non sia stato attivato o, se presente, non sia conforme alla normativa;
2) qualora sia già stata presentata una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
3) ove il segnalante abbia fondati motivi di ritenere che, se effettuasse la segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero correrebbe il rischio di possibili ritorsioni;
4) ove il segnalante abbia fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Spetta altresì all'ANAC, ai sensi dell'art. 21 del D.lgs. 24/2023, il potere di irrogare sanzioni amministrative pecuniarie nei casi in cui:

- venga violata la riservatezza sull'identità del segnalante o qualora venga violato il divieto di compiere atti ritorsivi nei confronti del predetto segnalante o si accerti che la segnalazione sia stata ostacolata;
- accerti che non sono stati istituiti appositi canali di segnalazione;
- accerti che non siano state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni;
- sia accertata la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia.

La nuova normativa, inoltre, introduce **le c.d. divulgazioni pubbliche** (vale a dire segnalazioni effettuate, ad esempio, mediante la stampa o mezzi elettronici di diffusione di informazioni) che possono essere realizzate solo nelle ipotesi in cui:

- sia stata effettuata una segnalazione interna o esterna e non vi sia stato dato riscontro nei termini previsti dalla legge;
- vi sia il fondato motivo di ritenere che la violazione costituisca un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- vi sia il fondato motivo di temere il rischio di ritorsioni o che la segnalazione esterna possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto (es. occultamento o distruzione di prove).

Con specifico riferimento **alle misure di tutela predisposte in favore del segnalante**, tanto la nuova che la previgente disciplina annoverano tra le stesse:

- il divieto di ritorsione nei confronti dei segnalanti per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- la possibilità di comunicare ad Autorità pubbliche esterne il fatto di aver subito ritorsioni nel contesto lavorativo a causa dell'effettuata segnalazione e a seguito dell'irrogazione di sanzioni (l'ANAC è tenuta a informare l'Ispettorato del Lavoro per i provvedimenti di propria competenza);
- la nullità degli atti ritorsivi subiti (quali ad esempio il licenziamento, demansionamento etc..), prevedendo in favore del segnalante la presunzione in giudizio (che, tuttavia, ammette prova contraria) che il danno da questi subito sia conseguenza diretta della segnalazione o denuncia effettuata.

In seguito all'emanazione del D.Lgs. 24/2023, l'ANAC ha provveduto a pubblicare, con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, delle Linee Guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, allo scopo di fornire indicazioni in merito alla presentazione alla stessa Autorità delle segnalazioni esterne, nonché alla relativa gestione delle medesime segnalazioni, così come previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 24/2023.

Allo stesso modo, Confindustria, con riferimento alla nuova disciplina *whistleblowing*, nel mese di ottobre 2023, ha pubblicato la "Guida operativa per gli enti privati", allo scopo di offrire alle imprese destinatarie dei nuovi adempimenti indicazioni e misure operative idonee a rispondere alle esigenze delineate dal Decreto, chiarendo tuttavia come sia rimessa alla valutazione discrezionale di ciascun ente la possibilità di adottare, nel rispetto del quadro normativo di riferimento, le soluzioni organizzative più adeguate in base alla propria struttura e *governance*.

Operbingo Italia, conformandosi ai dettami della nuova disciplina, ha adeguato il proprio sistema organizzativo interno per consentire ai destinatari della normativa di poter inoltrare segnalazioni di illeciti e irregolarità in condizioni di completa sicurezza e riservatezza.

La Società, in tal senso:

- ha provveduto ad attivare canali di segnalazione interna e, segnatamente, una **piattaforma telematica** "**BeCompliance**" online raggiungibile al link: https://codere.whistlelink.com; in alternativa alla piattaforma dedicata, la Società ha previsto altresì la possibilità per il

segnalante di organizzare un incontro diretto con l'organo gestorio, in modalità tali da garantire la riservatezza dello stesso ai sensi della normativa in tema (il numero verde di riferimento è 800100025);

- ha designato quale soggetto incaricato della gestione delle segnalazioni interne un organo collegiale composto dall'Organismo di Vigilanza e dal Responsabile della funzione Compliance;
- ha adottato la ***"Procedura Whistleblowing"*** nonché l'informativa privacy in tema di gestione delle segnalazioni. I documenti illustrano i contenuti della nuova disciplina, definiscono le modalità e le tempistiche di presentazione e gestione delle segnalazioni nonché forniscono informazioni circa il trattamento, da parte di Operbingo Italia, dei dati personali forniti in occasione di segnalazioni *whistleblowing*.

4. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Al vertice della struttura organizzativa è posta Codere Italia S.p.A., capogruppo delle società del Gruppo Codere in Italia, controllata dalla Multinazionale Codere New Topco S.A., che opera nel settore del gioco lecito.

In tale contesto di gruppo, Operbingo Italia S.p.A. – soggetta ad attività di direzione e coordinamento *ex* art. 2497 cod. civ. da parte di Codere Italia S.p.A. e con cui è formalizzato apposito contratto di *service* – è concessionaria per il gioco del bingo che viene esercitato presso sale a conduzione diretta; all'interno delle stesse sale, inoltre, Operbingo opera in qualità di gestore di apparecchi di gioco videoterminali (AWP e VLT) dei quali è concessionario ai sensi dell'art. 110, comma 6, r.d. 18 giugno 1931 n. 773 TULPS un'altra società del gruppo, Codere Network S.p.A.

4.1. SISTEMA DI CORPORATE *GOVERNANCE* E ORGANIZZAZIONE DI OPERBINGO ITALIA S.P.A.

Operbingo Italia S.p.A. ha adottato un sistema di *governance* di tipo tradizionale costituito da un Consiglio di Amministrazione, affiancato da un Collegio Sindacale; la Società ha altresì conferito a PKF Italia S.p.A. l'incarico di revisione legale dei conti ai sensi dell'art. 14 del D. Lgs. 39/2010 e degli articoli 2409 – *bis* e seguenti del codice civile. Tale incarico concerne lo svolgimento dell'attività di revisione legale del bilancio d'esercizio.

Congiuntamente al controllo e al monitoraggio eseguiti dalla società di revisione e dal Collegio Sindacale, annualmente, su input della funzione Internal Audit (IA) della Società Madre, la funzione IA italiana procede a effettuare degli audit fiscali.
Al fine di assicurare un controllo anche sulla conformità integrata alle diverse normative cogenti e "non" (D.lgs. 231/01, D.lgs. 231/07, sicurezza sul lavoro, *data protection*, etc.), è stato istituito il "Comitato di Conformità", con funzione di coordinamento e controllo, coordinato dal Responsabile *compliance* con il supporto di una società esterna e composto da: Amministratore Delegato, Direttore finanza e affari istituzionali e Direttore operazioni (*Steering Committee*), Responsabile *audit*, Direttore legale, Responsabile *compliance*, Direttore risorse umane, Direttore IT, Responsabile processi, Direttore Facility, Maintenance & Purchasing, il Consigliere con deleghe speciali nonché l'Organismo di Vigilanza e chi necessario in base agli argomenti affrontati, che si riunisce periodicamente con la finalità di supportare il *Management* nella:

- definizione delle linee di indirizzo del sistema di controllo interno sulla *compliance* (sistemi di gestione qualità, ambiente, sicurezza, 231 e *privacy*);
- condivisione della concreta attuazione delle azioni di miglioramento evidenziate nel Documento di Analisi dei Rischi, assicurando che i principali rischi aziendali siano correttamente identificati nonché misurati, gestiti e monitorati in modo adeguato;
- formalizzazione delle politiche per il governo dei rischi sia di *governance* che operativi, nel loro riesame periodico al fine di assicurarne l'efficacia nel tempo.

Alle riunioni del Comitato di Conformità partecipano anche l'OdV di Codere Italia, l'OdV di Codere Network e l'OdV delle Società Indirette (cd. Soci).
È stato istituito, quale ulteriore presidio di controllo, un Comitato *Data Protection* Videosorveglianza, a cui partecipano: il Direttore legale, il Responsabile *compliance*, il Direttore risorse umane, il Direttore sicurezza, il Direttore IT, il Direttore Facility, Maintenance & Purchasing, il Consigliere con deleghe speciali e altri componenti secondo necessità. Il Comitato è presieduto dal DPO, legale esterno con un *know-how* consolidato sulla *privacy*.
L'istituzione del suddetto Comitato consente di monitorare il rispetto del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (RGPD o GDPR – *General Data Protection Regulation*), ufficialmente regolamento (UE) n. 2016/679 in materia di trattamento dei dati personali e di privacy, adottato il 27 aprile 2016, pubblicato

sulla Gazzetta ufficiale dell'Unione europea il 4 maggio 2016 ed entrato in vigore il 24 maggio dello stesso anno ed operativo a partire dal 25 maggio 2018.
Ulteriormente, Operbingo Italia S.p.A. si conforma al Codice Etico e di Integrità del Gruppo Codere.
La ripartizione dei poteri di ciascun organo è sancita nello Statuto societario, che disciplina i poteri del CdA, del Presidente e Amministratore Delegato ed è formalizzata dal Sistema di Deleghe e Procure.

