

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE DI ROMAGNA GIOCHI S.R.L.**  
**Soc. Unipersonale**  
**sede legale in Via De Crescenzi, 14 - Faenza (RA)**

<b><u>PARTE PRIMA</u></b>	<b>3</b>
<b><u>IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231</u></b>	<b>3</b>
<b><u>1 LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI</u></b>	<b>3</b>
1.1 LA DISCIPLINA DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI, SECONDO LA DISCIPLINA INTRODOTTA DAL D.LGS. 231/2001.	3
1.2 ESENZIONE DALLA RESPONSABILITÀ: IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE	13
<b><u>PARTE SECONDA</u></b>	<b>15</b>
<b><u>IL CONTENUTO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE DI ROMAGNA GIOCHI S.R.L.</u></b>	<b>17</b>
<b><u>1. ADOZIONE DEL MODELLO</u></b>	<b>17</b>
1.1 PREMessa	17
1.2 FINALITÀ DEL MODELLO	19
1.3 INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO E DEFINIZIONE DEI PROTOCOLLI: METODOLOGIA DI LAVORO.	20
1.4 STRUTTURA DEL MODELLO: SEZIONI PRIMA E SECONDA E ALLEGATI	22
1.5 DESTINATARI	22
<b><u>2. ORGANIGRAMMA E PROCESSI SENSIBILI DI ROMAGNA GIOCHI S.R.L.</u></b>	<b>24</b>
2.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA, DI GESTIONE E DI CONTROLLO DI ROMAGNA GIOCHI S.R.L.	24
2.2 STRUTTURA E COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	24
2.3 DEFINIZIONE DEI COMPITI E DEI POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	28
2.4 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	32
2.5 FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	32
2.5.1 Obblighi informativi nei confronti dell'OdV.	32
2.5.2 <i>Whistleblower protection</i> (protezione delle segnalazioni)	34
2.6. IL SISTEMA DISCIPLINARE	36
2.6.1 Funzione del sistema disciplinare	36
2.6.2 Sanzioni applicabili ai Dipendenti	37
2.11.3 Sanzioni applicabili ai Dirigenti	38
2.11.4 Sanzioni applicabili nei rapporti con collaboratori esterni e partner	38

<b>2.11.5 Sanzioni nei confronti degli Amministratori</b>	<b>39</b>
<b>2.11.6 Sanzioni nei confronti dei Sindaci</b>	<b>39</b>
<b>2.11.7 Tipologia di violazioni del Modello e relative sanzioni</b>	<b>39</b>
<b>2.7 AGGIORNAMENTO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO</b>	<b>40</b>
<b>2.8 INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE</b>	<b>40</b>
<b>2.8.1 Informazione rivolta al personale</b>	<b>40</b>
<b>2.8.2 Formazione del personale</b>	<b>41</b>

**PARTE PRIMA**  
**IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231**

**1 LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI**

**1.1 La disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, secondo la disciplina introdotta dal D.lgs. 231/2001.**

Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, attuando solo in parte la legge delega 29 settembre 2000, n. 300, disciplina - introducendola per la prima volta nell'ordinamento giuridico italiano - la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (enti). Prima dell'introduzione di tale disciplina legislativa, gli enti collettivi non erano soggetti, secondo la legge italiana, a responsabilità di tipo penale-amministrativo e solo le persone fisiche (amministratori, dirigenti, etc.) potevano essere perseguite per l'eventuale commissione di reati nell'interesse della compagine societaria.

Tale assetto normativo è stato profondamente innovato dal decreto legislativo 231/2001, che ha segnato l'adeguamento, da parte della legislazione italiana, ad una serie di convenzioni internazionali alle quali l'Italia ha già da tempo aderito: in particolare, si tratta della Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità europee del 26 luglio 1995, della Convenzione U.E. del 26 maggio 1997 relativa alla lotta contro la corruzione, nonché della Convenzione OCSE del 17 settembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali. Con l'emanazione del D.lgs. 231/2001, il legislatore italiano ha ottemperato agli obblighi previsti da siffatti strumenti internazionali e comunitari, i quali dispongono appunto la previsione di paradigmi di responsabilità delle persone giuridiche e di un corrispondente sistema sanzionatorio, che colpisca la criminalità d'impresa in modo più diretto ed efficace.

Il D.lgs. 231/2001 si inserisce, dunque, in un contesto di attuazione degli obblighi internazionali e - allineandosi con i sistemi normativi di molti Paesi dell'Europa - istituisce la responsabilità della *societas*, considerata "*quale autonomo centro di interessi e di rapporti giuridici, punto di riferimento di precetti di varia natura, e matrice di decisioni ed attività dei soggetti che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse dell'ente*" (così la relazione al Progetto preliminare di riforma del codice penale, elaborato dalla Commissione presieduta dal prof. Carlo Federico Grosso).

L'istituzione della responsabilità amministrativa delle società nasce dalla considerazione empirica secondo cui le condotte illecite commesse all'interno dell'impresa, lungi dal conseguire ad un'iniziativa privata del singolo, di sovente rientrano nell'ambito di una diffusa *politica aziendale* e conseguono a decisioni di vertice dell'ente medesimo.

Si tratta di una responsabilità "*amministrativa sui generis*, poiché, pur comportando sanzioni amministrative, consegue da reato e presenta le garanzie proprie del processo penale.

In particolare, il D.lgs. 231/2001 prevede un articolato sistema sanzionatorio che muove dall'applicazione di sanzioni pecuniarie, alle quali si aggiungono, seguendo la scala della gravità del reato commesso, misure interdittive quali la sospensione o revoca di concessioni e licenze, il divieto di

contrarre con la pubblica amministrazione, l'esclusione o la revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzazione di beni e servizi, fino ad arrivare alle più pesanti sanzioni interdittive, che possono giungere perfino al divieto di esercitare la stessa attività d'impresa.

La sanzione amministrativa per la società, tuttavia, può essere applicata esclusivamente dal giudice penale, nel contesto di norme di garanzia predisposte dall'ordinamento penale, e solo qualora sussistano tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore: in particolare, è necessario che sia commesso uno dei reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa dell'ente, e che tale reato sia compiuto nell'*interesse o a vantaggio* della società, da parte di soggetti apicali o ad essi sottoposti.

La responsabilità degli enti si estende anche ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto, sempre che sussistano le particolari condizioni previste dal D.lgs. 231/2001: ciò comporta, ai fini del presente modello organizzativo, la necessità di considerare anche le operazioni commerciali che Romagna Giochi S.r.l. eventualmente si trova a compiere all'estero con Paesi diversi dall'Italia. Tale aspetto sarà vagliato con particolare attenzione nella seconda parte di questo documento, quando verranno affrontate, una per una, le singole ipotesi di reato per le quali il legislatore ha previsto la responsabilità dell'ente collettivo.

Quanto ai requisiti necessari perché possa configurarsi, accanto alla responsabilità penale delle persone fisiche, anche la responsabilità amministrativa della persona giuridica, bisogna sottolineare che deve trattarsi, in primo luogo, di un reato commesso *nell'interesse o a vantaggio* dell'ente. Il vantaggio *esclusivo* dell'agente (o di un terzo rispetto all'ente) non determina alcuna responsabilità in capo all'ente, trattandosi di una situazione di manifesta estraneità della persona giuridica rispetto al fatto di reato.

Quanto ai soggetti, il legislatore, all'art. 5 del D.lgs. 231/2001, prevede la responsabilità dell'ente qualora il reato sia commesso:

- a) *“da 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 degli stessi”* (cosiddetti soggetti apicali);
- b) *“da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)”* (cosiddetti sottoposti).

Come si vede, i soggetti richiamati dalla norma in esame sono coloro i quali svolgono funzioni inerenti alla gestione e al controllo dell'ente o di sue articolazioni: il legislatore, pertanto, ha voluto intraprendere una scelta di tipo “funzionalistico”, invece che una di tipo “nominalistico”, riservando cioè l'attenzione alla concreta attività svolta, piuttosto che alla qualifica formalmente rivestita.

Da sottolineare, in questa prospettiva, anche l'equiparazione - rispetto ai soggetti che ricoprono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente - delle persone che rivestono le medesime funzioni in una “unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale”: si tratta, come noto, di una figura sempre più diffusa nella realtà economica attuale, soprattutto nell'ambito di società strutturate su più sedi, e ciò richiede una particolare attenzione al fine di elaborare un modello organizzativo che si riveli, nella prassi, realmente efficace. Si avrà modo di verificare, nella parte speciale dedicata ai singoli reati, come sia necessario fare in modo che ogni

singola figura professionale potenzialmente a rischio di commissione dei reati in Romagna Giochi S.r.l. sia monitorata, attraverso la predisposizione di opportune procedure, al fine di assicurare un idoneo controllo e una effettiva vigilanza su quelle attività “sensibili” nell’ottica della potenziale commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001.

Sempre per ciò che riguarda i soggetti, si è già precisato che la lettera b) dell’art. 5 fa riferimento alle “persone sottoposte alla direzione o vigilanza dei soggetti in posizione apicale”. Al riguardo, la Relazione ministeriale precisa che “la scelta di limitare la responsabilità della *societas* al solo caso di reato commesso dai vertici, non si sarebbe rivelata plausibile dal punto di vista logico e politico criminale”. Da un lato, infatti, sarebbe risultata assurda un’esclusione della responsabilità dell’ente per i reati commessi, nel suo interesse o a suo vantaggio, da un dipendente; dall’altro, le realtà economiche moderne sono caratterizzate da una evidente frammentazione dei processi operativi e decisionali, di talché l’importanza anche del singolo dipendente, nelle scelte e nelle attività dell’ente, acquista sempre maggior rilievo.

Ciò impone, come è facile comprendere, una dettagliata analisi delle singole procedure attraverso le quali si esplicano le diverse attività svolte da Romagna Giochi, in modo tale da poter predisporre efficaci presidi di controllo, in grado di impedire la commissione dei reati o determinarne, in ogni caso, una rapida individuazione e denuncia da parte degli organismi di vigilanza e controllo interno. Di tali aspetti, come si è detto, il presente modello si occuperà nella sua Parte Seconda.

Ai fini dell’affermazione della responsabilità dell’ente, oltre all’esistenza dei requisiti fin qui richiamati, che consentono di effettuare un collegamento *oggettivo* tra il reato commesso e l’attività dell’ente, il legislatore impone anche l’accertamento di un requisito di tipo *soggettivo*, consistente nella colpevolezza dell’ente per il reato realizzato. Tale requisito soggettivo, si identifica con l’individuazione di una *colpa dell’organizzazione*, intesa come violazione di adeguate regole di diligenza autoimposte dall’ente medesimo e volte a prevenire lo specifico rischio da reato. Tali regole di diligenza costituiscono proprio il contenuto centrale del presente modello organizzativo.

Prima di entrare nel dettaglio delle attività svolte da Romagna Giochi S.r.l., al fine di valutare quali di esse esponano l’ente alla possibile commissione dei reati previsti dal d.lgs. 231/2001, è opportuno completare l’inquadramento generale dei confini coperti da tale fonte normativa. Originariamente prevista per i reati contro la pubblica amministrazione (art. 25 d.lgs. 231/2001) o contro il patrimonio della P.A. (art. 24), la responsabilità dell’ente è stata estesa – per effetto di provvedimenti normativi successivi al d.lgs. 231/2001 – anche ai reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art. 25 *bis*), ai reati societari (art. 25 *ter*), ai reati con finalità di terrorismo o di eversione dall’ordine democratico (art. 25 *quater*), alle pratiche di mutilazione dei genitali femminili (art. 25 *quater*), ai reati contro la personalità individuale (art. 25 *quinquies*), nonché, attraverso la legge 18 aprile 2005, n. 62, anche ai reati di *market abuse* (*insider trading* e aggio, art. 25 *sexies*). L’intento del legislatore di includere nel decreto del 2001 tutti i crimini che l’ente può commettere è evidente dal costante aumento delle fattispecie “presupposto”; infatti, sono stati introdotti i reati di lesioni ed omicidio colposo commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sui lavoro (art. 25 *septies*) nel 2007 – poi modificati dal d.lgs. 81/2008-i reati di ricettazione, riciclaggio, e impiego di denaro o altra utilità di provenienza illecita (art. 25 *octies*), i reati informatici e di illecito utilizzo dei dati (art. 24 *bis*), i delitti di criminalità organizzata (art. 24 *ter*), i delitti contro l’industria e il commercio (art. 25 *bis* 1), i reati in materia di violazione del diritto di autore (art. 25 *novies*), l’induzione a non rendere dichiarazioni all’autorità giudiziaria ovvero a renderle mendaci (art. 25 *decies*) e i reati ambientali (art. 25 *undecies*).

