

DOCUMENTO DI SINTESI

del

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE
E CONTROLLO EX D.LGS. N. 231/2001**

di

EUROBET ITALIA S.R.L. UNIPERSONALE

**Approvato dal Consiglio di Amministrazione
in data 31/03/2022**

PARTE GENERALE

INDICE

1. Il quadro normativo di riferimento: il Decreto Legislativo n. 231/2001 e la sua evoluzione.....	5
1.1 Il superamento del principio <i>societas delinquere non potest</i> e la portata della responsabilità amministrativa da reato.....	5
1.2 Le sanzioni previste dal Decreto.....	6
1.3 L'adozione e l'attuazione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo quale esimente della responsabilità amministrativa da reato.....	9
2. Linee guida elaborate dalle associazioni di categoria.....	13
3. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di Eurobet Italia S.r.l. Unipersonale	15
3.1 Eurobet Italia S.r.l. Unipersonale.....	15
3.2 Adozione del Modello 231 in Eurobet.....	16
3.3 Il presente Modello.....	17
3.3.1 Le finalità del Modello.....	17
3.3.2 La costruzione del Modello.....	18
3.3.3 La struttura del Modello di Eurobet.....	19
3.4 I documenti connessi al Modello.....	22
3.5 Gestione delle risorse finanziarie.....	25
3.6 Procedure manuali e informatiche.....	25
3.7 Diffusione del Modello.....	26
3.7.1 I destinatari del Modello.....	26
3.7.2 I soggetti in posizione apicale.....	26
3.7.3 I soggetti in posizione subordinata.....	27
3.7.4 I soggetti terzi.....	27
3.7.5 Formazione e informazione al personale e ai franchisee.....	28
3.7.6 Informazione ai terzi e diffusione del Modello.....	30
4. Il modello di governance e il sistema organizzativo di Eurobet.....	31
4.1 Il Consiglio di Amministrazione.....	31
4.2 L'Assemblea dei Soci.....	31
4.3 Il Collegio Sindacale.....	32
4.4 La revisione contabile.....	32
4.5 Il sistema di controllo interno di Eurobet.....	32
4.6 Principi generali di controllo in tutte le Aree a rischio reato.....	33

5.	L'Organismo di Vigilanza.....	34
5.1	Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza.....	34
5.2	Individuazione dell'Organismo di Vigilanza	35
5.3	Durata dell'incarico	36
5.4	Casi di ineleggibilità e di decadenza	37
5.5	Funzioni, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza	38
5.6	Risorse dell'Organismo di Vigilanza.....	38
5.7	Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.....	39
5.7.1	Whistleblowing.....	39
5.7.1.1	Sistema di tutela del segnalante	42
5.7.2	Flussi informativi specifici periodici / occasionali.....	44
5.8	Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza	47
6.	Il Sistema sanzionatorio per la mancata osservanza del Modello	49
6.1	Principi generali.....	49
6.2	Definizione di “violazione” ai fini dell’operatività del sistema sanzionatorio	50
6.3	Criteri di correlazione	50
6.4	Sanzioni per i soggetti intranei all’Ente.....	52
6.4.1	Personale dipendente in posizione non dirigenziale.....	52
6.4.2	Dirigenti.....	53
6.4.3	Amministratori.....	53
6.4.4	Sindaci	54
6.4.5	Terzi	54

1. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO: IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA SUA EVOLUZIONE

1.1 Il superamento del principio *societas delinquere non potest* e la portata della responsabilità amministrativa da reato

Il Legislatore italiano, in esecuzione della delega di cui alla legge n. 300 del 29 settembre 2000, ha adeguato l'Ordinamento interno in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali in precedenza sottoscritte dallo Stato italiano¹, per mezzo del Decreto Legislativo n. 231 emanato in data 8 giugno 2001 (di seguito, anche, solo "Decreto", "Decreto 231" o "D.Lgs. n. 231/2001"), recante la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"*.

Il Legislatore delegato, dunque, ponendo fine ad un acceso dibattito dottrinale, ha superato il principio declinato dal brocardo latino *"societas delinquere non potest"*², introducendo, a carico degli enti (gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica; di seguito "Ente/i"), un regime di responsabilità amministrativa (invero, dal punto di vista pratico, assimilabile ad una vera e propria responsabilità penale anche se, ad oggi, la tesi maggiormente accreditata in dottrina e in giurisprudenza è quella di un *tertium genus a sé stante*), nell'ipotesi in cui alcune specifiche

¹ In particolare: Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995, sulla tutela degli interessi finanziari; Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997, sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici, sia della Comunità Europea che degli Stati membri; Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997, sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali. Il Legislatore ha ratificato, con la legge n. 146/2006, la Convenzione ed i protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale adottati dall'Assemblea Generale del 15 novembre 2000 e 31 maggio del 2001.