5. IL PROGETTO 231 IN OPERBINGO ITALIA S.P.A.

Ai fini dell'aggiornamento del Modello Organizzativo 231, si è proceduto:

- ad analizzare il funzionamento reale delle attività,
- a verificare la corrispondenza della struttura con quella delineata in organigramma e i processi formalizzati, la gestione dei flussi informativi ed autorizzativi, i sistemi di deleghe e procure nonché i controlli effettuabili attraverso documentazione tracciata e conservata.

In conformità alle Linee Guida Confindustria, l'analisi è partita, in pre-*auditing*, con la mappatura delle attività aziendali che la capogruppo Codere Italia svolge in *service* per le società del Gruppo Codere in Italia (cd. *risk mapping*), inclusa Operbingo Italia S.p.A.
Tale attività è stata svolta operativamente, procedendo a una rilevazione preliminare con le persone che operano nei processi-chiave (funzioni *corporate*), allo scopo di individuare le aree operative che, in relazione all'attuale contesto societario, potrebbero comportare un livello di rischio tale da giustificare l'introduzione di un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di reati.
I profili di rischio connessi alle attività *corporate*, gestite da Codere Italia anche in favore di Operbingo Italia S.p.A., sono stati mappati – oltre che all'interno del documento di *control and risk self assessment* della Società – anche nell'analogo documento di analisi dei rischi di Codere Italia.
A seguito delle interviste svolte, che hanno interessato le primarie funzioni aziendali, è stato messo a punto un elenco delle aree "a rischio reato", vale a dire di quei settori della Società e/o processi aziendali rispetto ai quali è stato ritenuto astrattamente ipotizzabile il rischio di un potenziale coinvolgimento della Struttura in ipotesi di responsabilità 231.
Nell'ambito di ciascuna area "a rischio", sono poi state individuate le attività cd. "sensibili", ovvero quelle al cui espletamento è connesso un rischio di potenziale

commissione di reati rilevanti per il Decreto, nonché le direzioni ed i ruoli aziendali coinvolti.

Per ognuna delle aree "a rischio" sono state individuate quelle che, in astratto, possono essere considerate alcune delle modalità di commissione dei reati presi in considerazione.

Si è quindi provveduto alla rilevazione ed all'analisi dei controlli aziendali, nonché all'eventuale e successiva identificazione dei punti di miglioramento.

La suddetta attività di mappatura e analisi del rischio - propedeutica all'adozione di un Modello il più possibile personalizzato sulla realtà operativa aziendale (nonché sui *services* gestiti da Codere Italia) – ha trovato congrua formalizzazione in apposito documento di *control and risk self assessment*, con rimando al documento di valutazione dei rischi di Codere Italia per quanto riguarda la mappatura delle attività in *service.*

I protocolli - ritenuti prioritari rispetto allo sviluppo del progetto 231 - costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Modello, unitamente a quelli che verranno sviluppati nella fase successiva dell'attuale processo di implementazione, necessariamente dinamico.

6. STRUTTURA DEL MODELLO

Il Modello è costituito da una Parte Generale e da più Parti Speciali.

Nella presente Parte Generale, dopo una breve illustrazione dei principi del Decreto, si procede ad una ricognizione della struttura aziendale, della sua attività e dell'organizzazione interna, individuando i diversi profili di responsabilità.

Le componenti strutturali di tale Modello sono le seguenti:

- la segregazione di ruoli e responsabilità;
- il sistema di deleghe e procure;
- la gestione dei flussi finanziari;
- i protocolli;
- selezione, comunicazione e formazione del personale;
- il sistema disciplinare;
- nomina dell'Organismo di Vigilanza.

Le Parti Speciali dettagliano i presidi organizzativi adottati per la gestione del rischio nelle singole aree oggetto di rilevazione nella fase di *risk assessment*, evidenziando, in particolare:

- i processi a potenziale "rischio reato" e le relative attività sensibili;

- le funzioni e/o i servizi e/o gli uffici aziendali che operano nell'ambito delle aree a rischio reato o delle attività sensibili;
- i reati astrattamente perpetrabili;
- i principi di controllo rilevanti nell'ambito delle singole aree di rischio;
- i principi di comportamento da rispettare al fine di ridurre il rischio di commissione dei reati.

Ad integrazione dei presidi organizzativi e dei protocolli previsti all'interno del Modello, inoltre, Operbingo Italia si conforma ai principi definiti dal Codice Etico e di Integrità del Gruppo Codere, adottato a livello corporativo.

6.1. SEGREGAZIONE DI RUOLI E RESPONSABILITÀ

La Società ha adottato un sistema di *governance* basato sulla segmentazione strutturata e organica dei ruoli e delle responsabilità (c.d. *segregation of duties*), al fine di garantire:

1. la tracciabilità / trasparenza delle decisioni assunte nell'ambito dei processi a rischio reato;
2. l'adozione di un sistema di deleghe e procure, in modo da individuare e contrapporre per ogni processo:
    - Chi fa – che cosa – quando;
    - Chi autorizza – che cosa – quando;
    - Chi controlla – che cosa – quando;
    - Chi ha potere di firma – come (congiunta/disgiunta) – per che cosa.

La predetta segmentazione è posta a salvaguardia del principio-cardine del "sistema 231", secondo cui ***nessuno può gestire in autonomia un intero processo***, rendendo effettiva la separazione tra chi esegue materialmente un'attività, chi l'autorizza e chi è deputato al controllo della stessa.

In tal modo, eventuali operazioni illecite richiederanno necessariamente l'accordo di più soggetti, volto ad aggirare, mediante frode, le prescrizioni del Modello: la prova di tale elusione – che emerge dalle risultanze del sistema complessivo di gestione e prevenzione degli illeciti "231" (Modello Organizzativo, Codice Etico, singoli protocolli) – è tale da escludere la responsabilità dell'ente.

Il rispetto di un sistema coerente di segmentazione dei ruoli e delle responsabilità costituisce altresì presidio primario di trasparenza, lealtà e correttezza del nuovo governo societario nell'espletamento delle proprie funzioni, interne ed esterne, anche ai fini di salvaguardia dell'immagine e del buon nome aziendale e del rapporto di fiducia instaurato con i clienti e con i terzi in generale.

7. IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE

A seguito del processo di *risk assessment* propedeutico alla definizione del presente Modello, l'assetto organizzativo aziendale è stato implementato nel senso di un maggiore dettaglio delle linee di riporto e contrapposizione di funzioni nei processi-chiave.

Esigenze di trasparenza e di tracciabilità (a posteriori) del *modus operandi* dei diversi operatori nei processi-chiave impongono che il vertice aziendale deleghi formalmente ed efficacemente alcune mansioni ed i relativi poteri di intervento, mantenendo compiti di controllo, più o meno incisivi ed ampi, in relazione alla materia delegata ed alla qualifica/livello dei delegati.

7.1. CRITERI DI ATTRIBUZIONE DI DELEGHE E PROCURE

Si ritiene opportuno, prima di descrivere i criteri di attribuzione di deleghe e procure adottati da Operbingo Italia S.p.A., dare una definizione degli stessi.

Per "**delega**" si intende quell'atto interno di attribuzione di poteri, compiti e funzioni che specifica il contenuto gestionale delle *job description* e viene riversato nel modello di organizzazione aziendale.

Con specifico riguardo alla materia della tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, inoltre, i requisiti di attribuzione della delega sono definiti all'art. 16 del Testo Unico di settore, D.Lgs. 81/2008, secondo i quali:

a) la delega risulta da atto scritto recante data certa;
b) il delegato deve possedere tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
c) la delega attribuisce al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
d) il delegato deve essere provvisto dell'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate;
e) la delega deve essere accettata dal delegato per iscritto;
f) alla delega va data adeguata e tempestiva pubblicità.

La delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al delegante, in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite.

Per **"procura"** si intende l'atto giuridico, rivolto ai terzi, con cui un soggetto (detto "rappresentato") conferisce il potere di compiere atti giuridici in suo nome e nel suo interesse ad un altro soggetto (detto "rappresentante"); gli effetti di questi atti giuridici saranno direttamente imputati al rappresentato stesso.

I criteri di assegnazione delle procure sono i seguenti:

a) **le procure generali** – preordinate alla cura di tutti gli affari dell'ente rappresentato (o ad una categoria di affari) – vengono conferite soltanto ai titolari di quelle funzioni aziendali che necessitano, per lo svolgimento dei loro incarichi, di poteri di rappresentanza dell'azienda;
b) **le procure speciali** – che riguardano il compimento di specifici atti – descrivono i poteri di gestione conferiti, l'estensione dei poteri di rappresentanza ed i limiti del potere di firma e/o di spesa.

Le procure conferite si estinguono in vari modi: con il compimento, da parte del procuratore, degli atti per cui era stata conferita la procura; con la morte del procuratore o del rappresentato; con la revoca da parte del rappresentato; con la rinunzia da parte del procuratore o con il fallimento del rappresentato.

7.2. MODALITÀ DI ESERCIZIO DI DELEGHE E PROCURE. LA FUNZIONE DEI COMITATI

La società ha provveduto all'introduzione e implementazione di un sistema di segregazione dei ruoli finalizzato ad assicurare un efficiente sistema di controlli, limitare il rischio di condotte scorrette, garantire il rispetto della struttura organizzativa, consentire la tracciabilità degli atti compiuti e delle operazioni effettuate, in modo da poter risalire, anche a distanza di tempo, ai soggetti coinvolti nei singoli processi.