Oltre alle disposizioni del decreto in esame, altre fonti normative contribuiscono ad estendere il predetto novero di reato, tra esse, la l. 16.3.2006 n. 146, concernente illeciti transnazionali penalmente rilevanti. Il catalogo dei reati presupposto è stato ampliato dal d.lgs. n. 109/2012 che ha introdotto all'interno del d.lgs. 231/2001 l'art. 25 *duodecies* rubricato "Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare". La Legge n. 190/12, ha inserito all'art. 25, comma 3 il richiamo all'art. 319 *quater* c.p. "Induzione indebita a dare o promettere utilità" e all'art. 25 *ter*, comma 1, il richiamo al reato di corruzione tra privati nei casi di cui al terzo comma dell'art. 2635 c.c.

In materia di corruzione tra privati si fa presente che, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 75 del 30 marzo 2017 il provvedimento (D.Lgs. 38/2017) che ha adeguato il nostro ordinamento alle previsioni della decisione quadro 2003/568/GAI del Consiglio dell'Unione Europea relativa alla lotta contro la corruzione nel settore privato (22 luglio 2003).

Le principali novità consistono nella riscrittura dell'articolo 2635 del codice civile, nell'aggiunta dell'articolo 2635-bis e - in ambito 231 - nella conseguente revisione dell'articolo 25-ter del D.Lgs. 231/2001.

Per quanto concerne l'articolo 2635 c.c. ("corruzione tra privati"), il primo comma prevede ora che "salvo che il fatto costituisca più grave reato, gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori, di società o di enti privati che, anche per interposta persona, sollecitano o ricevono, per sé o per altri, denaro o altra utilità non dovuti, o ne accettano la promessa, per compiere o per omettere un atto in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, sono puniti con la reclusione da uno a tre anni".

Inoltre, "si applica la stessa pena se il fatto è commesso da chi nell'ambito organizzativo della società o dell'ente privato esercita funzioni direttive diverse da quelle proprie dei soggetti di cui al precedente periodo".

La novità di maggiore rilievo dell'intervento legislativo è rappresentata dunque dal riferimento all'interposta persona, tramite la quale si "offre, promette o dà denaro o altra utilità non dovuti alle persone indicate nel primo e nel secondo comma" dell'articolo 2635 c.c..

È importante sottolineare che nella nuova formulazione è venuto meno un elemento costitutivo del reato di corruzione attiva, ovvero il 'nocumento alla società' derivante dagli atti compiuti in violazione degli obblighi di fedeltà. Ne consegue che la norma attualmente in vigore, contrariamente a quella abrogata che era volta a tutelare il patrimonio della società, appare oggi incentrata sulla fiducia che deve caratterizzare il rapporto tra la società ed i soggetti che operano nell'interesse della stessa e sulla concorrenza nell'acquisizione di beni o servizi e pertanto l'atto di corruzione (o di istigazione) viene ad assumere rilevanza penale a prescindere dal fatto che l'acquisizione del servizio possa essere vantaggioso per la società 'corrotta'.

Il nuovo articolo 2635-bis del codice civile riguarda invece la "Istigazione alla corruzione tra privati", fattispecie volta a punire i soggetti di cui all'art. 2635, comma 1, c.c., per la mera istigazione, sia attiva che passiva.

Per entrambe le fattispecie (corruzione e istigazione) è prevista - in caso di condanna - l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi e la procedibilità a querela della persona offesa (salvo che dal fatto di corruzione derivi una distorsione della concorrenza nell'acquisizione di beni o servizi: in quest'ultimo caso la procedibilità è d'ufficio).

In materia di responsabilità amministrativa degli enti, le modifiche si riflettono sull'articolo 25-ter del Decreto: con la sanzione pecuniaria per la corruzione tra privati che va da 400 a 600 quote (contro le attuali 200-400); e con quella per il nuovo reato presupposto ex articolo 2635-bis c.c. ("Istigazione"),

che va invece da 200 a 400 quote. Si applicano inoltre “le sanzioni interdittive previste dall’articolo 9, comma 2” del D.Lgs. 231/2001.

Il reato di “corruzione tra privati” si allarga quindi a tutte le funzioni (e non solo) delle società, e non solo a coloro che hanno formalmente incarichi di amministrazione e controllo.

E per ravvisare la responsabilità penale dei corruttori non servirà la consegna o la promessa di denaro o beni, ma basterà la semplice offerta.

Inoltre, vi è altresì da sottolineare l’introduzione della nuova figura delittuosa dell’autoriciclaggio (ex art. 648 *ter*, comma I, c.p.), introdotta con Legge 15 dicembre 2014, n. 186.

In ultimo l’art. 6 della L. 199/2016, introduce il reato di cui all’art. 603-bis c.p. in seno all’art. 25-quinquies, co. 1, lett. a) D.Lgs. 231/01, prevedendo per l’ente le stesse gravissime sanzioni disposte per i diversi reati di “Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù” (art. 600 c.p.), “Tratta di persone” (art. 601 c.p.) e “Acquisto e alienazione di schiavi” (art. 602 c.p.).

In dettaglio, la responsabilità amministrativa degli enti è prevista per la commissione dei seguenti reati:

**Reati contro la P.A. (artt. 24 e 25 del Decreto):**

- malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 *bis* c.p.);
- indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 *ter* c.p.);
- truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 640 comma 2 n. 1 c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 *bis* c.p.);
- delitti di falsità materiale o ideologica (artt. da 476 a 493 c.p.);
- corruzione (artt. 318, 319, 320 e 322 *bis* c.p.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- corruzione in atti giudiziari (art. 319 *ter* c.p.);
- induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 *quater* c.p.);
- concussione (art. 317 c.p.);

**Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art. 25 *bis* del Decreto):**

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 commi 1 e 2 c.p.);
- falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

### **Delitti di criminalità organizzata (art. 24 *ter* del Decreto).**

La Legge numero 94/2009 del 15/07/2009, con l'articolo 2 comma 29, ha introdotto la responsabilità dell'ente per le seguenti fattispecie delittuose:

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazioni di tipo mafioso, anche straniere (art. 416 *bis* c.p.);
- scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 *ter* c.p.);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (artt. 73 e 74 del DPR 309/09);
- illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine, nonché di armi più comuni da sparo (art. 407 comma 2, lettera a), numero 5);

### **Reati societari (art. 25 *ter* del Decreto):**

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.);
- false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 commi 1 e 3 c.c.);
- falso in prospetto (art. 2623 c.c.);
- falsità nelle relazioni e comunicazioni (art. 2624 c.c.);
- impedito controllo (art. 2625 comma 2 c.c.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c.);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- aggio (art. 2637 c.c.);
- omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 *bis* c.c.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 commi 1 e 2 c.c.);

L'art. 25 *ter* del d. lgs. 231/2001 - alle lettere d) ed e) - prevede la responsabilità dell'ente per il reato di falso in prospetto, continuando però a richiamare la contravvenzione dell'art. 2623 c.c., comma 1 (art. 25 *ter*, lett. d) ed il delitto ex art. 2623, comma 2 c.c. (art. 25 *ter*, lett. e), oggi abrogati. Prudenzialmente, pur evidenziando che l'unica pronuncia giurisprudenziale in tema (la sentenza del GIP di Milano, dott. D'Arcangelo, del 3.11.2010, resa nel proc. penale n. 12468/10 R.G. GIP) afferma una diversa, e più conforme alla costituzione, lettura del sistema<sup>1</sup>, riteniamo opportuno integrare il modello come se tale rinvio non fosse soltanto formale, ossia rivolto al reato di falso in prospetto così come concepito - inizialmente - nell'art. 2623 c.c., bensì recettizio

---

<sup>1</sup> Stante il principio di legalità (da intendersi in senso stretto) l'esegesi preferibile rimane quella del rinvio formale, di tal che dovrebbe ritenersi non più presupposto alla responsabilità degli enti il reato ora abrogato. Questa impostazione è corroborata dall'attuale formulazione dell'art. 3 del d.lgs. 231/2001.



concernente anche le successive modifiche della disciplina sanzionatoria dell'illecito in questione, ora diversamente disciplinato dall'art. 173 *bis* T.U.F. (d.lgs. 58/1998).

Inoltre, in virtù delle novelle legislative introdotte con il d.lgs. 39/2010:

- l'art. 2624 c.c. falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione è stato abrogato;
- l'art. 2625, comma 1 c.c. è stato così modificato:
  - a) le parole: «*o di revisione*» sono soppresse;
  - b) le parole: «*ad altri organi sociali o alle società di revisione*» sono sostituite dalle seguenti: «*o ad altri organi sociali*»;
- (sono stati inseriti i nuovi reati di "*falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni dei responsabili della revisione legale*", art. 27 d.lgs. 39/2010 e di "*impedito controllo*", art. 29 del medesimo decreto.)

Stante la finalità preventiva degli illeciti penali del presente modello, in via prudenziale – e per le stesse ragioni esposte poco sopra per l'abrogato art. 2623 c.c.<sup>2</sup>-, è opportuno integrare il modello come se la responsabilità amministrativa dell'ente sussistesse anche per il compimento dei nuovi reati e delle fattispecie così come oggi riformulate.

**Reati commessi con finalità di terrorismo o di eversione dall'ordine democratico (art. 25 *quater* del Decreto):**

- associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 *bis* c.p.);
- assistenza agli associati (art. 270 *ter* c.p.);
- attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 *bis* c.p.);
- sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 *bis* c.p.);
- istigazione a commettere alcuno dei delitti contro la personalità dello Stato (art. 302 c.p.);
- cospirazione politica mediante accordo e cospirazione politica mediante associazione (artt. 304 e 305 c.p.);
- banda armata: formazione e partecipazione e assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (artt. 306 e 307 c.p.);
- reati di terrorismo previsti dalle leggi speciali;
- reati, diversi da quelli indicati nel codice penale e nelle leggi speciali, posti in essere in violazione dell'art. 2 della Convenzione Internazionale per la repressione del finanziamento al terrorismo, approvata a New York il 9 dicembre 1999;

**Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 *quater.1* del Decreto):**

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583 *bis* c.p.)

**Reati contro la personalità individuale (art. 25 *quinquies* del Decreto):**

---

<sup>2</sup> Anche in questo caso riteniamo più corretta e più conforme al principio di legalità l'interpretazione secondo cui il rinvio è formale: per cui i nuovi reati previsti dal d.lgs. 39/2010 restano esclusi dall'ambito applicativo del d.lgs. 231/2001.

- Riduzione o mantenimento in schiavitù (art. 600 c.p.);
- tratta e commercio di schiavi (art. 601 c.p.);
- alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 c.p.);
- prostituzione minorile (art. 600 *bis* commi 1 e 2 c.p.);
- pornografia minorile (art. 600 *ter* c.p.);
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 *quinquies* c.p.);
- detenzione di materiale pornografico (art. 600 *quater* c.p.), anche qualora si tratti di materiale di pornografia virtuale (art. 600 *quater1* c.p.);
- intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 *bis* c.p.)

**Reati di “abuso di mercato” (art. 25 *sexies* del Decreto):**

- abuso di informazioni privilegiate (art. 184 d.lgs. 24.2.1998 n. 58)
- manipolazione del mercato (art. 185 d.lgs. 24.2.1998 n. 58)

**Reati “transnazionali” (art. 10 Legge 146/2006):**

L’art. 10 L. 16.3.2006 n. 146 prevede la responsabilità amministrativa dell’ente, limitatamente al caso in cui abbiano natura “transnazionale”, ai sensi dell’art. 3 della medesima legge (si veda più in dettaglio al paragrafo 2.10.6), per i delitti di:

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
- associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416 *bis* c.p.)
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 *quater* D.P.R. 23.1.1973 n. 43)
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti (art. 74 D.P.R. 9.10.1990 n. 309)
- riciclaggio (art. 648 *bis* c.p.)
- impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 *ter* c.p.)
- atti diretti a procurare l’ingresso illegale dello straniero nel territorio nazionale e favoreggiamento della sua permanenza, al fine di trarvi ingiusto profitto (art. 12 co. 3, 3 *bis*, 3 *ter* e 5 d.lgs. 25.7.1998 n. 286)
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria (art. 377 *bis* c.p.)
- favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)

**Reati di omicidio e lesioni colpose commesse con violazione delle norme antinfortunistiche sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro (art. 25 *septies* del Decreto):**

L’art. 300 del d.lgs. 81/2008, novellando quanto già inserito dalla Legge n. 123 del 2007, ha introdotto all’interno del d.lgs. 231/2001 l’art. 25 *septies*, che prevede l’applicazione di una sanzione in capo all’ente per la commissione dei delitti di:

- omicidio colposo (art. 589 c.p.)
- lesioni personali colpose (art. 590 comma 3 c.p.)

entrambi commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulle tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

**Reati di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 *octies* del Decreto):**

L'art. 63, comma 3 del d.lgs. 231/07 introduce quali reati presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i delitti di:

- ricettazione (art. 648 c.p.),
- riciclaggio (art. 648 *bis* c.p.),
- impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 *ter* c.p.),
- autoriciclaggio (art. 648 *ter*, comma 1, c.p.),

novellando il d.lgs. 231/01 con l'inserimento dell'art. 25 *octies*. I reati di riciclaggio e di impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita erano già rilevanti ai fini del d.lgs. 231/2001 soltanto se realizzati transnazionalmente (*ex art. 10 L. 146/06, supra sub 9*).