² Prima della emanazione del Decreto, era escluso che una società potesse assumere, nel procedimento penale, la veste di *indagato/imputato*. Si riteneva infatti che l'art. 27 della Costituzione, il quale statuisce il principio della personalità della responsabilità penale, impedisse l'estensione dell'imputazione penale ad una società e, quindi, ad un soggetto "non personale". La società, dunque, poteva essere chiamata a rispondere, sotto il profilo civile, per il danno cagionato dal dipendente a mente del combinato disposto degli artt. 196 e 197 Cod. pen., nell'ipotesi di insolubilità del dipendente condannato, per il pagamento della multa o della ammenda.

fattispecie di reato vengano commesse, nell'interesse o a vantaggio degli Enti stessi, da (come specificato all'art. 5 del Decreto):

- a) soggetti che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (i cc.dd. *soggetti in posizione apicale*);
- b) soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente (i cc.dd. *soggetti in posizione subordinata*).

Non tutti i reati commessi dai soggetti sopra indicati implicano una potenziale responsabilità amministrativa riconducibile all'Ente, atteso che sono individuate come rilevanti solo specifiche tipologie di reati (cc.dd. "presupposto"), il cui catalogo è, invero, in continua evoluzione.

Al tal proposito, alla presente Parte Generale è allegato un prospetto contenente l'elenco di tutti i reati rilevanti a mente del Decreto, con espressa indicazione delle sanzioni previste per ognuno di questi (*"Allegato A – Elenco dei reati ex D.Lgs. n. 231/2001 e relative sanzioni"*).

1.2 Le sanzioni previste dal Decreto

Nell'ipotesi in cui i soggetti di cui all'art. 5 del Decreto commettano uno dei reati previsti dagli artt. 24 e ss. dello stesso o di quelli previsti dalla normativa speciale richiamata ("reati presupposto"), l'Ente potrebbe subire l'irrogazione di severe sanzioni.

A mente dell'art. 9 del Decreto, le sanzioni, denominate *amministrative*, si distinguono in:

- I. sanzioni pecuniarie;
- II. sanzioni interdittive;

III. confisca;

IV. pubblicazione della sentenza.

Dal punto di vista generale, pare opportuno specificare che l'accertamento della responsabilità dell'Ente, nonché la determinazione dell'*an* e del *quantum* della sanzione, sono attribuiti al giudice penale competente per il procedimento relativo ai reati dai quali discende la responsabilità amministrativa.

L'Ente è ritenuto responsabile dei reati presupposto (ad eccezione delle fattispecie di cui all'art. 25-*septies*) anche se questi siano stati realizzati nelle forme del tentativo. In tali casi, però, le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà.

Ai sensi dell'art. 26 del Decreto, l'Ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

I. Le sanzioni pecuniarie

Le sanzioni pecuniarie trovano regolamentazione agli artt. 10, 11 e 12 del Decreto e si applicano in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell'Ente. Le sanzioni pecuniarie vengono applicate per "quote", in numero non inferiore a 100 e non superiore a 1.000, mentre l'importo di ciascuna quota va da un minimo di Euro 258,00 ad un massimo di Euro 1.549,00. Il giudice determina il numero di quote sulla base degli indici individuati dal comma primo dell'art. 11 del Decreto, mentre l'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente coinvolto.

II. Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive, individuate dal comma secondo dell'art. 9 del Decreto – ed irrogabili nelle sole ipotesi tassativamente previste e solo per alcuni reati – sono:

- a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla

commissione dell'illecito;

- c) il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Come per le sanzioni pecuniarie, il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono determinati dal giudice penale, il quale conosce del processo per i reati commessi dalle persone fisiche, tenendo conto dei fattori meglio specificati dall'art. 14 del Decreto. In ogni caso, le sanzioni interdittive hanno una durata minima di tre mesi e massima di due anni³.

Uno degli aspetti di maggiore interesse è che le sanzioni interdittive possono essere applicate all'Ente sia all'esito del giudizio e, quindi, accertata la colpevolezza dello stesso, sia in via cautelare, ovvero quando:

- a) siano presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- b) emergano fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede;
- c) l'Ente ha tratto un profitto di rilevante entità.

Deve ricordarsi che l'art. 23 del Decreto punisce l'inosservanza delle sanzioni interdittive, che si realizza qualora all'Ente sia stata applicata, ai sensi del Decreto, una sanzione o una misura cautelare interdittiva e, nonostante ciò, lo stesso trasgredisca agli obblighi o ai divieti ad esse inerenti.

³ La nuova Legge Anticorruzione (n. 3 del 9 gennaio 2019) ha modificato, tra gli altri, l'art. 25 del Decreto, determinando la durata delle sanzioni interdittive – per i reati qui indicati - in misura compresa tra i quattro e i sette anni per gli apicali, e tra i due ed i quattro anni per i dipendenti.

III. La confisca

La confisca del prezzo o del profitto del reato è una sanzione obbligatoria che consegue alla eventuale sentenza di condanna (art. 19 del Decreto).

IV. La pubblicazione della sentenza

La pubblicazione della sentenza è una sanzione eventuale e presuppone l'applicazione di una sanzione interdittiva (art. 18 del Decreto).