Nell'ambito dell'organizzazione aziendale risulta formalizzata la presenza di tre Comitati con funzioni strategiche e consultive:

- **Comitato strategico**, formato dallo *Steering Committee* e da altri componenti secondo necessità;
- **Comitato direttivo**, formato da *Steering Committee*, Direttore Legale, Direttore IT, Direttore Risorse Umane e un componente scelto di volta in volta in base agli argomenti oggetto della riunione;
- **Comitato operativo**, formato dai componenti del direttivo e dai responsabili di Dipartimento e funzione.

8. GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

L'art. 6, comma 2, lett. c) del Decreto 231/2001 prevede l'obbligo di individuare specifiche modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati.

A tal fine, la Società opera in conformità ai principi di gestione delle risorse finanziarie, sulla base dei tre principi cardine individuati ed esplicitati dalle Linee Guida Confindustria:

1. **Principio della segregazione** – "*Nessuno può gestire in autonomia un intero processo*". In ossequio a tale principio, Operbingo Italia S.p.A. adotta, nella gestione delle risorse finanziarie, specifici protocolli che assicurano la separazione e l'indipendenza funzionale tra coloro che assumono le decisioni di impiego delle risorse finanziarie, coloro che attuano tali decisioni e coloro ai quali sono affidati i controlli circa la corretta gestione delle risorse finanziarie impiegate.
2. **Principio della tracciabilità** - "*Ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua*". In ossequio a tale principio, tutte le operazioni che comportano l'utilizzazione o l'impegno di risorse finanziarie devono avere una causale espressa e verificabile ed essere documentate e registrate, con mezzi manuali o informatici, in conformità ai principi di correttezza professionale e contabile. Il relativo processo decisionale deve essere sempre verificabile e per nessuna ragione è consentito che i fondi della Società e la relativa movimentazione possano non essere registrati documentalmente.
3. **Principio del controllo** – "*Documentazione dell'attività di controllo"*. In ossequio a tale principio, tutte le operazioni che comportano utilizzazione o impegno di risorse finanziarie devono essere soggette ad un sistema di controllo, esercitato dall'OdV, idoneo a documentare - ad esempio attraverso la redazione di report o verbali - lo svolgimento di verifiche e/o attività di supervisione.

Tutte le operazioni inerenti ad attività o prestazioni atipiche o inusuali devono essere specificamente e chiaramente motivate e comunicate all'OdV.

9. MISURE DI PREVENZIONE E CONTROLLO: I PROTOCOLLI

Il Decreto 231 richiede che i modelli di organizzazione, gestione e controllo, per poter funzionare correttamente, devono "*prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire*".

I protocolli comportamentali integrano il "cuore" del Modello adottato da Operbingo Italia S.p.A.

L'istanza di prevenzione dei reati, che trova nella Parte Generale del Modello la fisionomia degli istituti deputati a governarla e nelle singole Parti Speciali la descrizione dei processi sensibili e dei principi di controllo da adottare, si specifica

con il ricorso a disposizioni "cautelari" che traducono in puntuali prescrizioni operative quel dovere organizzativo dei processi a rischio che grava sull'ente.
Queste cautele si risolvono nella individuazione di modalità di condotta idonee a disinnescare o ridurre al minimo un rischio ben determinato, grazie ad un processo che coinvolge una pluralità di soggetti e di funzioni chiamati ad assumere decisioni sequenziali.
Al fine di creare le condizioni ottimali all'implementazione di tali presidi di controllo, la Società ha implementato un sistema di procedure organizzative che costituiscono validi Protocolli 231 in quanto integrate con:

- la matrice delle responsabilità al fine di porre in evidenza l'applicazione del principio di segregazione dei ruoli e delle responsabilità;
- il richiamo al rischio – reato da presidiare;
- l'evidenza della tracciabilità delle attività;
- collegamento con:
  - i principi del Codice Etico e di integrità del gruppo Codere;
  - il sistema sanzionatorio richiamato nella presente Parte Generale

La redazione dei singoli protocolli avviene sulla base di una serie di principi ispiratori comuni delle decisioni aziendali, di seguito indicati:

- ogni protocollo viene verificato nella sua conformità alle norme di legge che regolano le materie di riferimento, viene approvato dalle Funzioni interessate ed ufficialmente deliberato dal Presidente del CdA/AD;
- l'aggiornamento dei protocolli, per variazioni dell'attività della società, mutamenti nei processi aziendali o modifiche normative, è di competenza sia dell'Organismo di Vigilanza sia dei Responsabili di Area e forma parte integrante del Modello;
- ogni protocollo, al fine di garantire il pieno rispetto dei principi di tracciabilità e controllo, contiene una descrizione delle procedure interne da seguire per lo svolgimento dell'attività, indicando anche i soggetti titolari delle funzioni coinvolte, le relative competenze/responsabilità e le modalità di applicazione, la modulistica di supporto dell'intero processo, le regole di archiviazione e le modalità di controllo del processo stesso.

In tal modo si assicura:

- la segregazione di ruoli tra funzioni di autorizzazione, esecuzione e controllo del processo;

- l'individuazione di un unico Responsabile del processo a rischio di reato, quale soggetto garante dell'effettiva applicazione del protocollo e primo referente dell'OdV.

L'osservanza e l'effettività dei protocolli è oggetto di monitoraggio costante da parte dell'OdV, che propone all'Amministratore Delegato di Operbingo Italia S.p.A. aggiornamenti e modifiche organizzativo-procedurali finalizzate ad assicurare adeguato presidio dei rischi per eventuali non conformità dei comportamenti e delle prassi rilevate nella fase di *audit*.

10. IL CODICE ETICO E DI INTEGRITÀ DEL GRUPPO CODERE

I principi e i valori che ispirano l'attività di Operbingo Italia sono racchiusi nel Codice Etico e di Integrità del Gruppo Codere.

Il Codice Etico non intende essere un'enunciazione puramente formale di principi etici, ma ha l'ambizione di delineare l'assetto valoriale che la Società intende affermare e perseguire in tutti i rapporti, interni ed esterni, nei quali si sostanzia la propria attività.

Attraverso l'individuazione di regole di comportamento che abbiano valore etico, Operbingo Italia S.p.A. migliora la propria organizzazione, così da poter assicurare lo svolgimento della sua missione aziendale e favorire la creazione ed il mantenimento di un clima di fiducia con i suoi portatori di interessi.

Il Codice è approvato dal vertice aziendale e la sua osservanza è di fondamentale importanza per il buon funzionamento, la reputazione e la credibilità societaria nel contesto sociale e professionale in cui opera.

Il Codice Etico si applica, quindi, all'intero organigramma aziendale della Società e ai portatori di interesse con i quali la stessa intrattiene rapporti (collaboratori esterni, fornitori, clienti, consulenti), fatta salva l'applicazione delle norme inderogabili di legge.

I principi e i valori che informano il Codice Etico e le regole comportamentali nelle quali essi si traducono sono perseguiti e rispettati in ogni momento della vita dell'impresa ed in ogni contesto nel quale essa sia chiamata ad operare.

L'OdV preposto al controllo del Modello adottato da Operbingo Italia S.p.A. a norma del citato art. 6 ha cura di contribuire all'innovazione e al perfezionamento dei contenuti del Codice Etico e di Integrità del Gruppo Codere in ragione dell'evoluzione del complesso normativo e dei mutamenti dell'ambito degli obiettivi dell'attività d'impresa segnalando, ove opportuno, migliorie e aggiornamenti da apportare allo stesso documento.

Il rispetto attento e rigoroso di quanto trattato dal Codice da parte di:

- tutti i collaboratori di Operbingo Italia S.p.A. con qualsivoglia funzione e qualifica,
- professionisti che (in forma individuale o quali componenti di un'Associazione professionale) erogano prestazioni nell'interesse della Società,
- amministratori,
- procuratori,
- dipendenti,
- consulenti,
- *partner commerciali*,
- qualsiasi soggetto che operi in nome e per conto di Operbingo Italia S.p.A. (destinatari del Codice),

si pone come linea fondamentale e ispiratrice di ogni attività e iniziativa assunta dalla Società.

In particolare, tutti i destinatari, senza alcuna eccezione, uniformano lo svolgimento delle proprie mansioni nell'ambito delle proprie responsabilità ai principi enunciati nel Codice Etico; è dovere di tutti i destinatari conoscere il contenuto del Codice, comprenderne il significato ed eventualmente attivarsi per chiedere chiarimenti in ordine allo stesso.

I destinatari del Codice hanno l'obbligo di osservarne le disposizioni sia nei rapporti tra loro che nei rapporti con i terzi. In dettaglio:

- l'organo di amministrazione svolge le proprie funzioni, in particolare quelle di indirizzo, coordinamento e controllo, adeguandosi ai principi del Codice;
- i responsabili di area adeguano la loro condotta ai principi del Codice Etico e verificano il rispetto di quest'ultimo da parte del personale e collaboratori;
- i dipendenti adeguano la propria condotta ai principi previsti nel Codice ed alle direttive impartite dai propri superiori gerarchici. Nello specifico, l'osservanza del Codice Etico costituisce parte integrante delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti, anche ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2104, 2105 e 2106 del Codice Civile;
- i collaboratori esterni (fornitori, consulenti, ecc.) sono vincolati alle previsioni del Codice previo inserimento, nei rispettivi contratti, di apposite clausole che stabiliscono l'obbligo di osservarne le disposizioni; con la medesima clausola la Società si riserva la facoltà di risolvere il contratto nei casi di violazione delle disposizioni del Codice da parte dei suddetti collaboratori.