**Criminalità informatica ed illecito trattamento di dati (art. 24 *bis* del Decreto):**

L'art. 7 della legge 18 marzo 2008, n. 48, ratificando la Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica, amplia il novero delle fattispecie di reato che possono generare la responsabilità dell'ente, introducendo con l'art. 24 *bis* del d.lgs. 231/2001, le seguenti fattispecie:

- falsità in documenti informatici pubblici o aventi efficacia probatoria (art. 491 *bis* c.p.),
- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 *ter* c.p.),
- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 *quater* c.p.),
- diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 *quinquies* c.p.),
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quater* c.p.),
- installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quinquies* c.p.),
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 *bis* c.p.),
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 *ter* c.p.),
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 *quater* c.p.),
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 *quinquies* c.p.),
- frode informatica (art. 640 *ter* c.p.),
- frode informatica con furto o indebito utilizzo dell'identità digitale (art. 640 *ter* comma 3 c.p.)<sup>3</sup>,
- frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 *quinquies* c.p.).

---

<sup>3</sup> Introdotto dalla Legge 119 /2013

### **Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis.1 del Decreto):**

Il legislatore ha ampliato il novero dei reati presupposto alle seguenti fattispecie, attraverso l'articolo 15, comma 7 della Legge numero 99/2009 del 23/07/2009:

- turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 *ter* c.p.)
- contraffazione di indicazioni geografiche o denominazione di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 *quater* c.p.);
- illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 bis c.p.);
- frodi contro le industrie internazionali (art. 514 c.p.).

### **Delitti in materia di violazione del diritto di autore (art. 25 novies del Decreto):**

Delitti introdotti con la citata Legge 99/2009 del 23/07/2009 - medesimo articolo: art. 15 comma 7:

- duplicazione, fabbricazione, vendita, noleggio, introduzione nel territorio dello Stato di programmi informatici, contenuti di banche dati, opere di ingegno (musicali, libri, pubblicazioni ecc.) (artt. 171, 171 *bis*, 171 *ter*, 171 *septies*, 171 *octies* della Legge numero 633/1941).

### **Induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies del Decreto):**

Quest'ultima fattispecie è stata inserita dall'articolo 4 della Legge numero 116/2009:

- induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 *bis* c.p.).

### **Reati ambientali (art. 25 undecies del Decreto):**

Articolo inserito dal D.Lgs n. 121, del 7 luglio 2011, rubricato: "Attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della direttiva 2009/123/CE che modifica la direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni". Pubblicato in G.U. n. 177, del 1 agosto 2011, in vigore dal 16.08.2011 e modificato, da ultimo, dalla L. n. 68/2015:

- Uccisione, distruzione, prelievo o possesso di esemplari di specie animali e vegetali selvatiche protette (art. 727-bis, c.p.);
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis, c.p.);
- Scarico di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose (varie ipotesi previste dall'art. 137, D.Lgs. 152/2006);

- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (varie ipotesi previste dall'art. 256, D.Lgs. 152/2006);
- Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee con il superamento delle concentrazioni soglia di rischio (art. 257, D.Lgs. 152/2006);
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari relativi alla tracciabilità dei rifiuti (art. 258, D.Lgs. 152/2006) (l'entrata in vigore di detta ipotesi è legata all'effettiva entrata in vigore del SISTRI);
- Traffico illecito di rifiuti (art. 259, D.Lgs. 152/2006);
- "Associazione" finalizzata al traffico illecito di rifiuti. (art. 260, D.Lgs. 152/2006);
- Condotte di falsificazione e detenzione di certificazioni SISTRI falsificate (art. 260-bis, D.Lgs. 152/2006);
- Emissioni in atmosfera oltre i valori limite o in violazione delle prescrizioni (art. 279, D.Lgs. 152/2006);
- Detenzione, importazione, esportazione o riesportazione, senza autorizzazione o con autorizzazione falsa, di specie animali e vegetali in via di estinzione (L. n. 150/1992);
- Produzione, consumo, importazione, esportazione, detenzione e commercializzazione di sostanze lesive dell'ozono e dell'ambiente (L. n. 549/1993);
- Inquinamento provocato dalle navi (D. Lgs. n. 202/2007);
- Inquinamento ambientale (art. 452 bis c.p.);
- Disastro ambientale (art. 452 quater c.p.);
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 quinquies c.p.);
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.)
- Circostanze aggravanti (art. 452- octies c.p.);

**Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies* del Decreto).**

La fattispecie in questione, che ha contribuito ad aumentare il novero dei reati presupposti alla responsabilità amministrativa degli enti, è stata introdotta dall'art.2 del D.lgs.109/2012 il quale prevede che in relazione alla commissione del delitto di cui all'articolo 22, comma 12 *bis*, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, l'ente che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato, è soggetto ad una sanzione pecuniaria da 100 a 200 quote, per un massimo di Euro 150.000,00.

**1.2 Esenzione dalla responsabilità: il modello di organizzazione e di gestione**

Agli artt. 6 e 7 del D.lgs. 231/2001, il legislatore prevede l'esenzione dalla responsabilità amministrativa qualora l'ente si sia dotato di effettivi ed efficaci modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Da tali norme del decreto legislativo, emerge una differenza di disciplina, e di regime probatorio, in relazione ai reati commessi dai soggetti in posizione apicale rispetto ai reati commessi dai sottoposti.

Introducendo un'inversione dell'onere della prova, l'art. 6 prevede infatti che l'ente non risponda dei reati commessi dai soggetti in posizione apicale qualora sia possibile dimostrare che:

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

Secondo l'art. 7, per i reati commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione, l'ente risponde solo se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza (in questo caso l'onere della prova è a carico dell'accusa). In ogni caso, si presuppongono osservati tali obblighi se l'ente, 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.

Come si vede, l'adozione di un modello (o di più modelli) costituisce un'opportunità che il legislatore attribuisce all'ente, finalizzata alla possibile esclusione della responsabilità.

La mera adozione del modello da parte dell'*organo dirigente* - che è da individuarsi nell'organo titolare del potere gestorio, vale a dire il Consiglio di Amministrazione - non pare tuttavia misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo in realtà necessario che il modello sia *efficace ed effettivo*.

Quanto all'efficacia del modello, il legislatore, all'art. 6 comma 2 D.lgs. 231/2001, statuisce che il modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (cosiddetta mappatura delle attività a rischio);
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli.

La caratteristica dell'effettività del modello è invece legata alla sua *efficace attuazione* che, a norma dell'art. 7, comma 4, D.lgs. 231/2001, richiede:

- a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività (aggiornamento del modello);
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

I modelli organizzativi, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 3, del decreto "possono essere adottati (...) sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati". Occorre, tuttavia, sottolineare che le indicazioni contenute nelle linee guida predisposte dalle Associazioni di categoria rappresentano solo un quadro di riferimento e non esauriscono le cautele che possono essere adottate dai singoli enti nell'ambito dell'autonomia di scelta dei modelli organizzativi ritenuti più idonei.

In ogni caso, va sottolineato, per ciò che riguarda il settore dell'attività di Romagna Giochi S.r.l., che Confindustria, in attuazione di siffatto disposto normativo, ha redatto delle Linee Guida per l'adozione dei modelli organizzativi sulla responsabilità amministrativa. Le Linee Guida in parola sono state approvate dal Ministero della Giustizia con d.m. del 4.12.2003. Successivamente, in data 24.05.2004 Confindustria ha pubblicato un aggiornamento delle Linee Guida predette, che sono state definitivamente approvate dal Ministero nel giugno 2004. Infine, le medesime sono state aggiornate il 31.03.2008.

Per la predisposizione del proprio modello di organizzazione e gestione, Romagna Giochi S.r.l. ha espressamente tenuto conto, oltre che delle disposizioni del D.lgs. 231/2001 e successive modifiche, della relazione ministeriale accompagnatoria e del decreto ministeriale 26 giugno 2003 n. 201, recante il regolamento di esecuzione del D.lgs. 231/2001, delle linee guida predisposte da Confindustria aggiornate al 31 marzo 2008, le quali saranno altresì richiamate nel seguito del presente modello.

## PARTE SECONDA

### DEFINIZIONI:

- "CCNL": Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro CCNL Commercio Confesercenti - Turismo e pubblici servizi attualmente in vigore ed applicato da Romagna Giochi S.r.l.;
- "CL", seguito dal numero, indica la scheda tecnica di analisi dei rischi da reato effettuati in Romagna Giochi S.r.l. e/o i protocolli specifici volti a diminuirli;
- "Codice Etico": codice di condotta aziendale ed etica, contenente i principi etici applicabili a Romagna Giochi S.r.l.,
- "Consulenti": coloro che agiscono in nome e/o per conto di Romagna Giochi S.r.l. sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione;
- "Dipendenti": tutti i dipendenti di Romagna Giochi S.r.l. compresi i dirigenti ed i collaboratori coordinati;

- “D.lgs. 231/2001”: il decreto legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001 e successive modifiche;
- “Modelli o Modello”: il Modello di organizzazione, gestione e controllo previsti dal D.lgs. 231/2001;
- “Operazione Sensibile”: operazione o atto che rientra nell’ambito dei Processi Sensibili, la cui natura può essere commerciale, finanziaria o societaria (ad esempio: riduzioni di capitale, fusioni, scissioni, conferimenti, restituzioni ai soci; ma anche attività d’impresa quotidiana, come vendite, acquisti, rapporti con il personale ecc.);
- “Processi Sensibili”: insieme di attività di Romagna Giochi S.r.l. nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati;
- “Organismo di Vigilanza o OdV”: organismo funzionale di Romagna Giochi S.r.l., preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello ed al relativo aggiornamento, ai sensi del D.lgs. 231/2001;
- “Organi Sociali”: i componenti del Consiglio di Amministrazione e dell’Organo di controllo di Romagna Giochi S.r.l.;
- “P.A.”: la Pubblica Amministrazione, i pubblici ufficiali ed i soggetti incaricati di pubblico servizio;
- “Partner”: controparti contrattuali di Romagna Giochi S.r.l., quali ad es. fornitori, agenti, partner, sia persone fisiche che persone giuridiche, con cui la società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione temporanea d’impresa - ATI, *joint venture*, consorzi, ecc.), ove destinati a cooperare con l’azienda nell’ambito dei Processi Sensibili;
- “Reati”: i reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti, previsti dal D.lgs. 231/2001 (e successive modifiche);
- “Regole e Principi Generali”: le regole ed i principi generali di cui al presente Modello;
- “Whistleblower”: soggetto che riferisce una preoccupazione, una segnalazione, ovvero comunica una violazione del presente modello, del codice etico o della legge.



## IL CONTENUTO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE DI ROMAGNA GIOCHI S.R.L.

### 1. ADOZIONE DEL MODELLO

#### 1.1 Premessa

Romagna Giochi S.r.l. è una società con sede legale in Faenza (RA), Via De Crescenzi, 14.

Romagna Giochi S.r.l. è una società a responsabilità limitata che ha il seguente oggetto sociale:

a. L'acquisto, la produzione, la commercializzazione, la gestione, l'installazione e il noleggio e prestito d'uso di videogiochi, di apparecchi automatici, semi- automatici ed elettronici, da svago, intrattenimento e a premio, apparecchi meccanici, semi- meccanici, elettrogrammofoni, video a gettoni e più in generale di ogni apparecchiatura da gioco conforme alle vigenti norme, in Italia e all' Estero;

b. La produzione, l'importazione, la programmazione, il commercio al dettaglio e all'ingrosso di schede elettroniche per videogiochi e prodotti similari e apparecchi da intrattenimento e svago in genere e relativi accessori, in Italia e all'Estero;

c. La produzione e commercializzazione sia in Italia che all'Estero, sia all'ingrosso che al dettaglio di prodotti e servizi informatici e in particolare, a titolo esemplificativo, computers, periferiche di ogni genere, software, hardware;

d. La produzione e la fornitura di servizi di accesso a internet;

e. Lo svolgimento di ogni attività relativa al gioco e al divertimento, all'intrattenimento, allo svago, alla somministrazione di alimenti e bevande ed al pubblico spettacolo, al gioco del Lotto, del "Bingo", Tombola e giochi affini, a funzionamento sia meccanico sia elettronico, e di ogni altro gioco lecito autorizzato dallo Stato, sia presente che futuro, ai pronostici sportivi con la gestione di Sala Corse e Scommesse, il tutto in ossequio alle leggi dello Stato, e previo ottenimento delle necessarie autorizzazioni.