L'organo competente a verificare la corretta attuazione del presente Codice tra tutti i destinatari è l'OdV, mentre ciascuna funzione aziendale è responsabile dell'applicazione del Codice Etico nell'ambito delle mansioni di propria competenza.
I destinatari del presente Codice possono segnalare una presunta violazione del Codice stesso all'Organismo di Vigilanza, che provvederà a valutare la segnalazione impegnandosi ad assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

11. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE

Formazione e comunicazione sono due aspetti fondamentali individuati dal Decreto 231 per un corretto funzionamento del Modello Organizzativo.
Ai fini di una corretta divulgazione e conoscenza delle regole di condotta contenute nel Codice Etico e nel Modello Organizzativo, tali documenti sono affissi nella bacheca aziendale e sono resi disponibili a tutti i Destinatari, attraverso la pubblicazione sull'intranet aziendale.
Il sistema di comunicazione e formazione è gestito sotto la supervisione dall'OdV e dei Responsabili di funzione coinvolti nell'applicazione del Modello.

11.1. ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE

La Società è impegnata in una campagna di promozione e comunicazione sulle tematiche legate alla sfera deontologica del personale nel contesto dell'attività d'impresa, con riferimento alla prevenzione dei reati che possano comportare la responsabilità amministrativa ai sensi del Decreto 231.
Per tale ragione, viene garantita la divulgazione infraziendale del presente Documento e del Codice Etico, con un diverso grado di approfondimento, in relazione al livello di coinvolgimento delle risorse umane nelle aree sensibili e strumentali alla potenziale commissione dei reati rilevanti per il Decreto.

11.2. ATTIVITÀ DI FORMAZIONE

Operbingo Italia S.p.A. considera la formazione un aspetto fondamentale per la crescita dei propri collaboratori.
L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto 231/2001, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di erogazione in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dei poteri e delle mansioni loro conferiti.

Il piano di formazione, in linea generale, prevede l'utilizzo di diverse modalità di erogazione, funzionali alla posizione - "apicale" o "subordinata" - dei destinatari e, soprattutto, al grado di rischio penale ipotizzato nell'area in cui operano (seminari mirati, prodotti e-learning, formazione in aula su specifici protocolli di prevenzione del rischio, etc.).

In particolare, il piano formativo si differenzia in:

- formazione generale di tutto il personale della Società;
- formazione specifica del personale operante nelle aree a rischio.

A) Formazione generale di tutto il personale

L'attività di formazione generale del personale, oltre alla fase iniziale di neo-assunzione, ha contenuti rivolti alla comprensione:

- del Codice Etico e di Integrità;
- dei principali elementi del Modello di organizzazione, gestione e controllo;
- dell'attenzione e sensibilità poste dalla Società in merito a questioni etiche ed alla tutela dei dipendenti.

Il programma iniziale di formazione generale del personale all'atto dell'adozione del Modello viene così disciplinato:

- nozioni di carattere generale sul D.lgs. 231/01;
- fattispecie di reato previste dal Decreto, soggetti che possono commettere i reati presupposto di responsabilità in capo all'Ente e relative sanzioni;
- i criteri di imputazione della responsabilità 231 e i fattori "esimenti";
- cos'è e cosa s'intende per Modello di organizzazione, gestione e controllo;
- cos'è e cosa s'intende per Codice Etico;
- cos'è e quali compiti e poteri ha l'Organismo di Vigilanza;
- flussi di informazione ed obblighi di comunicazione di eventuali violazioni del Modello all'Organismo di Vigilanza;
- sistema sanzionatorio correlato alle violazioni del Modello.

B) Formazione specifica del personale delle aree a rischio

Successivamente alla prima formazione generale, rivolta a tutto il personale di Operbingo Italia S.p.A., viene effettuata una formazione specifica rivolta esclusivamente al personale operante nelle aree a rischio individuate dal documento di *risk assessment.*

Tale formazione specifica è diretta a:

- illustrare la mappatura dei rischi;

- definire le specifiche criticità di ogni area;
- illustrare le procedure di adeguamento adottate dalla Società per neutralizzare i rischi specifici.

L'Organismo di Vigilanza si occupa di documentare nei propri registri le attività di comunicazione iniziale o intermedia e di formazione periodica e, in collaborazione con i Responsabili di area, definisce la struttura dei corsi di formazione.

12. SISTEMA DISCIPLINARE

La definizione di un adeguato sistema sanzionatorio costituisce un requisito essenziale del Modello ai fini dell'esimente della responsabilità della Società.

L'importanza del sistema disciplinare è avvalorata anche delle Linee Guida di Confindustria che, sul punto, così statuiscono: «*un punto qualificante nella costruzione del Modello è costituito dalla previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico, nonché delle procedure previste dal modello. Simili violazioni ledono, infatti, il rapporto di fiducia instaurato con l'ente e devono di conseguenza comportare azioni disciplinari, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisce reato*».

Operbingo Italia ha adottato un sistema di sanzioni commisurate alla violazione e dotate di deterrenza, applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello, al fine di rendere efficiente l'azione di presidio dell'OdV e di garantire l'effettività del Modello stesso.

Tale sistema disciplinare si rivolge a tutti i dipendenti di Operbingo Italia S.p.A. con qualsivoglia funzione e qualifica, nonché ai professionisti che (in forma individuale o quali componenti di un'associazione professionale) erogano prestazioni nell'interesse della Società, ai collaboratori, agli amministratori, ai sindaci, ai procuratori, ai consulenti, ai fornitori e, infine, a qualsiasi soggetto che operi in nome e per conto della Società.

Operbingo Italia non accetta nessun comportamento e/o omissione in violazione delle disposizioni del presente Modello, anche se compiuto nell'interesse e/o a vantaggio della Società.

Conseguentemente, ogni atto posto in essere, nonostante le contrarie disposizioni del Modello, costituirà oggetto di intervento ai sensi del presente sistema, fatta salva l'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 7 Legge n. 300/70 (c.d. Statuto dei Lavoratori).

Operbingo Italia adotta un sistema sanzionatorio interno autonomo e indipendente dal sistema sanzionatorio esterno (penale o amministrativo), in quanto è diretto a sanzionare chiunque violi una norma del Modello organizzativo o assuma comportamenti contrari ai principi del Codice Etico e di Integrità, indipendentemente dal fatto che, dalla violazione riscontrata, scaturisca o meno la commissione di un reato.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'applicazione delle sanzioni, i poteri già conferiti - nell'ambito delle rispettive competenze - ai singoli Organi/Direzioni aziendali restano immutati.

In particolare, sono in tal senso abilitati:

- l'Amministratore Delegato per le infrazioni al Modello commesse dai singoli responsabili di funzione e procuratori;
- il Responsabile risorse umane, come da procura conferita, esercita potere disciplinare nei confronti di tutto il personale, procedendo alla sospensione del rapporto di lavoro, ove opportuno, e applicando, quando richiesto, le relative sanzioni disciplinari, anche estintive del rapporto di lavoro;
- i Responsabili di area per le infrazioni al Modello commesse dal personale e da collaboratori esterni (fornitori e consulenti).

Per quanto riguarda le violazioni accertate dall'OdV, esso provvederà a segnalarle all'AD proponendo l'adozione di adeguati provvedimenti sanzionatori.

12.1 VIOLAZIONI DA PARTE DI SOGGETTI APICALI

Le norme e i principi contenuti nel Codice Etico e di Integrità, nel Modello e nei protocolli ad esso connessi devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono, in seno alla compagine societaria di Operbingo Italia S.p.A., una posizione "apicale".

A norma dell'art. 5, I comma, lett. a) del Decreto, rientrano in questa categoria le persone "*che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale*", nonché i soggetti che "*esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo*" dell'Ente.

In tale contesto, assume rilevanza, *in primis*, la posizione dell'AD e dei componenti degli organi di amministrazione e controllo della Società.

Operbingo Italia S.p.A. adotta l'azione e/o il provvedimento ritenuto più adeguato, fino alla revoca dell'incarico nei casi più gravi - e salva eventuale ratifica da parte

del CdA - in relazione a possibili violazioni delle norme del Modello, indicate a titolo esemplificativo nella tabella che segue (v. § 12.3).
Le violazioni del presente Modello commesse con dolo dai soggetti in posizione apicale determinano in ogni caso la decadenza dalla carica e da qualsiasi diritto di natura economica.
Nell'ambito del nuovo assetto organizzativo, è stata prevista la ridefinizione di alcune figure, tra le quali i Responsabili di Area. Per tali soggetti, le inosservanze al Codice Etico, al presente Modello ed ai connessi protocolli, costituisce lesione del rapporto di fiducia instaurato con la Società, nonché violazione degli obblighi di diligenza e fedeltà del lavoratore di cui agli artt. 2104 e 2105 cod. civ., determinando l'esercizio da parte della Società dell'azione e/o del provvedimento ritenuto più adeguato, fino alla risoluzione – nei casi più gravi - del rapporto a norma di legge e/o di CCNL di categoria.

12.2 VIOLAZIONI DA PARTE DEI "SOTTOPOSTI" (PERSONALE DIPENDENTE ED *OUTSOURCERS*).

Le violazioni del Codice Etico - del presente Modello o dei connessi protocolli - da parte del personale dipendente della Società o degli *outsourcers*, comportano l'esercizio da parte di Operbingo Italia S.p.A. dell'azione e/o del provvedimento ritenuto più adeguato, fino alla risoluzione del rapporto a norma di legge e/o di CCNL, nei casi più gravi.
I provvedimenti disciplinari debbono essere adottati in conformità all'art. 7 della Legge n. 300/70, e nel pieno rispetto delle procedure ivi stabilite, nonché nel rispetto, da parte del datore di lavoro, dei principi generali di diritto vigenti in materia di tempestività ed immodificabilità della contestazione disciplinare.
Il Sistema disciplinare si applica, previo inserimento di apposite clausole nei relativi contratti, a tutti i soggetti – anche diversi dal personale inquadrato in organico - che sono comunque tenuti al rispetto del Codice Etico, del Modello e dei connessi protocolli in virtù della funzione svolta per conto di Operbingo Italia, indipendentemente dalla tipologia contrattuale applicata.
Nell'ambito di tale categoria rientrano:

- tutti coloro che intrattengono con Operbingo Italia S.p.A. un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es., i collaboratori a progetto o i consulenti);
- i procuratori ed ogni altro soggetto che operi in nome e per conto della Società.

L'applicazione delle relative sanzioni ha luogo sulla base dei criteri di proporzionalità e secondo la graduazione specificata nella tabella di cui al § 12.3.
Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla società, come nel caso di applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal D.lgs. 231/2001.
Il Sistema disciplinare tiene conto anche della messa in atto di azioni o comportamenti non conformi a quanto previsto dalla Legge sul *whistleblowing ex* D.lgs. 24/2023, tra cui segnatamente, *ex* art. 21, comma 2 dello stesso decreto:

- l'accertata verificazione di comportamenti ritorsivi nei confronti dell'autore di segnalazioni e/o di soggetti parimenti tutelati dalla disciplina, oppure l'accertata verificazione di condotte atte ad ostacolare l'inoltro della segnalazione o di violazioni all'obbligo di riservatezza;
- il mancato svolgimento di attività di analisi e verifica delle segnalazioni ricevute;
- l'avvenuto inoltro di segnalazioni false o infondate con dolo o colpa grave.

12.3. TABELLA DELLE INFRAZIONI 231 E CRITERI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI

Operbingo Italia S.p.A. ha individuato qui di seguito alcune tipologie di infrazioni al sistema 231 alle quali sono associate sanzioni, mutuate dai CCNL applicati in azienda, irrogabili, con le dovute peculiarità e graduazioni, nei confronti di tutti i destinatari del presente Modello.

Tabella delle infrazioni 231

Tipologie di infrazioni dei soggetti "apicali"	**Sanzioni applicabili in conformità alla legge e/o al CCNL per i lavoratori di categoria**
Inosservanza del Codice Etico.	- Ammonizione scritta con intimazione a conformarsi; - Sospensione temporanea dalla carica e dalla retribuzione se le infrazioni sono gravi e reiterate; - Revoca dalla carica in caso di recidiva reiterata dopo la sospensione; - Sanzioni conservative del posto di lavoro in caso di prima violazione;

	- Risoluzione anticipata del contratto di lavoro in caso di recidiva.
Inosservanza dei principi di controllo previsti nel Modello per negligenza e senza l'esposizione della Società ad una situazione oggettiva di pericolo di incorrere nelle sanzioni di cui al D.lgs. 231/2001.	- Ammonizione scritta con intimazione a conformarsi; - Sospensione dalla carica e dalla retribuzione se le infrazioni sono gravi e reiterate; - Sanzioni conservative del posto di lavoro previste dal CCNL di categoria; - Risoluzione anticipata del rapporto di lavoro in caso di recidiva.
Inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema deleghe.	- Ammonizione scritta ed intimazione a conformarsi; - Sospensione dalla carica e dalla retribuzione se le infrazioni sono gravi e reiterate.
Inosservanza delle modalità di gestione delle risorse finanziarie predisposte per la prevenzione di fattispecie di reato presupposto di responsabilità 231.	- Ammonizione scritta ed intimazione a conformarsi; - Sospensione dalla carica e dalla retribuzione se le infrazioni sono gravi e reiterate; - Risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o revoca dalla carica in caso di recidiva.
Inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi previste da procedure e/o protocolli di gestione dei processi sensibili a rischio di incorrere in reati presupposto di responsabilità 231 nonché generica inosservanza delle procedure e/o protocolli.	- Biasimo scritto e intimazione a conformarsi; - Sospensione dalla carica e dalla retribuzione se le infrazioni sono gravi e reiterate; - Risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o revoca dalla carica in caso di recidiva.
Omessa vigilanza sui propri sottoposti circa la corretta ed effettiva applicazione del Modello e del Codice Etico.	- Biasimo scritto con intimazione a conformarsi.

Violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli contemplati dal Modello ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni o alla documentazione richieste.	- Biasimo scritto con intimazione a conformarsi; - Sospensione dalla carica e dalla retribuzione nelle ipotesi più gravi; - Revoca dalla carica, se si realizza il reato presupposto di impedito controllo di cui all'art. 2625, comma 2, c.p.
Violazione dell'obbligo di informativa all'OdV circa comportamenti di terzi diretti alla commissione di un reato rilevante ai fini di cui al D.lgs. n. 231/2001, di cui il soggetto apicale sia venuto a conoscenza, in ragione del suo ufficio.	- Revoca dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro nei casi più gravi; - Sospensione temporanea dalla carica e dalla retribuzione nelle ipotesi più lievi.
Comportamenti integranti il rischio di reati nelle fattispecie di attività sensibili (individuate nella Parte Speciale del Modello) che determini, anche solo potenzialmente, l'apertura a carico della Società di un procedimento ex D.lgs. n. 231/2001.	- Sospensione dalla carica e dalla retribuzione; - Revoca dalla carica in caso di recidiva dopo la sospensione; - Risoluzione anticipata del rapporto di lavoro in caso di recidiva.
Comportamento diretto in modo univoco e intenzionale al compimento di un reato presupposto di responsabilità amministrativa ex D.lgs. n. 231/2001.	- Revoca dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro nei casi più gravi; - Sospensione temporanea dalla carica e dalla retribuzione nelle ipotesi più lievi;
Comportamento che ha determinato l'applicazione, anche in via cautelare, delle sanzioni previste dal D.lgs. n. 231/2001 a carico della Società.	- Revoca dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa.
Mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone – incluso l'autore della violazione – e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nel successivo paragrafo	- Biasimo scritto e intimazione a conformarsi; - Sospensione dalla carica e dalla retribuzione se le infrazioni sono gravi e reiterate; - Sanzioni conservative del posto di lavoro previste dal CCNL di categoria

Mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini la morte del lavoratore, ovvero una lesione per l'integrità fisica di una o più persone – incluso l'autore della violazione – qualificabile come "grave" o "gravissima" ai sensi dell'art. 583, commi 1 e 2 cod. pen.	- Sospensione dalla carica e dalla retribuzione;
Adozione, da parte di chi operi in aree sensibili al rischio di incorrere in reati presupposto di responsabilità ex d.lgs. 231/01, di condotte fortemente difformi a quanto stabilito nei protocolli del Modello, ovvero azioni dirette in modo univoco al compimento di un reato contemplato nel decreto	- Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, per un periodo non superiore a dieci giorni (nel primo caso); - Licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge (nel secondo caso).
Compimento di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti di chi effettua segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Modello.	- Revoca dalla carica in caso di condotta posta in essere dall'Organo Amministrativo, del Collegio Sindacale o dall'OdV; - Risoluzione anticipata del rapporto in caso di condotta posta in essere da altro soggetto apicale diverso da quelli sopra individuati.
Segnalazioni di cui al precedente punto, operate con dolo o colpa grave ed eseguite al solo scopo di danneggiare o, comunque, recare pregiudizio al soggetto segnalato.	- Revoca dalla carica in caso di condotta posta in essere dall'Organo Amministrativo, del collegio sindacale o dall'OdV; - Sanzioni conservative del posto di lavoro previste dal CCNL di categoria in caso di condotta posta in essere da altri soggetti apicali diversi da quelli sopra individuati; - Risoluzione anticipata del rapporto in caso di condotta posta in essere da altro soggetto apicale diverso da quelli sopra individuati, in caso di recidiva.
Violazione degli obblighi di riservatezza	- Revoca dalla carica in caso di condotta

associati alla gestione delle segnalazioni.	posta in essere dall'Organo Amministrativo, del Collegio Sindacale o dall'OdV ed eventuale rivalsa per i danni che la società sia stata costretta a risarcire in favore dei soggetti lesi dalle suddette violazioni. - Risoluzione anticipata del rapporto in caso di condotta posta in essere da altro soggetto apicale diverso da quelli sopra individuati.
Compimento di atti che ostacolano la presentazione di una segnalazione	- Sospensione dalla carica e dalla retribuzione; - Revoca dalla carica in caso di recidiva dopo la sospensione.
Violazione delle misure di protezione previste nel capo III del D.lgs. n. 24/2023 a tutela dei facilitatori e degli altri soggetti indicati nelle lett. b), c) e d) dell'art. 3, co 5, D.lgs. 24/23.	- Sospensione dalla carica e dalla retribuzione; - Revoca dalla carica in caso di recidiva dopo la sospensione.