In particolare Romagna Giochi S.r.l. potrà svolgere le seguenti attività:

- 1) Attività di Sala da Gioco, realizzazione di ogni gioco lecito, la gestione di apparecchi meccanici elettronici, visuali ed ogni altra apparecchiatura adibita all'intrattenimento e al gioco;
- 2) La produzione, l'importazione e l'esportazione, la compravendita, il commercio, l'installazione e la manutenzione, la concessione in uso e la gestione delle suddette apparecchiature, compresa la realizzazione, l'utilizzo e la commercializzazione di programmi, schede elettroniche e più in generale, ogni altra attività consentita rientrante nel settore delle sale da gioco;

- 3) Pratica del gioco del bowling e la realizzazione di ogni altra attività connessa e similare, compresa l'organizzazione di tornei, concorsi, corsi di istruzione, la compravendita, il noleggio, la manutenzione di beni strumentali, accessori ed articoli inerenti il gioco del bowling;
- 4) Ogni attività e servizio, anche di assistenza, connessi ed accessori al collegamento in rete di apparecchi di intrattenimento in genere, ivi compresa la installazione di impianti elettrici, linee telefoniche di trasmissione dati, PDA presso pubblici esercizi e terzi in genere;
- 5) Attività di pubblico esercizio per la somministrazione di alimenti e bevande, bar, ristorante, pub, pizzeria, paninoteca, birreria, tavola calda e fredda, gelateria, il commercio al dettaglio di generi alimentari, la rivendita di tabacchi, valori bollati ed altri generi di monopolio, la commercializzazione di gadgets, articoli da regalo, abbigliamento;
- 6) Attività di elaborazione dati, contabili, buste paga, pratiche amministrative ed altre attività di assistenza e consulenza alle imprese, nel rispetto dei limiti di legge e con espressa esclusione delle attività riservate ai professionisti iscritti nei relativi Albi.
- 7) La produzione/distribuzione/gestione di apparecchiature, piattaforme, sistemi e SW di gioco videolottery, scommesse virtuali ecc. ed ogni attività correlata;
- 8) Attività di gestione diretta e indiretta di sale da gioco dedicate alla raccolta di giochi pubblici ivi comprese le Videolottery, le slot machines, le scommesse e il Poker "Live", nel rispetto delle normative vigenti e future;
- 9) Attività di concessionario e service providing, per l'esercizio di qualsiasi attività di raccolta di gioco pubblico sia online che "terrestre", nel rispetto delle normative vigenti;
- 10) Attività di gestione di movimentazioni e transazioni in denaro connesse e correlate alla raccolta di giochi pubblici mediante l'utilizzo dello strumento della moneta elettronica, o mediante procedure informatiche similari;
- 11) Attività propedeutica all'ottenimento di omologazioni, da parte di ciascun ente, competente in materia di gioco, necessarie all'autorizzazione all'utilizzo di software necessari alla conduzione di rete telematica ed alla raccolta di gioco lecito secondo quanto previsto dalle leggi, norme e regolamenti, di volta in volta in vigore in Italia;
- 12) L'acquisizione a qualunque titolo, anche attraverso bando pubblico, di licenze o concessioni per la raccolta di gioco legale e correlate, in forma diretta e non, all'espletamento di ogni attività prevista nell'oggetto sociale;
- 13) La prestazione di ogni più ampio servizio, assistenza e consulenza tecnica in materia di giochi pubblici in genere.
- 14) In via non prevalente, accessoria e strumentale ai fini del conseguimento dell'oggetto sociale, la società potrà compiere qualunque operazione commerciale, immobiliare, mobiliare e finanziaria ed industriale che sia ritenuta utile ed opportuna per il conseguimento dello stesso;
- 15) La compravendita e l'affitto di azienda;

16) Il ricorso a qualsiasi forma di finanziamento con Istituti di credito, banche, società finanziarie e privati, concedendo le opportune garanzie reali e personali;

16) L'assunzione diretta o indiretta, non ai fini del collocamento, di partecipazioni e interessenze in altre società e imprese aventi analogo oggetto sociale, affine o complementare al proprio, nel rispetto delle disposizioni dell'art 2361 c.c;

17) La prestazione di garanzie, fidejussioni e avalli in favore proprio o di terzi anche per l'esecuzione di obbligazioni di società o imprese nelle quali partecipa direttamente o indirettamente;

18) la ricezione e/o concessione di finanziamenti, anche fruttiferi se specificatamente precisato, da e a favore delle società partecipate, controllate e/o collegate e/o controllanti, anche nell'ambito di specifici rapporti di cash pooling.

Restano comunque specificatamente escluse, sia in via principale che strumentale all'oggetto sociale, le attività che presentino profili di contrasto con le leggi del 1815 e del 1939, 1 del 1991, 197 del 1991 e con il D.lgs 385/1993 e ogni altra attività il cui esercizio si avietato alle società a responsabilità limitata.

Romagna Giochi S.r.l., inoltre, è fornita di personalità giuridica e rientra pacificamente fra gli enti ai quali è attribuita la responsabilità amministrativa dipendente da reato, secondo il tenore letterale dell'art. 1, comma 2, D.lgs. 231/2001.

## 1.2 Finalità del Modello

La scelta di Romagna Giochi S.r.l. di provvedere all'elaborazione di un Modello di organizzazione e gestione, riflette la più ampia politica d'impresa della società, che si esplicita in interventi e iniziative volte a sensibilizzare sia tutto il personale ad essa afferente (dal *management* ai lavoratori subordinati) sia tutti i collaboratori esterni ed i *partners*, circa una gestione trasparente e corretta della società, al rispetto delle norme giuridiche vigenti nonché dei fondamentali principi di etica degli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale.

Precise regole interne assolvono alla funzione di organizzare il sistema dei poteri e delle deleghe, di regolamentare e procedimentalizzare le attività svolte all'interno della società, di disciplinare i vari flussi informativi tra le varie funzioni e i vari organi.

In questo quadro, Romagna Giochi S.r.l. vuole perseguire, attraverso l'adozione del Modello di organizzazione e gestione previsto dal D.lgs. 231/2001, l'obiettivo di rendere l'insieme di regole e controlli, già esistente, conforme anche alla finalità della prevenzione dei reati indicati dal decreto stesso. Inoltre, la società vuole sottolineare, nei confronti di tutto il personale e di tutti coloro che con la società collaborano o hanno rapporti d'affari, che Romagna Giochi S.r.l. condanna nel modo più assoluto ogni condotta contraria a leggi, regolamenti, o comunque tenuta in violazione della regolamentazione interna e dei principi di sana e trasparente gestione dell'attività cui la società si ispira.

In tale ottica, l'adozione del Modello di organizzazione, anche integrando i piani formativi aziendali, assicura l'importante risultato di informare il personale della società ed i collaboratori e

*partners* esterni delle gravose sanzioni amministrative applicabili alla società nel caso di commissione di reati, garantendo la prevenzione della commissione di illeciti, anche penali, nell'ambito dell'attività della società mediante il continuo controllo di tutte le aree di attività a rischio e la formazione del personale alla corretta realizzazione dei propri compiti.

### **1.3 Individuazione delle attività a rischio e definizione dei protocolli: metodologia di lavoro.**

Tenendo anche conto delle linee guida elaborate da Confindustria, si è provveduto a costruire ed a sviluppare un Modello di organizzazione orientato attorno alle concrete situazioni che connotano l'attività operativa dell'azienda, ossia a tutte le reali attività e strutture organizzative della società - e perciò ai reali "rischi di reato" prospettabili in relazione ad esse -, avuto appunto riguardo a tutte le specificità di ogni settore di attività e ad ogni singola ipotesi di reato identificata dal D.lgs. 231/2001. Si è, cioè, "ritagliato" il Modello organizzativo, più che rispetto a principi generali e astratti, attorno alle dette concrete situazioni e strutture organizzative, e quindi in base ai rischi di reato prospettabili in relazione ad esse, avuto riguardo a tutte le loro specificità.

A tale scopo, la predisposizione del presente Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie, suddivise in diverse fasi, improntate ai principi fondamentali della tracciabilità e della verificabilità di tutte le operazioni svolte nell'ambito dell'attività societaria, in modo tale da consentire un controllo effettivo sulla stessa, nonché la coerenza con i precetti del D.lgs. 231/2001.

*I fase: raccolta e analisi di tutta la documentazione essenziale*

In primo luogo, l'elaborazione del presente Modello ha preso le mosse dalla raccolta e valutazione di tutta la documentazione ufficiale, disponibile presso la società, e relativa a:

- organigramma e ripartizione delle funzioni;
- procure, altri documenti societari, contabili e bilancistici;
- precedenti processi, condanne o comunque procedimenti subiti dalla società, di qualsivoglia natura giuridica;
- manuali, regolamenti operativi e procedure formalizzate;
- regolamenti di spesa;
- sistema di auditing interno;
- sistema sanzionatorio esistente;
- contrattualistica rilevante;
- sistemi di gestione implementati sulla base di normative tecniche (ISO 9001), nonché le relative certificazioni;
- i precedenti accadimenti aziendali rilevanti;
- ogni altra informazione rilevante.

Siffatti documenti sono stati quindi esaminati, al fine di costituire una piattaforma informativa della struttura e dell'operatività della società, nonché della ripartizione dei poteri e delle competenze, funzionale allo svolgimento delle attività rientranti nella fase seguente.

*II fase: identificazione delle attività a rischio*

Successivamente, si è proceduto all'individuazione di tutte le attività di Romagna Giochi S.r.l., prendendo le mosse da un meticoloso lavoro di mappatura delle singole operazioni svolte dalla stessa, svolto intervistando i soggetti apicali ed i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza in azienda. Ogni singola attività è stata analizzata in dettaglio, al fine di verificarne sia i precisi contenuti, le concrete modalità operative e la ripartizione delle competenze, sia la sussistenza o insussistenza, per ciascuna di esse, di uno specifico rischio di commissione delle ipotesi di reato indicate dal D.lgs. 231/2001.

In particolare, le aree a rischio di commissione di reati rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 sono state identificate mediante un'analisi delle varie *policies* e delle procedure nonché attraverso interviste con i soggetti chiave nell'ambito della struttura aziendale (Amministratori, Responsabile Amministrazione, *Controller*, ecc.) condotte da più soggetti, con diverse e specifiche competenze, al fine di favorire le migliori conoscenze in relazione all'operatività di ciascun singolo settore di attività della società. I risultati degli incontri e dell'attività di *due diligence* protrattasi per alcuni mesi, documentati attraverso verbalizzazioni sintetiche, oltre ad illustrare i contenuti e le modalità operative di ciascuna unità organizzativa, esprimono i concreti profili di rischio di commissione delle ipotesi di reato individuate dal D.lgs. 231/2001. Per ciascuna attività, si è poi provveduto ad indicare le specifiche ragioni di sussistenza o insussistenza di ciascun profilo di rischio.

#### *III fase: identificazione e analisi degli attuali presidi al rischio*

Per le aree a rischio si è poi richiesto al soggetto responsabile della gestione delle attività di volta in volta identificate, di illustrare le procedure operative ed i concreti controlli esistenti e idonei a prevenire il rischio individuato. Il risultato di siffatta attività è stato confluito - in versione sintetica - nel report di analisi della situazione.

#### *IV fase: gap analysis*

La situazione di rischio e dei relativi presidi emersa dalla compilazione delle schede di cui sopra, è stata confrontata con le esigenze e i requisiti imposti dal D.lgs. 231/2001, al fine di individuare le eventuali lacune e carenze del sistema esistente. Si è provveduto quindi a proporre e concordare con il soggetto responsabile della gestione delle attività a rischio non sufficientemente presidiate, di identificare gli interventi che più efficacemente risultassero idonei a prevenire in concreto le identificate ipotesi di rischio, tenendo conto anche dell'esistenza di regole operative esplicitamente codificate ovvero non normativizzate, ma ugualmente rispettate nella pratica operativa.

#### *V fase: definizione dei protocolli*

Per ciascuna funzione in cui un'ipotesi di rischio sia stata ravvisata come sussistente, si è definito uno o più protocolli di decisione e gestione, contenenti la disciplina che il soggetto avente la responsabilità operativa ha contribuito ad individuare come la più idonea a governare il profilo di rischio individuato: un insieme di regole, insomma, originato da una dettagliata analisi di ogni singola attività e del sistema di prevenzione del rischio.