Tipologie di infrazioni del personale dipendente non apicale	**Sanzioni applicabili in conformità al CCNL di categoria**
Inosservanza del Codice Etico.	- Richiamo verbale nei casi di prima violazione; - Ammonizione scritta nei casi di recidiva
Inosservanza dei principi di controllo previsti nel Modello per negligenza e senza l'esposizione della Società a una situazione oggettiva di pericolo di incorrere nelle sanzioni di cui al D. Lgs. 231/2001.	- Richiamo verbale nei casi di prima violazione; - Ammonizione scritta nei casi di recidiva
Violazione delle procedure interne previste dal Modello 231/01 o adozione, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni	- Multa non superiore a 4 ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare nei casi di prima violazione - Sospensione dal lavoro e dalla

del Modello 231/01, ovvero compimento di atti contrari all'interesse della società, che arrechino danno alla società stessa, o la espongano a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni dell'azienda.	retribuzione fino a un max di 10 gg. - Licenziamento con indennità sostitutiva di preavviso
Inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe.	- Richiamo verbale nei casi di prima violazione; - Ammonizione scritta nei casi di recidiva
Inosservanza delle modalità di gestione delle risorse finanziarie predisposte per la prevenzione di fattispecie di reato presupposto di responsabilità 231.	- Multa, non superiore a 4 ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare, nei casi di prima violazione; - Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, per un periodo non superiore a dieci giorni, nei casi di recidiva.
Omessa vigilanza sui propri sottoposti circa la corretta ed effettiva applicazione del Modello e/o del Codice Etico.	- Ammonizione scritta nel caso di prima violazione. - Multa, non superiore a 4 ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare, nei casi di recidiva
Violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli contemplati dal Modello ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all' OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni o alla documentazione richieste.	- Multa, non superiore a 4 ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare, nei casi di prima violazione; - Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, per un periodo non superiore a dieci giorni, nei casi di recidiva
Violazione dell'obbligo di informativa all' OdV circa comportamenti di terzi diretti alla commissione di un reato rilevante ai fini di cui al D.lgs. n. 231/2001, di cui il soggetto sottoposto sia venuto a conoscenza, per ragioni di servizio.	- Multa, non superiore a 4 ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare, nei casi di prima violazione. - Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, per un periodo non superiore a dieci giorni, nei casi di recidiva.

Comportamenti integranti il rischio di reati nelle fattispecie di attività sensibili (individuate nella Parte Speciale del Modello) che determini, anche solo potenzialmente, l'apertura a carico della Società di un procedimento *ex* D.lgs. n. 231/2001.	- Multa, non superiore a 4 ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare, nei casi di prima violazione; - Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, per un periodo non superiore a dieci giorni, nei casi di recidiva.
Comportamento diretto in modo univoco ed intenzionale al compimento di un reato presupposto di responsabilità amministrativa ex D.lgs. n. 231/2001.	Licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.
Comportamento che ha determinato l'applicazione, anche in via cautelare, delle sanzioni previste dal D.lgs. n. 231/2001 a carico della Società.	Licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.
Mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone – incluso l'autore della violazione – e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nel successivo paragrafo	- Richiamo scritto nei casi di prima violazione; - Multa, non superiore a 4 ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare, nei casi di recidiva semplice; - Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, per un periodo non superiore a dieci giorni, nei casi di recidiva reiterata.
Mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini la morte del lavoratore, ovvero una lesione per l'integrità fisica di una o più persone – incluso l'autore della violazione – qualificabile come "grave" o "gravissima" ai sensi dell'art. 583, commi 1 e 2 cod. pen.	- Multa, di importo calcolato in base alla retribuzione oraria sino a un massimo di 4 ore della normale retribuzione, nei casi di prima violazione; - Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, per un periodo non superiore a dieci giorni, nei casi di recidiva; - Licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge, nei casi di recidiva reiterata.

Adozione, da parte di chi operi in aree sensibili al rischio di incorrere in reati presupposto di responsabilità ex d.lgs. 231/01, di condotte fortemente difformi a quanto stabilito nei protocolli del Modello, ovvero azioni dirette in modo univoco al compimento di un reato contemplato nel decreto	- Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, per un periodo non superiore a dieci giorni (nel primo caso); - Licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge (nel secondo caso).
Compimento di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti di chi effettua segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Modello.	- Biasimo scritto; - Multa, di importo calcolato in base alla retribuzione oraria sino a un massimo di 4 ore della normale retribuzione, nei casi di prima violazione; - Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, per un periodo non superiore a dieci giorni, nei casi di recidiva; - Licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.
Segnalazioni di cui al precedente punto, operate con dolo o colpa grave ed eseguite al solo scopo di danneggiare o, comunque, recare pregiudizio al soggetto segnalato	- Biasimo scritto; - Multa, di importo calcolato in base alla retribuzione oraria sino a un massimo di 4 ore della normale retribuzione, nei casi di prima violazione; - Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, per un periodo non superiore a dieci giorni, nei casi di recidiva; - Licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.
Violazione degli obblighi di riservatezza associati alla gestione delle segnalazioni.	- Biasimo scritto; - Multa, di importo calcolato in base alla retribuzione oraria sino a un massimo di 4 ore della normale retribuzione, nei casi di prima violazione;

	- Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, per un periodo non superiore a dieci giorni, nei casi di recidiva; - Licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.
Compimento di atti che ostacolano la presentazione di una segnalazione	- Multa, di importo calcolato in base alla retribuzione oraria sino a un massimo di 4 ore della normale retribuzione; - Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, per un periodo non superiore a 10 gg; - Licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge
Violazione delle misure di protezione previste nel capo III del D.lgs. n. 24/2023 a tutela dei facilitatori e degli altri soggetti indicati nelle lett. b), c) e d) dell'art. 3, comma 5, D.lgs. n. 24/2023.	- Multa, di importo calcolato in base alla retribuzione oraria sino a un massimo di 4 ore della normale retribuzione; - Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, per un periodo non superiore a 10 gg; - Licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge

Tipologie di infrazioni per altri soggetti non apicali diversi dai lavoratori subordinati	**Sanzioni applicabili (da prevedere contrattualmente)**
Inosservanza del Codice Etico.	- Richiamo scritto con intimazione a conformarsi in caso di prima violazione; - Irrogazione di una penale ex art. 1382 c.c. in caso di recidiva, salvo il

	risarcimento del danno ulteriore; - Risoluzione del contratto ex art. 1456 c.c. in caso di recidiva aggravata, dopo la irrogazione della penale.
Inosservanza dei principi di controllo previsti nel Modello per negligenza e senza l'esposizione della Società ad una situazione oggettiva di pericolo di incorrere nelle sanzioni di cui al D. Lgs. 231/2001.	- Richiamo scritto e intimazione a conformarsi in caso di prima violazione; - Irrogazione di una penale ex art. 1382 c.c. in caso di recidiva, salvo il risarcimento del danno ulteriore; - Risoluzione del contratto ex art. 1456 c.c. in caso di recidiva aggravata, dopo la irrogazione della penale.
Violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli contemplati dal Modello ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni o alla documentazione richieste.	- Risoluzione del contratto ex art. 1456 c.c. se si realizza il reato presupposto; - Irrogazione di una penale ex art. 1382 c.c. salvo il risarcimento del danno ulteriore, nelle ipotesi più lievi.
Violazione dell'obbligo di informativa all'OdV circa comportamenti di terzi diretti alla commissione di un reato rilevante ai fini di cui al D.lgs. n. 231/2001, di cui il soggetto esterno sia venuto a conoscenza, per ragioni di servizio.	- Richiamo scritto con intimazione a conformarsi, in caso di prima violazione; - Irrogazione di una penale *ex* art. 1382 c.c., salvo il risarcimento del danno ulteriore; in caso di recidiva.
Comportamenti integranti il rischio di reati nelle fattispecie di attività sensibili (individuate nella Parte Speciale del Modello) che determini, anche solo potenzialmente, l'apertura a carico della Società di un procedimento ex D.lgs. n. 231/2001.	- Irrogazione di una penale ex art. 1382 c.c. salvo il risarcimento del danno ulteriore; - Risoluzione del contratto ex art. 1456 c.c., in ipotesi di realizzazione del reato presupposto.
Comportamento diretto in modo univoco ed intenzionale al compimento di un reato presupposto di responsabilità amministrativa ex D.lgs. n. 231/2001.	- Risoluzione del contratto ex art. 1456 c.c. e risarcimento del danno cagionato alla Società.

Comportamento che ha determinato l'applicazione, anche in via cautelare, delle sanzioni previste dal D.lgs. n. 231/2001 a carico della Società.	- Risoluzione del contratto ex art. 1456 c.c. e risarcimento del danno cagionato alla Società.
Mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nel successivo paragrafo.	- Irrogazione di una penale ex art. 1382 c.c. salvo il risarcimento del danno ulteriore; - Risoluzione del contratto ex art. 1456 c.c. in caso di recidiva dopo la irrogazione della penale.
Mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini la morte del lavoratore, ovvero una lesione per l'integrità fisica di una o più persone qualificabile come "grave" o "gravissima" ex art. 583, co 1 e 2 cod. pen.	- Risoluzione del contratto ex art. 1456 c.c. e risarcimento del danno cagionato alla Società.

La sanzione adottata deve essere, in ogni caso, commisurata all'infrazione, nella logica di bilanciamento tra condotta trasgressiva e conseguenza disciplinare, sulla base dei seguenti parametri:

- livello di responsabilità ed autonomia del trasgressore;
- eventuale esistenza di precedenti violazioni a carico dello stesso;
- intenzionalità del suo comportamento e gravità del medesimo, intesa come il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta a seguito della condotta censurata;
- altre particolari circostanze in cui si è manifestata l'infrazione.

12.4. INFORMAZIONE E PUBBLICITÀ ED INTERRELAZIONE CON IL SISTEMA INFORMATIVO-FORMATIVO

Operbingo Italia S.p.A. consegna copia per estratto del Sistema Disciplinare a tutti i destinatari, assolvendo così l'obbligo dell'informativa personale, e ne darà successiva pubblicità.

La Società assicura, inoltre, l'opportuna correlazione tra il sistema disciplinare e quello informativo-formativo, non limitandosi al solo rispetto dell'art. 7 della legge 300/1970, in base al quale "*le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di*

contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in un luogo accessibile a tutti".

Di primaria importanza, nella corretta definizione del sistema disciplinare, è la predisposizione di un Presidio di informazione e di controllo del livello di conoscenza dello stesso, al fine di consentire che tutto il personale di Operbingo Italia S.p.A. sia in grado di comprendere quali siano i "principi 231" da rispettare per non incorrere in un provvedimento di natura disciplinare.

Pertanto, al fine di garantire l'effettività del presente Modello, sono istituite periodicamente specifiche sessioni di formazione sul presente sistema disciplinare rivolte a categorie omogenee di soggetti destinatari.

13. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Operbingo Italia S.p.A. costituisce il proprio Organismo di Vigilanza ("OdV"), quale organismo indipendente che assume i compiti previsti dalla normativa (art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto).

In ossequio al dettato di legge ed in conformità alle linee-guida emanate da Confindustria, l'OdV è chiamato a verificare l'adeguatezza e l'effettività del Modello Organizzativo e del Codice Etico, curarne l'aggiornamento, vigilare sulla relativa applicazione, effettuare analisi periodiche sulle singole componenti degli stessi, nonché assicurare l'effettività dei flussi di informazioni tra gli organi direttivi, l'OdV stesso e le funzioni aziendali e segnalare le violazioni eventualmente accertate.

La compiuta esecuzione dei propri compiti da parte dell'OdV costituisce elemento essenziale affinché la Società possa usufruire dell'esimente prevista dal Decreto.

L'OdV di Operbingo Italia S.p.A. è un organismo in composizione collegiale.

13.1. REQUISITI INTRINSECI DELL'ODV

In considerazione della specificità dei compiti che ad esso fanno capo, delle previsioni del Decreto e delle indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria, la scelta dei membri dell'OdV avviene in modo da garantire in capo allo stesso i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione richiesti dalla legge per tale delicata funzione.

L'OdV è supportato nelle proprie attività dal Comitato di Conformità.

13.2. REQUISITO DI AUTONOMIA

L'OdV è dotato di autonomia decisionale in un duplice significato:

a. è autonomo nei confronti di ogni Società del Gruppo, nel senso che svolge il proprio ruolo senza condizionamenti diretti o indiretti e le sue attività e decisioni non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura aziendale;
b. è autonomo nel senso regolamentare, nel senso che ha la possibilità di autodeterminare le proprie regole comportamentali e procedurali nell'ambito dei poteri e delle funzioni determinate dal presente Modello.

È data, in ogni caso, facoltà all'OdV di riunirsi, secondo la periodicità che riterrà opportuna.

13.2.1. REQUISITO DI INDIPENDENZA

I membri dell'OdV non devono trovarsi in una posizione, neppure potenziale, di conflitto di interessi con ciascuna Società del Gruppo, né essere titolari - all'interno della stessa - di funzioni di natura gestoria ed operativa. I membri dell'OdV interni alla struttura devono altresì godere di una posizione organizzativa congruamente elevata e tale da non ricadere sotto la dipendenza operativa dei soggetti apicali.

13.2.2. REQUISITO DI PROFESSIONALITÀ

I profili dei componenti garantiscono al collegio la giusta sinergia di competenze relative a:

- sistemi di controllo interno, tecniche di analisi e valutazione dei rischi, misure per il loro contenimento, campionamento statistico e metodologie per l'individuazione di frodi a danno della P.A.;
- diritto penale d'impresa;
- organizzazione aziendale, con particolare riguardo al settore del *gaming*.

Tali competenze professionali, unite all'indipendenza come sopra esplicata, garantiscono l'obiettività di giudizio dell'OdV.

13.2.3. REQUISITO DELLA AUTONOMIA FINANZIARIA

Per poter esercitare pienamente le proprie funzioni, l'OdV di Operbingo Italia S.p.A. dispone non solo di autonomi poteri d'iniziativa e di controllo, ma anche di adeguate risorse finanziarie, sulla base di un preventivo annuale, approvato dal CdA e su proposta dell'OdV stesso, che si vincola all'obbligo di rendicontazione annuale.

In conformità a quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria, durante la pianificazione del *budget* aziendale, l'organo dirigente dovrà assegnare all'Organismo una dotazione adeguata di risorse finanziarie, sulla base di una

proposta formulata dall'Organismo stesso, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti.

Sarà attribuito all'OdV – in prima battuta all'atto di nomina e successivamente con cadenza almeno annuale – un budget di spesa adeguato per lo svolgimento dell'azione di vigilanza e di controllo, in coerenza con le dinamiche e le dimensioni dell'organizzazione aziendale di riferimento. Le modalità di utilizzo del budget da parte dell'Organismo andranno per contro previste nel regolamento di funzionamento di quest'ultimo.

All'OdV è poi attribuita la facoltà di richiedere l'ampliamento del *budget*, per specifiche esigenze prospettate di volta in volta, allo scopo di essere sempre nella condizione di svolgere i propri compiti in piena autonomia economica e gestionale.

13.3. REQUISITI DI ONORABILITÀ E CAUSE DI REVOCA

I componenti dell'OdV, al momento della nomina e per tutta la durata del loro incarico, non devono:

a) rivestire incarichi esecutivi o delegati nel Consiglio di Amministrazione di Operbingo Italia S.p.A. o di Società che su di essa eserciti il controllo, ovvero da essa controllata o con essa collegata, direttamente o indirettamente;
b) svolgere funzioni di *business* per conto della Società o del Gruppo;
c) intrattenere rapporti di affari con Operbingo Italia S.p.A., con Società che su di essa eserciti il controllo, ovvero da essa controllata o ad essa collegata, ovvero intrattenere significativi rapporti di affari con gli Amministratori delle predette Società;
d) avere rapporti con o far parte del nucleo familiare degli Amministratori, intendendosi per nucleo familiare quello costituito dal coniuge e dai parenti ed affini entro il quarto grado;
e) essere stati membri di Organismi di Vigilanza di enti sottoposti a sanzioni previste dal D.lgs. 231/2001, nel corso del relativo mandato;
f) essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'Autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;
g) essere stati condannati, ovvero essere sottoposti ad indagine, per qualunque dei reati richiamati dal D.lgs. 231/01;
h) essere sottoposti ad un procedimento penale suscettibile di concludersi con una condanna:
    - a pena detentiva, per uno dei reati previsti in materia bancaria, finanziaria e tributaria;

- a pena detentiva, per uno dei reati previsti nel titolo XI del libro V del codice civile e nel R.D., 16 marzo 1942, n. 267;
- alla reclusione per un delitto contro la P.A., l'amministrazione della Giustizia, la fede pubblica, il patrimonio, l'ordine pubblico e l'economia pubblica;
- alla reclusione per un delitto contro la persona.

Le preclusioni di cui alla precedente lettera h) valgono altresì in caso di applicazione della pena su richiesta delle parti di cui all'art. 444 c.p.p. salvo che sia intervenuta l'estinzione del reato.

I componenti dell'OdV sono tenuti a sottoscrivere, al momento della nomina e con cadenza annuale, una dichiarazione attestante la sussistenza di tali requisiti di eleggibilità e onorabilità e, comunque, a comunicare immediatamente al Consiglio di Amministrazione e allo stesso OdV l'insorgere di una delle condizioni ostative di cui sopra.

Cause esclusive di revoca dell'OdV sono le seguenti:

- grave inadempimento agli obblighi di vigilanza e di controllo;
- prolungata inattività;
- mancata segnalazione di situazioni critiche al Consiglio di Amministrazione.