I protocolli sono ispirati alla regola di rendere documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, onde sia possibile risalire alla motivazione che ha guidato la decisione. Ciascuno di siffatti protocolli di decisione e gestione dovrà essere formalmente recepito da un ordine di servizio indirizzato alla funzione di riferimento, rendendo quindi ufficiali ed obbligatorie le regole di condotta ivi contenute nei confronti di tutti coloro che si trovino a compiere l'attività nell'ambito della quale è stato individuato un rischio.

La definizione dei protocolli si completa e si integra con le regole previste dal Codice Etico che la società già adotta ed applica, il quale rappresenta uno strumento fondamentale per esprimere quei principi di deontologia aziendale che Romagna Giochi S.r.l. riconosce come propri e sui quali fonda una sana, trasparente e corretta gestione delle attività compiute da tutti i dipendenti e da tutti i soggetti afferenti alla Società.

#### **1.4 Struttura del Modello: sezioni prima e seconda e allegati**

In considerazione delle caratteristiche sopra esposte, il presente Modello si compone di una parte prima, volta ad illustrare le finalità e i contenuti del D.lgs. 231/2001 e delle principali norme di riferimento. La parte seconda, invece, costituisce il cuore del Modello e si riferisce ai suoi contenuti: dall'individuazione delle attività a rischio, alla definizione dei protocolli, alle caratteristiche e al funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, ai flussi informativi, all'attività di formazione e informazione, al sistema disciplinare, all'aggiornamento del Modello.

Il Modello si completa con i suoi allegati, anche su supporto informatico, - che ne costituiscono parte integrante:

1. Organigramma aggiornato di Romagna Giochi S.r.l.;
2. Normative tecniche di settore adottate (ISO 9001);
3. Procedure aziendali in essere;
4. Documento valutazione rischi;
5. DUVRI;
6. Risk Analysis;
7. Codice Etico.

Questi documenti sono conservati accuratamente, sotto il controllo dell'Organismo di Vigilanza, unitamente ad un originale del presente modello e sono comunque visibili a tutti i soggetti destinatari, contattando, senza formalità, il citato Organismo o l'Ufficio personale. Il Modello organizzativo è fisicamente disponibile costantemente in azienda presso l'Ufficio personale che ne conosce la dislocazione, e, richiesto, ne autorizza la consultazione registrandone l'accesso. Gli allegati, così come il Modello organizzativo in versione integrale, sono disponibili su apposito indirizzo Intranet e su supporti magnetici custoditi dall'Ufficio personale.

#### **1.5 Destinatari**

Come illustrato più sopra, il Modello è indirizzato a tutto il personale di Romagna Giochi S.r.l. che si trovi a svolgere le attività identificate a rischio. Le disposizioni contenute nel Modello devono,

dunque, essere rispettate dal personale dirigenziale, che opera in nome e per conto della società, e dai lavoratori subordinati, opportunamente formati e informati circa i contenuti del Modello medesimo, secondo le modalità pure indicate dal presente.

Al fine di garantire una efficace ed effettiva prevenzione dei reati, il presente Modello è destinato anche ai collaboratori esterni, intesi sia come persone fisiche (consulenti, professionisti, ecc.) sia come società che, mediante contratto, prestino la propria collaborazione a Romagna Giochi S.r.l. per la realizzazione delle proprie attività. Il rispetto del Modello è garantito mediante l'apposizione di una clausola contrattuale che obblighi il contraente diverso dalla società ad attenersi ai principi del Modello nell'attività che riguarda l'impresa.

Rispetto ai Partners di Romagna Giochi S.r.l., si prevede che la Società - prima di vincolarsi contrattualmente ai terzi con stabili vincoli contrattuali - svolga un'adeguata procedura di *due diligence*. Segnatamente, tale attività di controllo dovrà essere volta a verificare la reputazione del soggetto con cui si intende contrattare e dei suoi principali esponenti (soci e amministratori), la situazione finanziaria, la competenza tecnica per rendere il servizio oggetto del contratto, i maggiori clienti con cui opera ed i rapporti con le autorità pubbliche.

## **2. ORGANIGRAMMA E PROCESSI SENSIBILI DI ROMAGNA GIOCHI S.R.L.**

### **2.1 Struttura organizzativa, di gestione e di controllo di Romagna Giochi S.r.l.**

Romagna Giochi S.r.l. è una società con sede legale in Faenza (RA), Via De Crescenzi n. 14.

La società adotta un sistema di amministrazione pluripersonale collegiale, costituito dal Consiglio di Amministrazione composto da 3 amministratori in carica, dotato di tutti i poteri ordinari e straordinari per lo svolgimento di tutte le attività di amministrazione. La rappresentanza della società spetta agli amministratori in forma congiunta e disgiunta nonché ai singoli consiglieri, ai direttori, agli institori ed ai procuratori, ove e nei limiti in cui tale potere venga conferito nell'atto di nomina o in altra delibera.

Per quanto attiene il controllo di legalità viene affidato al Collegio sindacale composto da 5 membri (3 effettivi e 2 supplenti), mentre il controllo contabile è affidato ad una società di revisione.

Infine, per il rispetto delle normative tecniche di settore, la società è soggetta a certificazione (cfr. allegati 9001).

La struttura operativa, le risorse aziendali ed i processi di Romagna Giochi S.r.l. costituiscono l'oggetto dell'analisi effettuata. I processi maggiormente sensibili alla commissione dei reati individuati e le responsabilità delineate per ruolo e funzione aziendale sono dettagliate nel prosieguo.

### **2.2 Struttura e composizione dell'Organismo di Vigilanza**

L'esenzione dalla responsabilità amministrativa come disciplinata dall'art. 6, comma 1, D.lgs. 231/2001 prevede, quale elemento di fondamentale importanza, l'istituzione di un Organismo di Vigilanza (OdV), interno all'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

In relazione all'identificazione dell'Organismo di Vigilanza e all'esigenza di attuare efficacemente il Modello, si è deciso di nominare un Organismo di Vigilanza secondo i principi qui dappresso descritti.

Il D.lgs. 231/2001, in virtù delle modifiche normative apportate dall'art. 1, comma 82, della legge finanziaria del 2005, stabilisce che l'OdV può essere sia monosoggettivo che plurisoggettivo.

Romagna Giochi S.r.l. ha optato, nel pieno rispetto della disciplina normativa, per un OdV plurisoggettivo, composto da due soggetti qualificati professionalmente esterni all'ente, entrambi dotati dei requisiti di legge.

Tale soluzione è stata ritenuta la più adatta, sulla base delle caratteristiche della propria struttura organizzativa, a garantire l'effettività dei controlli cui l'OdV è istituzionalmente preposto.

Si è inoltre deciso che la nomina dell'OdV, nonché l'eventuale revoca, siano di competenza dell'organo amministrativo, il quale procede a tali operazioni nel pieno rispetto delle indicazioni di legge, anche sulla base di quanto sancito nelle Linee Guida di Confindustria e, comunque, garantendo sempre che l'OdV sia connotato dai seguenti requisiti:



a) Autonomia e indipendenza

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività operative/gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. Tali requisiti si ottengono garantendo all'OdV, da considerarsi come unità di staff a sé stante nella struttura organizzativa, una sostanziale indipendenza gerarchica, prevedendo che, nello svolgimento delle sue funzioni, l'OdV risponda solo al massimo vertice gerarchico (Presidente del Consiglio di Amministrazione, Consiglio di Amministrazione e, anche, all'Organo di controllo).

Al fine di rendere effettivi i suddetti requisiti, è stato necessario definire alcune forme di tutela in favore dei componenti dell'OdV, in modo da assicurare ad essi un'adeguata protezione da eventuali forme di ritorsione a loro danno (si consideri il caso in cui dagli accertamenti svolti dall'OdV emergano elementi che facciano risalire al vertice aziendale il reato - o il tentativo di commissione del medesimo - ovvero una violazione del presente Modello, di cui si dirà - in special modo - *infra* al punto c).

A tal fine, il Consiglio di Amministrazione sarà adeguatamente informato circa le valutazioni sulla performance professionale complessiva, e su ogni intervento retributivo e/o organizzativo relativo all'OdV; il medesimo organo ne verificherà la congruità con la politica interna aziendale.

b) Professionalità

L'OdV deve possedere, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; in particolare deve possedere competenze specialistiche in tema di attività ispettiva e consulenziale (e.g. gestione dei sistemi di sicurezza e prevenzione degli infortuni, campionamento statistico, tecniche di analisi, conoscenze contabili, metodologie di individuazione delle frodi e del sistema informatico) e competenze giuridiche, con particolare riferimento ai reati previsti dal D.lgs. 231/2001. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

I componenti dell'OdV, devono possedere, oltre alle competenze tecniche sopra descritte, ulteriori requisiti soggettivi formali, quali l'onorabilità, l'assenza di conflitti d'interessi e di rapporti di parentela con gli organi sociali e con il vertice, il non essere mai stati imputati in procedimenti penali aventi ad oggetto le fattispecie previste dal D.lgs. 231/2001.

Ciò al fine di garantire ulteriormente l'obiettività di giudizio richiesta dal compito.

Inoltre, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato ad assumere la carica di componente dell'OdV deve sottoscrivere una dichiarazione in cui attesta l'assenza di fattori d'incompatibilità quali, ad esempio:

- relazioni di parentela o di coniugio o affinità entro il IV grado con componenti del Consiglio di Amministrazione, soggetti apicali in genere, sindaci e revisori di Romagna Giochi S.r.l.;
- conflitti d'interesse, anche potenziali, con Romagna Giochi S.r.l., tali da minare l'indipendenza richiesta dal ruolo;

- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di consistenza tale da consentire di esercitare una notevole influenza su Romagna Giochi S.r.l.;
- funzioni di amministrazione, nei tre esercizi anteriori alla nomina quale membro dell'OdV, ovvero alla instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organo, di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- rapporto di pubblico impiego presso Pubbliche Amministrazioni nazionali o locali nei tre anni anteriori all'assunzione della carica di componente dell'OdV, ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organo;
- sentenza di condanna passata in giudicato, ovvero applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti di cui al D.lgs. 231/2001 o altri reati ad essi assimilabili o comunque delitti commessi non colposamente;
- condanna, con sentenza passata in giudicato, ad una pena che importa l'interdizione dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;

c) Continuità d'azione

L'OdV deve:

- lavorare sulla vigilanza del Modello con i necessari poteri d'indagine;
- essere una struttura "interna" all'azienda, (siano essi interni - nel senso anzidetto - od esterni) rispetto all'organo amministrativo di Romagna Giochi S.r.l., in modo da garantire la continuità dell'attività di vigilanza;
- curare l'attuazione del Modello e assicurarne il costante aggiornamento;
- non svolgere mansioni prettamente operative che possano condizionare la visione d'insieme delle attività aziendali che ad esso si richiede e minarne l'obiettività di giudizio.

Sul piano soggettivo, i membri dell'OdV devono essere dotati dei requisiti di professionalità e onorabilità. Tali soggetti, in virtù dell'attività che sono chiamati a svolgere, devono essere dotati delle necessarie cognizioni tecniche e dell'esperienza relativa e quindi forniti di conoscenze senz'altro di carattere aziendalistico, ma anche dotati della necessaria cultura legale (societaria, penale, civile, processuale e amministrativa) contabile e gestionale. I membri dell'OdV dovranno, inoltre, garantire l'onorabilità, la massima affidabilità e l'assenza di ogni posizione di conflitto (a titolo esemplificativo, avere relazioni di parentela con gli organi sociali ed i vertici aziendali o, comunque, conflitti di interesse). Al fine di adempiere alle proprie funzioni, di carattere multidisciplinare, inoltre, l'OdV potrà avvalersi della collaborazione di particolari professionalità, da reperirsi anche all'esterno della società, che potranno fornire all'uopo un utile supporto tecnico e specialistico.

Contemperando le esigenze aziendali con la necessaria stabilità e continuità d'azione del predetto Organismo, si prevede che i membri rivestiranno tale ruolo per anni 1 (uno) a decorrere dalla data dell'effettiva della nomina.

In tale periodo il loro compenso, stabilito dal Consiglio di Amministrazione al momento della loro nomina, non potrà subire variazione alcuna, se non quelle determinate dall'opportunità di adeguamento agli indici legali.

L'eventuale revoca dei membri dell'OdV, da disporsi esclusivamente per ragioni connesse a gravi inadempimenti in ordine al mandato conferito, dovrà essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione e previamente comunicata al Organo di controllo.

La revoca dei poteri propri dell'OdV e l'attribuzione dei medesimi poteri ad altri soggetti, potrà avvenire solo per giusta causa, per tale dovendosi intendere anche interventi di ristrutturazione organizzativa di Romagna Giochi S.r.l., mediante apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.

L'OdV è nominato dal Consiglio di Amministrazione di Romagna Giochi S.r.l.

Il sopravvenire di cause di incompatibilità/ineleggibilità determineranno l'immediata decadenza del membro dell'OdV.

Se nel corso dell'incarico vengono a mancare uno o più componenti dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sostituzione degli stessi.

Il suddetto Organismo potrà comunque operare, in via temporanea, anche se di esso sia rimasto in carica un solo componente.

Contestualmente alla nomina dell'OdV, si è deciso di incaricare i soggetti apicali Responsabile di Funzione (di seguito anche solo: Responsabile di Funzione) - persone individuate sulla base dell'organigramma di Romagna Giochi S.r.l. - del compito di effettuare, su base continuativa, verifiche sul rispetto del Modello e sull'adeguatezza dello stesso. Tali soggetti, adeguatamente formati al riguardo secondo un piano di formazione specificamente inerente il presente modello validato dall'OdV stesso, sono stati individuati nelle persone che abbiano la responsabilità operativa di ciascun settore di attività della società nel quale sono state riconosciute sussistenti ipotesi di rischio di commissione di illeciti legati alla sicurezza sul lavoro, alla materia ambientale e che hanno contribuito alla definizione dei protocolli idonei a presidiare siffatti rischi. La loro attività, comunque, non sostituisce integralmente quella dell'OdV, che rimane soggetto responsabile per la vigilanza sul Modello organizzativo, attività svolta con l'ausilio dei detti Responsabili.

In particolare, tali soggetti sono stati individuati nei responsabili delle seguenti funzioni:

- Consiglio di Amministrazione;
- Sicurezza;
- Gestione e Qualità;
- Tesoreria (Amministrazione, Contabilità, Controllo di gestione);
- Commerciale;
- Crediti;
- Risorse Umane;
- Tecnico;
- Informatico.

Sono, altresì, considerati alla stregua di apicali dell'ente, tutti i soggetti che siano titolari di procure o deleghe attinenti alla sicurezza e salubrità dei luoghi di lavoro conferite dall'organo amministrativo e/o dal vertice aziendale ed ogni altra persona che operi in qualità di apicale nella Società, indipendentemente dal titolo giuridico per cui svolge tale compito.

Il coinvolgimento nonché la responsabilizzazione dei citati Responsabili di Funzione, a prescindere dal loro inquadramento contrattuale, ha come obiettivo quello di realizzare una garanzia più concreta, e perciò più efficace, dell'effettiva attuazione del Modello, in quanto tali soggetti costituiscono strutturalmente un fondamentale anello di congiunzione, operativo e informativo, tra l'OdV e le concrete unità operative nell'ambito delle quali sono stati individuati profili di rischio.

L'attività dei Responsabili di Funzione costituisce la miglior possibilità di adempimento dell'obbligo di attuare efficacemente il Modello, dal momento che gli stessi sono i soggetti che meglio possono consentire un effettivo ausilio ai fini dell'adempimento dell'obbligo di vigilanza, considerato che essi conoscono, meglio di chiunque altro, l'operatività concreta ed il funzionamento delle attività rischiose in tema di salute e salubrità dei luoghi di lavoro.

Ciascun Responsabile di Funzione è quindi obbligato a riportare all'OdV tutte le notizie utili al fine di meglio consentire all'OdV stesso il rispetto e l'adempimento dei propri obblighi di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello ed in ordine alle esigenze di adeguamento dello stesso.

L'OdV provvede direttamente a dotarsi di una modalità operativa che regolamenti il suo funzionamento, in conformità alla legge ed alle disposizioni del Codice Etico e del presente Modello.

Inoltre, poiché la gestione piramidale dei flussi informativi, circa la presenza di aree a rischio di commissione dei reati previsti dal d.lgs. 231/2001, costituisce a propria volta un *processo sensibile*, in grado di frustrare l'adempimento degli obblighi di vigilanza conferiti all'OdV, quest'ultimo provvederà ad adottare efficaci meccanismi di *whistleblowing protection*, provvedendo cioè ad istituire delle linee fax e/o delle caselle di posta cartacea ed elettronica alle quali ogni dipendente, anche in forma anonima e riservata, potrà trasmettere ogni utile segnalazione circa presunte violazioni del Modello organizzativo, anche qualora le stesse non integrino gli estremi di un reato.

### **2.3 Definizione dei compiti e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza**

I compiti dell'OdV sono espressamente definiti dal D.lgs. 231/2001 al suo art. 6, comma 1, lett. b) come segue:

- vigilare su funzionamento e osservanza del Modello;
- curare l'aggiornamento del Modello stesso.

In adempimento al primo di siffatti compiti, all'OdV sono affidate le seguenti attività:

- effettuare verifiche sulle attività od operazioni individuate nelle aree a rischio, coordinandole con quelle riconosciute e affidate ai Responsabili di Funzione, al fine di valutare l'osservanza e il funzionamento del Modello;

- verbalizzare le comunicazioni che, almeno su base semestrale, sono ricevute dai *managers* Responsabili di Funzione, al fine di individuare possibili carenze nel funzionamento del Modello e/o possibili violazioni dello stesso;
- vigilare sull'adeguatezza e sull'aggiornamento dei protocolli rispetto alle esigenze di prevenzione dei reati;
- vigilare sul sistema di deleghe, al fine di garantire la coerenza tra i poteri conferiti e le attività in concreto espletate;
- promuovere adeguate iniziative volte alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello organizzativo tra tutti i dipendenti, consulenti e partner;
- confrontarsi con il Responsabile Risorse Umane per la definizione di appositi programmi di formazione per il personale e del contenuto di comunicazioni periodiche da inoltrarsi ai Dipendenti e agli Organi Sociali, volte a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le basi conoscitive circa la normativa di cui al D.lgs. 231/2001;
- predisporre ed aggiornare con continuità, in collaborazione con le funzioni interessate, lo spazio nella rete di Gruppo e/o in forma cartacea, contenente tutti i dati relativi al D.lgs. 231/2001 ed al presente Modello;
- valutare le segnalazioni di possibili violazioni e/o inosservanze del Modello, anche non integranti gli estremi di un reato;
- condurre le indagini volte all'accertamento di possibili violazioni delle prescrizioni del Modello;
- coordinarsi con il management aziendale per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, fermo restando la competenza di quest'ultimo all'irrogazione delle sanzioni ed al relativo procedimento disciplinare (per quanto concerne questo punto, si rinvia al paragrafo 2.6);

Qualora l'attività richieda competenze specialistiche che eccedono quelle dei membri dell'OdV, lo stesso organo potrà ricorrere a consulenti e professionisti esterni, scegliendoli tra quelli qualificati dall'azienda.

Pur tenendo conto del fatto che la competenza per l'adozione ed efficace attuazione del Modello è espressamente attribuita, dall'art. 6, comma 1, lett. a), all'organo dirigente dell'ente, è stata presa la decisione di affidare le procedure di aggiornamento del Modello stesso alla competenza dell'OdV. Pertanto, nel rispetto del dettato normativo, l'attività di aggiornamento verrà espletata dall'OdV, su delega espressa del Consiglio di Amministrazione di Romagna Giochi S.r.l.

Il compito affidato all'OdV di curare l'aggiornamento del Modello si traduce quantomeno nelle seguenti attività:

- programmare controlli ed implementare verifiche su base periodica delle attività di tutte le singole Aree Operative, al fine di garantire la corretta (e costante) individuazione delle attività a rischio e la loro eventuale integrazione. Potendosi avvalere, a tal fine, delle informazioni e della collaborazione dei manager Responsabili delle singole Aree Operative;
- attuare le verifiche periodiche e a campione della idoneità ed efficienza dei protocolli previsti in attuazione delle procedure adottate dall'azienda, della documentazione di supporto alle operazioni aziendali, anche di carattere contabile, riscontrando e segnalando all'organo dirigente ogni eventuale anomalia;

- verificare che ogni parte che concorre a realizzare il Modello sia e resti rispondente e adeguata alle esigenze del Modello come individuate dalla legge, potendosi avvalere, a tal fine, delle informazioni e della collaborazione da parte dei predetti manager;
- verificare ed aggiornare il Modello in ogni sua parte a seguito di modifiche aziendali, legislative e di ogni altra natura che abbiano incidenza su quanto previsto dal presente documento;
- valutare, unitamente alle funzioni competenti, le iniziative anche operative da assumere nell'ottica di un efficace aggiornamento del Modello e predisporre un piano di miglioramento dello stesso;
- curare, su delega espressa del Consiglio di Amministrazione, gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello organizzativo adottato, da realizzarsi attraverso le modifiche e/o le integrazioni rese necessarie da significative violazioni delle prescrizioni, da mutamenti nell'organizzazione o nell'attività, da interventi legislativi che ne richiedano l'adeguamento o dall'effettiva commissione di reati;
- segnalare all'organo dirigente le violazioni del Modello organizzativo in grado di determinare la responsabilità in capo all'ente, registrare e conservare le medesime accuratamente;
- verificare l'effettività e la funzionalità delle modifiche del Modello di volta in volta adottate dagli organi competenti;
- qualora si renda necessario, in conseguenza alla modificazione del Modello, un intervento modificativo sulle *policies* o sulle procedure contenute nei manuali operativi, l'OdV potrà disporre autonomamente tale modifica.
- redigere verbale delle riunioni;
- conservare accuratamente i verbali, le decisioni, i suggerimenti, le proposte ed ogni documentazione dell'attività svolta, delle segnalazioni e della documentazione rilevante.

Per l'espletamento di siffatti compiti, l'OdV, nell'esercizio dei propri poteri ed in perfetta autonomia, provvederà direttamente alle seguenti incombenze:

- predisporre il piano annuale delle verifiche sull'adeguatezza e sul funzionamento del Modello, sulla base di quanto emerso durante l'anno precedente;
- disciplinare l'attività di verifica dei Responsabili delle singole Aree Operative e il suo coordinamento con le attività dell'OdV;
- predisporre misure idonee al fine di mantenere aggiornata la mappatura delle aree a rischio e la tracciabilità dei flussi informativi e decisionali, secondo le modalità e i principi seguiti nell'adozione del presente Modello;
- disciplinare le modalità di comunicazione sull'evoluzione delle attività nelle aree a rischio da parte dei soggetti responsabili;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti per il rispetto del Modello, curando anche il loro aggiornamento e l'effettività della trasmissione delle informazioni richieste.

Ai fini di un pieno e autonomo adempimento dei propri compiti, l'OdV disporrà di un budget adeguato che verterà predisposto dall'OdV ed approvato dal Consiglio di Amministrazione di Romagna Giochi S.r.l., il quale non potrà sindacarne l'ammontare, bensì semplicemente chiederne giustificazione in caso di evidenti incongruità. In casi eccezionali, tale budget potrà essere aumentato ulteriormente con il voto favorevole della maggioranza dei membri dell'OdV ove necessario per adempiere ai propri compiti istituzionali.

Lo statuto dell'OdV prevede quantomeno che i membri dell'Organismo stesso: eleggono tra di essi il Presidente, deliberano a maggioranza, si riuniscono previa convocazione del Presidente o di chi ne fa le veci, esercitano i propri poteri decisionali disgiuntamente, prevedendo essi stessi un meccanismo volto ad evitare l'adozione di decisioni confliggenti.

In caso di disaccordo tra i membri dell'OdV, i medesimi dovranno rivolgersi direttamente al Consiglio di Amministrazione per le determinazioni necessarie al fine di assicurare l'effettiva attuazione del Modello e il rispetto della normativa vigente in materia, nonché del Codice Etico.

Il componente dell'OdV portatore di un interesse personale relativo all'oggetto della deliberazione, ne fornisce comunicazione e si astiene da questa.

L'OdV non dispone di poteri operativi o decisionali, neppure di tipo impeditivo, in relazione all'attività imprenditoriale di Romagna Giochi S.r.l.

In ogni caso, di ciascuna deliberazione dell'OdV deve essere informato il Consiglio di Amministrazione nella prima riunione utile.

Le suddette deliberazioni hanno mero carattere consultivo e/o propositivo, e non possono in alcun modo vincolare il Consiglio di Amministrazione.

Per adempiere ai propri compiti l'OdV si avvarrà della collaborazione di ogni funzione e di ogni risorsa della società al fine di ottenere le informazioni o i dati rilevanti, ritenuti necessari per lo svolgimento dei propri compiti istituzionali, senza necessità di alcuna autorizzazione preventiva.

In ogni caso potrà ricorrere anche a consulenti esterni, ove la loro collaborazione si renda necessaria.