13.4. COMPITI E ATTIVITÀ

L'Organismo di Vigilanza è dotato di tutti i poteri necessari per assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo adottato dalla Società, secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D.lgs. 231/2001, e segnatamente per l'espletamento dei seguenti compiti:

- vigilanza sull'effettività del Modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito;
- disamina in merito all'adeguatezza del Modello, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire il verificarsi dei reati di cui al Decreto;
- analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- monitoraggio nel tempo delle necessità di aggiornamento in senso dinamico del Modello, in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative e comunque nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare

correzioni ed adeguamenti. Tale attività, 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;
- *follow-up*, ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

Pertanto, una volta implementato ed avviato a regime il presente Modello, spetta all'Organismo di Vigilanza:

- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio reato e l'adeguatezza dei punti di controllo, al fine di adeguarle ai mutamenti delle attività e/o della struttura aziendale. A tal fine all'Organismo di Vigilanza devono essere segnalate da parte del management e degli addetti alle attività di controllo, nell'ambito delle singole funzioni, le eventuali situazioni che possono esporre la Società al rischio di reato. Tutte le comunicazioni dovranno essere redatte esclusivamente in forma scritta;
- effettuare periodicamente verifiche, sulla base di un programma annuale, normalmente condiviso con il Consiglio di Amministrazione, volte all'accertamento di quanto previsto dal Modello; in particolare verificare:
    - che le procedure di controllo siano poste in essere e documentate in maniera conforme;
    - che i principi etici siano rispettati;
    - l'adeguatezza e l'efficacia del Modello nella prevenzione dei reati contemplati dal D.lgs. 231/01.

13.5. OBBLIGHI DI REPORT DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'OdV mantiene una linea di *reporting*, almeno annuale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

L'OdV presenta:

- il piano di attività annuale, per una presa d'atto;
- il rapporto consuntivo sull'attività esercitata nell'anno trascorso, motivando gli scostamenti dal piano di attività. Il reporting ha per oggetto l'attività svolta dall'OdV e le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni all'Ente, sia in termini di efficacia del Modello.

L'OdV propone al Consiglio di Amministrazione, sulla base delle criticità riscontrate, le azioni correttive ritenute adeguate al fine di migliorare l'efficacia del Modello.

L'OdV dovrà segnalare all'AD, con immediatezza e dopo aver raccolto tutte le informazioni ritenute necessarie, quelle violazioni del Modello Organizzativo accertate che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo all'Ente.
Gli incontri con gli organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV.
Il Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.
Il Collegio Sindacale è interlocutore istituzionale dell'OdV nel caso in cui siano riscontrati rilievi critici e fatti anomali che coinvolgano il vertice aziendale nel suo complesso.

13.6 OBBLIGHI DI REPORT VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato da tutti i destinatari – amministratori, sindaci, dipendenti, consulenti e/o collaboratori e partner – di qualsiasi notizia relativa alla commissione anche potenziale di reati o, comunque, di comportamenti non conformi ai principi ed alle prescrizioni contenute nel Modello.
Fatto salvo quanto previsto con riferimento alla sopra richiamata disciplina del *whistleblowing,* tutte le comunicazioni all'OdV devono essere nominative e pervenire per iscritto. I segnalanti in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate in mala fede.
Le comunicazioni all'Organismo di Vigilanza possono essere effettuate anche tramite l'indirizzo e-mail organismo.vigilanza@codere.com. Alla casella di posta elettronica contrassegnata dal presente indirizzo accedono, con credenziali di autenticazione individuali, i soli membri dell'OdV.
Oltre alle segnalazioni relative ad inadempienze di carattere generale che potrebbero ingenerare responsabilità ai sensi del D.lgs. 231/01, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'OdV:

- eventuali ordini ricevuti da soggetti gerarchicamente superiori e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna o il Modello;

- eventuali richieste od offerte di denaro, doni (eccedenti il modico valore) o altre utilità provenienti da o destinate a pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio o, comunque, soggetti appartenenti o collegati alla P.A.;
- eventuali omissioni, trascuratezze o falsificazioni nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini che interessano, anche indirettamente, la Società, il suo personale, i componenti degli organi sociali e/o gestori di fatto;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai soggetti apicali o sottoposti, in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal D.lgs. 231/2001;
- i rapporti eventualmente preparati dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.lgs. 231/2001;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari originati dalla violazione delle prescrizioni contenute nei Protocolli predisposti ex D.lgs. 231/01 o per violazione del Codice Etico e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti comprendenti le relative motivazioni.

Tra i protocolli posti a presidio delle aree/processi a rischio, devono essere specificamente formalizzati i "flussi informativi" (report) relativi ad informazioni/dati/notizie (riguardanti l'andamento di attività sensibili) identificate dall'OdV e da questo richieste alle singole funzioni aziendali coinvolte, nei tempi e nei modi definiti.

13.7. ARCHIVIAZIONE

Ogni informazione, segnalazione e/o verbalizzazione prevista dal presente Modello deve essere conservata dall'OdV su supporto cartaceo o informatico per un periodo di 10 anni.

L'accesso a tale documentazione è consentito ai membri del Collegio Sindacale e del CdA, salvo che non riguardino indagini nei loro confronti, nel qual caso sarà necessaria l'autorizzazione del CdA, sentito il Collegio Sindacale.

13.8. *PROCESS OWNER* E SCHEDE DI EVIDENZA

Per ogni area/processo a rischio, Operbingo Italia S.p.A. nomina un Responsabile (cd. "*process-owner*") che, in qualità di referente primario dell'OdV, dia tempestiva e congrua evidenza di ogni attività avente carattere "straordinario" od "innovativo" che implichi modifiche significative e/o riflessi sulle aree a rischio.

A tal fine, ciascun Responsabile predispone apposita scheda di evidenza, da tenere aggiornata nel corso dello svolgimento dell'attività, da cui risulti:

a) la descrizione dell'operazione a rischio, con evidenza sia pure a titolo indicativo del valore economico dell'operazione stessa;
b) la Pubblica Amministrazione che ha competenza sulla procedura che forma oggetto dell'operazione;
c) il nome del Responsabile dell'area/processo a rischio e di eventuali soggetti nominati dallo stesso cui – fermo restando la responsabilità di quest'ultimo – vengono sub delegate alcune funzioni;
d) dichiarazione rilasciata dal Responsabile, ed eventualmente dal proprio delegato, da cui risulti che lo stesso è pienamente a conoscenza degli adempimenti da espletare e degli obblighi da osservare nello svolgimento dell'operazione e che non è incorso nei reati di cui al D.lgs. 231/01;
e) l'indicazione delle principali iniziative e dei principali adempimenti svolti con riferimento all'operazione;
f) l'indicazione di eventuali collaboratori esterni incaricati per lo svolgimento della singola operazione;
g) la dichiarazione rilasciata da tali collaboratori, da cui risulti che gli stessi sono pienamente a conoscenza degli adempimenti da espletare e degli obblighi da osservare nello svolgimento dell'operazione e che non sono incorsi nei reati di cui al D.lgs. 231/01;
h) altri elementi e circostanze attinenti all'operazione a rischio.

Il Responsabile dell'area/processo a rischio dovrà inoltre:

1. informare l'Organismo di Vigilanza in merito all'inizio dell'operazione, trasmettendo i dati iniziali della Scheda;
2. tenere a disposizione dell'Organismo di Vigilanza la scheda stessa ed i documenti giustificativi, curandone l'aggiornamento nel corso dello svolgimento della procedura;
3. dare informativa all'Organismo di Vigilanza della chiusura dell'operazione, tramite annotazione sulla scheda.

14. AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

Il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo viene tenuto costantemente aggiornato e adeguato all'assetto organizzativo dell'azienda.

Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello sono espressamente prescritti dall'art. 6, co. 1, lett. b) del D.lgs. n. 231/2001 e saranno realizzati essenzialmente in occasione di:

- ✓ modifiche legislative e delle linee guida ispiratrici del Modello;
- ✓ avveramento di eventuali ipotesi di violazione del Modello e/o esiti di verifiche sull'efficacia del medesimo;
- ✓ cambiamenti della struttura organizzativa che derivino da operazioni straordinarie ovvero da mutamenti della strategia che aprano nuovi campi di attività della struttura societaria.

Si tratta di un'attività di importanza particolarmente rilevante, in quanto mirata al mantenimento nel tempo dell'efficace attuazione del Modello - anche a fronte di modificazioni dello scenario normativo ovvero della realtà aziendale di riferimento - nonché nelle ipotesi di accertamento di carenze del Modello stesso, anche e soprattutto in occasione di eventuali violazioni del medesimo.

In conformità al ruolo in tal senso assegnatogli dalla norma (art. 6 co. 1, lett. b), l'Organismo di Vigilanza dovrà comunicare ai vertici aziendali ogni informazione della quale sia venuto a conoscenza che possa determinare l'opportunità di procedere ad interventi di aggiornamento e adeguamento del Modello.

Il Modello sarà in ogni caso sottoposto a procedimento di revisione periodica al fine di garantire la continuità del proprio mantenimento in relazione all'evoluzione delle esigenze dell'impresa.

Le proposte di aggiornamento/adeguamento del Modello, elaborate attraverso la partecipazione delle funzioni aziendali competenti e/o anche utilizzando esperti esterni laddove necessario, verranno sottoposte dall'Organismo di Vigilanza all'Organo Amministrativo e al Collegio Sindacale.

FINE DOCUMENTO