Quanto all'ambito di applicazione dei poteri di controllo dell'OdV, il D.lgs. 231/2001 non pare poter modificare la normativa societaria già vigente, nel senso cioè di poter comportare una significativa e non giustificabile restrizione dell'autonomia statutaria ed organizzativa degli enti, con la conseguenza che, per ciò che riguarda i soggetti depositari delle deleghe operative espresse in termini di maggiore autonomia e poteri delegati, ossia quei soggetti nei confronti dei quali la società ha già ritenuto di conferire la propria massima fiducia, non potranno che continuare a valere le sole forme di controllo già espressamente previste dall'ordinamento vigente e, con esse, i rimedi per le violazioni di legge di cui tali soggetti si rendessero responsabili.

All'Organismo di Vigilanza resta in ogni caso riconosciuto il potere di interloquire con i soggetti legittimati per legge all'attività di controllo, e la facoltà di poter sollecitare la verifica della sussistenza degli elementi richiesti per legge ai fini della possibilità di proposizione delle azioni di responsabilità o di revoca per giusta causa.

Gli incontri con gli organi societari cui l'OdV riferisce devono essere documentati. Copia della documentazione deve essere custodita a cura dell'OdV stesso.

Tutti i membri dell'OdV, nonché tutti i soggetti dei quali quest'ultimo si avvale, a qualsiasi titolo, sono vincolati all'obbligo di riservatezza in relazione a tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni.

## **2.4 Reporting dell'Organismo di Vigilanza**

Al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza non riporta in linea gerarchica a nessuna funzione all'interno della Società.

Il *Reporting* dell'OdV si svolge, su base continuativa, nei confronti del Consiglio di Amministrazione.

Inoltre, annualmente, l'OdV elabora una relazione scritta per il Consiglio di Amministrazione, contenente indicazioni sull'attività svolta (con succinta indicazione dei controlli effettuati e dell'esito dei medesimi, l'eventuale aggiornamento della mappatura delle attività sensibili, ecc.) e, ogni anno, in funzione delle evidenze emerse nel corso dell'anno precedente l'OdV elabora un piano delle attività previste per l'anno successivo.

Nel caso in cui l'OdV riscontri delle anomalie o criticità riferibili a qualcuno dei soggetti referenti, la segnalazione dovrà essere indirizzata a uno degli altri soggetti di cui sopra.

L'attività di *reporting* ha ad oggetto:

- l'attività svolta dall'OdV;
- le modifiche apportate al modello o le proposte di modifica del medesimo;
- le eventuali anomalie riscontrate, sia in termini di comportamenti in Romagna Giochi S.r.l., sia in termini di efficacia del Modello.

Gli incontri tra l'OdV e i soggetti referenti devono essere verbalizzati, e le copie dei verbali devono essere custodite dall'OdV il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni e i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

## **2.5 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

### **2.5.1 Obblighi informativi nei confronti dell'OdV.**

Tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, il D.lgs. 231/2001 enuncia anche l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'OdV.

I flussi informativi hanno ad oggetto tutte le informazioni e tutti i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'OdV, secondo quanto previsto dai protocolli e da ciascuna parte che concorre a costituire il Modello.

All'OdV possono essere comunicate anche tutte le preoccupazioni riguardo la violazione di procedure che potrebbero condurre alla realizzazione, ipotetica, di un qualsivoglia reato.



Specificamente, con il presente modello sono istituiti una serie di obblighi, gravanti su tutto il personale di Romagna Giochi S.r.l. e, in primo luogo, sui manager Responsabili di Funzione.

In particolare, tutti i Responsabili delle singole Aree Operative tengono informato l'OdV di ogni evento o fatto rilevante per il rispetto e il funzionamento del Modello. Il personale dipendente, ed eventuali collaboratori esterni, devono riferire ogni informazione relativa a comportamenti costituenti violazioni delle prescrizioni del Modello o inerenti alla commissione di reati.

Inoltre, l'OdV deve ricevere copia dei report periodici in materia di salute e di sicurezza sul lavoro, in modo da essere tempestivamente informato circa eventuali violazioni delle prescrizioni antinfortunistiche del Modello organizzativo.

L'OdV istituisce un canale di comunicazione interna che garantisca, qualora la natura della segnalazione lo richieda, la confidenzialità di quanto segnalato, in modo anche da evitare atteggiamenti ritorsivi da parte dei vertici aziendali nei confronti del segnalante (*whistleblower protection*).

Comunque<sup>4</sup>, l'OdV deve essere tempestivamente informato nel caso di:

- a) informazioni relative all'assetto dell'azienda, anche prima dell'istituzione dell'OdV;
- b) notizie relative all'attuazione del Modello e alle sanzioni che in conseguenza della mancata osservanza dello stesso, siano state irrogate;
- c) atipicità o anomalie riscontrate da parte dei vari organi responsabili e degli organi deputati al controllo, nelle attività volte a porre in essere il Modello;
- d) provvedimenti provenienti da qualsiasi autorità pubblica, dai quali si evinca la pendenza di procedimenti relativi ai reati contemplati dal D.lgs. 231/2001;
- e) avvenuta concessione di erogazioni pubbliche, rilascio di nuove licenze, di autorizzazioni o di altri rilevanti provvedimenti amministrativi;
- f) operazioni finanziarie che assumano particolare rilievo per valore, modalità, rischiosità, atipicità;
- g) partecipazione a gare d'appalto, ed aggiudicazione degli stessi, e, in genere, instaurazione di rapporti contrattuali con la P.A.;
- h) informazione immediata di ogni accertamento fiscale, del Ministero del Lavoro, degli enti previdenziali, dell'antitrust, e di ogni altra Autorità di Vigilanza, a cura del responsabile dell'area sottoposta al relativo accertamento;

---

<sup>4</sup> A titolo esemplificativo e non esaustivo.

- i) comunicazione e informativa documentale in ordine ad operazioni societarie straordinarie, ed in ordine alle connesse adunanze dell'organo amministrativo;
- j) comunicazione tempestiva dell'emissione di nuove azioni e di strumenti finanziari.

L'inosservanza dei suddetti obblighi di *reporting* ad opera dei referenti aziendali comporta violazione del modello e relativa applicazione delle sanzioni previste dal sistema disciplinare.

### **2.5.2 Whistleblower protection (protezione delle segnalazioni)**

Il sistema di protezione delle segnalazioni di violazione delle disposizioni di legge, del Codice Etico e del Modello è considerato strumento fondamentale per l'applicazione efficace del sistema di prevenzione dei rischi di reato.

Pertanto un dipendente che segnala una violazione del Modello organizzativo, anche se non costituente reato, non deve trovarsi in alcun modo in posizione di svantaggio per questa azione, indipendentemente dal fatto che la sua segnalazione sia poi risultata fondata o meno.

Un dipendente che ritenga di essere stato discriminato nella sua attività a seguito della segnalazione di una violazione del Modello organizzativo, dovrà utilizzare le procedure interne di Romagna Giochi S.r.l., predisposte per risolvere e conciliare le vertenze del personale.

Romagna Giochi S.r.l. si impegna a offrire un ambiente di lavoro privo di discriminazioni e molestie e si aspetta che tutti i dipendenti facciano tutto quanto possibile per mantenere questo tipo di ambiente di lavoro.

Romagna Giochi S.r.l. non potrà tollerare molestie a un dipendente da parte di nessuno (si vedano le prescrizioni dettate al riguardo dal Codice Etico).

Saranno intraprese azioni disciplinari nei confronti di chiunque metta in atto azioni discriminatorie o rechi molestie a qualsiasi dipendente che segnali una violazione del Modello.

Un dipendente che segnali una violazione del Modello o trasmetta un'accusa sia essa falsa, o presentata con mezzi diversi da quelli riconosciuti dal sistema di protezione, non avrà diritto alle tutele offerte da quest'ultimo

Verranno avviate procedure disciplinari nei confronti di chiunque sollevi intenzionalmente accuse false o irregolari.

Romagna Giochi S.r.l. incoraggia tutti i dipendenti che desiderino sollevare una questione inerente ad una violazione del Modello, a discuterne con il Responsabile di Funzione prima di seguire le normali procedure di *Whistleblowing*, salvo evidenti controindicazioni.

Si prevede che nella maggioranza dei casi, il Responsabile di Funzione sia in grado di risolvere il problema in modo informale. A tal fine, i Responsabili di Funzione devono considerare tutte le preoccupazioni sollevate in modo serio e completo e, ove necessario, chiedere pareri all' OdV ed alle altre competenti figure e/o compiere indagini approfondite, nel rispetto delle proprie attribuzioni.

Qualora la segnalazione non dia esito, o il dipendente si senta a disagio nel presentare la segnalazione al responsabile di funzione, il dipendente deve rivolgersi all'OdV.

I Consulenti e i Partners, in relazione all'attività svolta con Romagna Giochi S.r.l., effettuano la segnalazione direttamente all'OdV.

Per consentire un accertamento corretto e un'indagine completa di una segnalazione relativa a un comportamento sospetto, quando segnalano la presunta violazione, i dipendenti devono fornire le seguenti informazioni, che confluiranno in un apposito documento redatto dall'OdV:

- la descrizione della questione con tutti i particolari di rilievo (ad esempio la data e il luogo dell'accaduto, il tipo di comportamento, le parti coinvolte, ecc.);
- l'indicazione del motivo per il quale la questione è ritenuta preoccupante;
- l'indicazione di tutti gli elementi che possano confermare che il fatto è avvenuto, sta avvenendo o è probabile che avvenga;
- il modo in cui è venuto a conoscenza del fatto/della situazione oggetto della segnalazione;
- l'esistenza di testimoni;
- se, in precedenza, ha già sollevato il problema con qualcun altro e, in caso affermativo, con chi;
- la specifica funzione nell'ambito della quale si è verificato il comportamento sospetto;
- ogni altra informazione ritenuta rilevante.

Ove possibile e non controindicato, il dipendente che effettua la segnalazione deve anche fornire il suo nome e le informazioni necessarie per eventuali contatti. La procedura di segnalazione non anonima deve essere preferita, in virtù della maggior facilità di accertamento della violazione.

#### Segnalazione diretta. Riservatezza

Tutto il personale a qualunque titolo coinvolto nel sistema di *Whistleblowing* è tenuto a mantenere standard elevati di professionalità e riservatezza.

Qualsiasi documento creato in relazione a una segnalazione di *Whistleblowing* deve essere tenuto in modo rigorosamente riservato.

Nel corso di qualsiasi comunicazione e/o riunione, è necessario prestare attenzione ed evitare possibili dichiarazioni dannose per proteggere l'identità delle persone coinvolte e assicurarsi che le indagini non rechino danni.

Tutte le indagini devono essere eseguite in modo tale da evitare l'eccessiva attenzione e/o la speculazione da parte di coloro che non devono essere coinvolti.

Le comunicazioni devono essere rivolte solo alle persone che devono essere informate.

Ogni dipendente interrogato in relazione a un'indagine deve essere a conoscenza del fatto che la problematica verrà trattata in modo riservato e che deve evitare di parlarne con terzi.

#### Segnalazioni anonime

Qualsiasi questione relativa a presunte violazioni di quanto stabilito dal D.lgs. 231/2001, dalle altre fonti di legge, dal Codice Etico e dal Modello deve essere sollevata direttamente all'OdV. Tale preoccupazione potrà essere sollevata in modo anonimo. Resta preferibile la segnalazione non anonima.

I dipendenti che desiderano restare anonimi devono utilizzare la posta normale, anche inserendo la comunicazione nell'idonea casella o altri meccanismi sicuri, in quanto altri metodi di trasmissione potrebbero rivelare l'identità del mittente.

I *Whistleblowers* anonimi sono comunque invitati a fornire informazioni sufficienti relative a un fatto o a una situazione per consentire un'indagine adeguata.

### Problematiche controverse relative alla contabilità o all'auditing. Gestione di una segnalazione

Le segnalazioni relative a presunte violazioni nell'ambito e nell'applicabilità della presente procedura saranno esaminate in modo approfondito, equo e tempestivo.

Le indagini devono iniziare al più presto e devono essere portate avanti in modo diligente. Tutte le persone coinvolte in un'indagine devono prestare attenzione ed agire in modo imparziale in tutte le fasi della procedura. Si devono raccogliere i fatti oggettivi relativi all'evento o alla situazione, non le opinioni o le speculazioni.

A partire dall'inizio di un'indagine si devono conservare tutti i documenti esistenti al momento in cui è stata segnalata la violazione. Se necessario, i documenti devono essere prelevati dalle aree e dagli archivi in cui sono conservati.

Di tutte tali attività si occupa l'OdV.

Qualora la segnalazione pervenga in forma scritta anonima, l'OdV valuta l'opportunità di procedere ad indagini, sempre che la segnalazione contenga riferimenti sufficientemente specifici per effettuare gli accertamenti del caso.

È istituito, inoltre, un obbligo funzionale di informazione a carico dei manager Responsabili delle singole Funzioni. In particolare, i Responsabili di Funzione devono riferire all'OdV:

- a mezzo di report/questionari sull'attività svolta (ad esempio sull'esito dei controlli effettuati, modifiche suggerite a seguito di variazioni dell'attività o delle procedure operative, segnalazioni di eventuali nuove attività o modalità idonee a realizzare ipotesi di reato previste dal D.lgs. 231/2001;
- tempestivamente in caso di gravi anomalie nel funzionamento del Modello o di violazioni di prescrizioni dello stesso.

Nell'esercizio del proprio potere ispettivo, l'OdV può accedere liberamente, senza la necessità di una preventiva autorizzazione, a tutte le fonti di informazione dell'ente, prendere visione di documenti e consultare dati relativi all'ente.

Tutte le informazioni, i documenti e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei compiti istituzionali, vengono archiviate e custodite a cura dell'OdV in un apposito *data base* (informatico o cartaceo) per un periodo di 5 anni.

L'OdV, inoltre, ha cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla *privacy*.

## **2.6. Il sistema disciplinare**

### **2.6.1 Funzione del sistema disciplinare**

Ai fini della valutazione dell'efficacia e dell'idoneità del Modello a prevenire i reati indicati dal D.lgs. 231/2001, è necessario che il Modello organizzativo individui e sanzioni i comportamenti che possono favorire la commissione di reati.

Ciò in quanto l'art. 6, comma 2, D.lgs. 231/2001, nell'elencare gli elementi che si devono rinvenire all'interno dei modelli predisposti dall'impresa, alla lettera e) espressamente prevede che l'impresa ha l'onere di "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello".

Il concetto di sistema disciplinare fa ritenere che la società debba procedere ad una graduazione delle sanzioni applicabili, in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati.

Si è pertanto creato un sistema disciplinare che, innanzitutto, sanziona tutte le infrazioni al Modello, dalla più grave alla più lieve, mediante un sistema di *gradualità* della sanzione, e che, secondariamente, rispetti il principio della *proporzionalità* tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

A prescindere dalla natura del sistema disciplinare richiesto dal D.lgs. 231/2001, resta la caratteristica di fondo del potere disciplinare che compete al datore di lavoro, riferito, ai sensi dell'art. 2106 c.c., a tutte le categorie di lavoratori ed esercitato indipendentemente da quanto previsto dalla contrattazione collettiva.

In virtù dei principi esposti, il potere disciplinare di cui al D.lgs. 231/2001 è esercitato, su delibera consultiva dell'OdV, approvata dal Consiglio di Amministrazione o da un suo delegato, secondo le procedure e le modalità previste dal vigente sistema disciplinare.

Tutte le disposizioni del presente capo sono espone in luogo idoneo, visibile ed accessibile ai destinatari. Le medesime previsioni sono oggetto di comunicazione alle parti interessate secondo le disposizioni di legge ed a cura dell'OdV o dell'Ufficio del Personale.

## **2.6.2 Sanzioni applicabili ai Dipendenti**

La violazione da parte dei dipendenti, soggetti al CCNL Turismo e Servizi, delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei confronti di detti lavoratori - in conformità alle procedure di cui all'art. 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili - sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio di cui all'articolo 125 del suddetto CCNL, ossia:

- a) *ammonizione verbale;*
- b) *ammonizione scritta;*
- c) *multa in misura non superiore all'importo di 4 ore della normale retribuzione oraria;*
- d) *sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un periodo non superiore a 10 giorni;*
- e) *licenziamento disciplinare.*

Nei casi richiesti dalla natura della colpa o per necessità investigative, Romagna Giochi S.r.l. - in attesa di decidere sul provvedimento disciplinare finale - ha la facoltà di sospendere temporaneamente il lavoratore dal servizio per il tempo strettamente necessario.

Restano ferme - e si intendono qui richiamate - tutte le previsioni del CCNL, tra cui, in particolare:

- l'obbligo - in relazione all'applicazione di qualunque provvedimento disciplinare - della previa contestazione dell'addebito al dipendente e dell'ascolto di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- l'obbligo - salvo che per il richiamo verbale - che la contestazione sia fatta per iscritto e che il provvedimento non sia emanato se non decorsi 5 giorni dalla contestazione dell'addebito (nel corso dei quali il dipendente potrà presentare le sue giustificazioni);
- l'obbligo di motivare al dipendente e comunicare per iscritto la comminazione del provvedimento.

### **2.11.3 Sanzioni applicabili ai Dirigenti**

In caso di mancato rispetto da parte dei Dirigenti, delle prescrizioni indicate nel Modello, la società provvede ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee, in conformità a quanto stabilito dal CCNL di riferimento per i dirigenti industriali

Nei casi richiesti dalla natura della colpa o per necessità investigative, Romagna Giochi S.r.l. - in attesa di decidere sul provvedimento disciplinare finale - ha la facoltà di sospendere temporaneamente il Dirigente dal servizio per il tempo strettamente necessario.

Il rispetto di quanto previsto dal presente Modello costituisce adempimento fondamentale del contratto dirigenziale, pertanto, ogni violazione del Modello posta in essere da un Dirigente di Romagna Giochi S.r.l. sarà considerata, ad ogni fine, come inadempimento grave.

### **2.11.4 Sanzioni applicabili nei rapporti con collaboratori esterni e partner**

Ai fini di una piena e perfetta efficacia preventiva del Modello, rispetto ai reati indicati dal d.lgs. 231/2001, sono istituite previsioni da utilizzarsi quale disciplina dei rapporti con i collaboratori esterni ed i Partners commerciali.

Segnatamente, nei contratti stipulati tra Romagna Giochi S.r.l. e questi soggetti devono essere inserite specifiche clausole risolutive espresse che prevedano lo scioglimento del contratto qualora le controparti contrattuali tengano comportamenti contrari con i principi contenuti nel presente Modello, cui Romagna Giochi S.r.l. si attiene nello svolgimento dell'attività sociale, e integranti un pericolo di commissione dei reati indicati dal d.lgs. 231/2001, salvo e impregiudicato comunque il diritto di Romagna Giochi S.r.l. di chiedere il risarcimento del danno, qualora la condotta della controparte sia tale da determinare un danno a carico della società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice, delle sanzioni previste dal d.lgs. 231/2001.

Pur rimandando al prosieguo l'analisi degli specifici protocolli preventivi, è opportuno ricordare che i clienti ed i fornitori di Romagna Giochi S.r.l. devono essere previamente sottoposti a verifica finalizzata a garantire che gli stessi agiscano nel rispetto della normativa applicabile.

A tali fini, copia del Modello (o delle parti di esso rilevanti per l'adempimento del contratto) deve essere resa disponibile alle controparti contrattuali.

#### **2.11.5 Sanzioni nei confronti degli Amministratori**

In caso di violazione del presente Modello da parte dell'Organo Amministrativo, l'OdV informa i detentori delle quote, con i quali prenderà gli opportuni provvedimenti al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

#### **2.11.6 Sanzioni nei confronti dei Sindaci**

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più sindaci, l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione, il quale prenderà gli opportuni provvedimenti al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

#### **2.11.7 Tipologia di violazioni del Modello e relative sanzioni**

Le condotte sanzionabili, in maniera esemplificativa ma non esaustiva, che rappresentano una violazione del presente Modello sono le seguenti:

- violazione, da parte del dipendente, di procedure interne previste dal Modello (ad es.: mancata osservanza delle procedure prescritte, omessa comunicazione all'OdV di informazioni rilevanti, omissione di controlli, ecc.), ovvero adozione, nello svolgimento di attività connesse ai processi sensibili, di comportamenti difformi rispetto alle prescrizioni del Modello;
- violazione di procedure interne previste dal Modello, o adozione, nello svolgimento di attività connesse ai processi sensibili, di comportamenti difformi rispetto alle prescrizioni del Modello stesso che espongano la Società al rischio di commissione di uno dei reati di cui al d.lgs. 231/2001;
- adozione, nello svolgimento di attività connesse ai processi sensibili, di condotte difformi rispetto alle prescrizioni del presente modello, e diretti in modo non equivoco alla realizzazione di uno o più reati;
- adozione, nello svolgimento di attività connesse ai processi sensibili, di condotte palesemente difformi rispetto alle regole del presente Modello, tali da determinare la concreta applicazione a carico della società, delle sanzioni previste dal d.lgs. 231/2001.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al grado di responsabilità ed autonomia del dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico

dello stesso, alla volontarietà della sua condotta nonché alla gravità della stessa, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la società può ragionevolmente ritenersi esposta, in base al d.lgs. 231/2001, a seguito della condotta censurata.

Il sistema disciplinare è soggetto ad una costante verifica e valutazione da parte dell'OdV e del responsabile del personale.

Solo quest'ultimo ha la responsabilità della concreta applicazione dei provvedimenti disciplinari sopra descritti, su eventuale segnalazione dell'OdV, sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta oggetto del rimprovero.

## **2.7 Aggiornamento del Modello organizzativo**

Come ricordato nel paragrafo 2.3, per espressa previsione dell'art. 6, comma 1, lett. a), D.lgs. 231/2001, l'adozione e la efficace attuazione del Modello costituiscono una responsabilità dell'organo dirigente dell'ente.

Tenuto conto dei principi ispiratori della disciplina dettata dal D.lgs. 231/2001, il potere di aggiornare il Modello è affidato direttamente all'Organismo di Vigilanza.

Compete, pertanto, all'OdV il compito di *curare* l'aggiornamento del Modello, previa delega scritta del Consiglio di Amministrazione, secondo quanto previsto nel presente Modello, compito che dovrà essere attuato anche mediante l'attività di collaborazione dei manager Responsabili delle singole Funzioni.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati indicati nel D.lgs. 231/2001.

## **2.8 Informazione e formazione del personale**

### **2.8.1 Informazione rivolta al personale**

Le modalità di comunicazione del Modello devono essere tali da garantirne la piena pubblicità, al fine di assicurare che i destinatari siano a conoscenza delle procedure che devono essere seguite per un adempimento corretto delle proprie mansioni.

Secondo quanto disposto dalle linee guida di Confindustria, l'informazione deve essere completa, tempestiva, accurata, accessibile e continua.

A tal fine, il Modello è oggetto di specifica attività di formazione nella fase della sua adozione, a seguito di modifiche o aggiornamenti e, comunque, periodicamente. Altresì, verrà permanentemente messo a disposizione di tutti i destinatari in forma cartacea o elettronica, dandone idonea comunicazione al personale e preannunciando al contempo specifici corsi di formazione al riguardo.



Infine l'OdV, insieme al competente Responsabile di Funzione, determina lo sviluppo di un piano di formazione e diffusione del Modello organizzativo, del Codice Etico e delle loro modifiche o integrazioni.

### 2.8.2 Formazione del personale

Per garantire l'effettiva conoscenza del Modello e delle procedure che devono essere seguite per adempiere correttamente alle proprie mansioni, sono, altresì, previste specifiche attività formative rivolte al personale di Romagna Giochi S.r.l. e precisamente:

- ai Responsabili delle singole Funzioni verrà dedicato un momento formativo nel quale vengono illustrati i contenuti della legge in tema di responsabilità penale dell'ente, vengono approfondite le previsioni contenute nel Modello adottato da Romagna Giochi, vengono identificate le responsabilità ed i reati rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001. Inoltre i Responsabili delle singole Funzioni vengono messi in grado di gestire una prima informativa sull'argomento, da rivolgere a tutto il restante personale;
- i Responsabili delle singole Aree Operative rilasceranno una dichiarazione di presa visione del Modello Organizzativo con l'impegno di conformarvisi e renderne edotti i dipendenti sottoposti alla propria supervisione, che verrà conservata a cura dell'Ufficio del Personale;
- una copia cartacea del Modello *ex* D.lgs. 231/2001 è custodita in un'apposita area dedicata sulla rete locale informatica ovvero in un luogo fisico.

Qualora emergesse la necessità di chiarimenti o approfondimenti, ci si potrà rivolgere ai Responsabili delle singole Funzioni per una pronta risposta.

Le competenti funzioni aziendali, soprattutto con riguardo alla materia della sicurezza nei luoghi di lavoro, curano la formazione di tutto il personale, anche informandolo sull'adozione e sull'implementazione del Modello organizzativo, almeno indicando ai dipendenti i presidi ed i protocolli rilevanti per la mansione svolta ivi previsti, il sistema di *whistleblowing protection* adottato, nonché le relative sanzioni in caso di violazione.

Particolare attenzione viene dedicata alla formazione dei neo-inseriti e di coloro che, pur facendo già parte del personale, siano chiamati a ricoprire nuovi incarichi. A tali risorse sarà richiesto di firmare apposita dichiarazione di presa visione del Modello organizzativo (se non previamente ottenuta).