Occorre, infine, osservare che l'Autorità giudiziaria può, altresì, a mente del Decreto, disporre: a) il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca (art. 53 del Decreto); b) il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'Ente qualora vi sia la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute allo Stato (art. 54 del Decreto).

1.3 L'adozione e l'attuazione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo quale esimente della responsabilità amministrativa da reato

Il Legislatore riconosce, agli artt. 6 e 7 del Decreto, forme specifiche di esonero della responsabilità amministrativa dell'Ente.

L'art. 6, comma primo, in particolare, stabilisce che, nell'ipotesi in cui i fatti di reato siano ascrivibili a soggetti in posizione apicale, l'Ente non è ritenuto responsabile se prova che:

- a) abbia adottato ed attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, per brevità, "Modello" o "Modello 231") idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

- b) abbia nominato un organismo, indipendente e con poteri autonomi, che vigili sul funzionamento e l'osservanza del Modello e ne curi l'aggiornamento (di seguito, anche, "Organismo di Vigilanza", "Organismo" o "OdV");
- c) il reato sia stato commesso eludendo fraudolentemente le misure previste nel Modello;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Il contenuto del Modello è individuato dallo stesso art. 6 del Decreto, il quale, al comma secondo, prevede che l'Ente debba:

- I. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- II. prevedere specifici protocolli volti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- III. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire i reati;
- IV. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- V. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello.

Invece, nel caso dei soggetti in posizione subordinata, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello comporta che l'Ente sarà chiamato a rispondere solo nell'ipotesi in cui il reato sia stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (combinato disposto di cui ai commi primo e secondo dell'art. 7 del Decreto).

I commi terzo e quarto dell'art. 7 del Decreto prevedono due principi che appaiono rilevanti e decisivi ai fini dell'esonero della responsabilità dell'Ente. Segnatamente, è stabilito che:

- il Modello debba prevedere misure idonee sia a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge, sia a scoprire tempestivamente situazioni di rischio, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta nonché la natura e la dimensione dell'organizzazione;

- l'efficace attuazione del Modello richiede una verifica periodica e la modifica dello stesso qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione o normativi; assume rilevanza, altresì, l'esistenza di un idoneo sistema disciplinare [condizione, invero, già prevista dalla lett. e), *sub* art. 6, comma secondo].

Inoltre, a seguito dell'entrata in vigore della legge n. 179 del 30 novembre 2017, in materia di c.d. *whistleblowing*, sono stati inseriti nel corpo dell'art. 6 del Decreto tre nuovi commi.

In particolare, il comma 2-*bis* prescrive che i Modelli 231 prevedano:

- a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'art. 5, comma primo, lett. a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'Ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti o di violazioni del Modello dell'Ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali, inoltre, devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante;
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) nel sistema disciplinare, sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Deve aggiungersi, inoltre, che con specifico riferimento alla efficacia preventiva del Modello, con riferimento ai reati (colposi) in materia di salute e sicurezza sul lavoro, l'art. 30 del D.Lgs. n. 81/2008 statuisce che *"il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere*

efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;*
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;*
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;*
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;*
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;*
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;*
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;*
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate”⁴.*

⁴ Sempre a mente dell'art. 30: *“Il modello organizzativo e gestionale deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività. Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello. Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico. In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'articolo 6”.*

Sotto un profilo formale, l'adozione ed efficace attuazione di un Modello non costituisce un obbligo bensì unicamente una facoltà per gli Enti, i quali ben potrebbero decidere di non conformarsi al disposto del Decreto senza incorrere, per ciò solo, in alcuna sanzione.

A ben vedere, tuttavia, l'adozione ed efficace attuazione di un Modello idoneo è, per gli Enti, un presupposto irrinunciabile per poter beneficiare dell'esimente prevista dal Legislatore.

È importante, inoltre, tenere in precipuo conto che il Modello non è da intendersi quale strumento statico ma deve essere considerato, di converso, come un apparato dinamico che permetta all'Ente di eliminare, attraverso una corretta e mirata implementazione dello stesso nel corso del tempo, eventuali mancanze che, al momento della sua creazione, non era possibile individuare.

2. LINEE GUIDA ELABORATE DALLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA

Su espressa indicazione del Legislatore delegato, i Modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria che siano stati comunicati al Ministero della giustizia, il quale, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro trenta giorni osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione gestione e controllo *ex* D.Lgs. n. 231/2001 approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e aggiornate nel mese di giugno 2021 (di seguito, per brevità, "Linee guida").

Il percorso indicato dalle Linee guida per l'elaborazione del Modello può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- individuazione delle aree a rischio, volta a verificare in quali aree / settori aziendali sia possibile la realizzazione del reato;

- predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. A supporto di ciò, soccorre l'insieme coordinato di strutture organizzative, attività e regole operative applicate – su indicazione del vertice apicale – dal *management*, volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità rientranti in un buon sistema di controllo interno.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo proposto dalle Linee guida di Confindustria sono, per quanto concerne la prevenzione dei reati dolosi:

- il Codice Etico;
- il sistema organizzativo;
- le procedure manuali ed informatiche;
- i poteri autorizzativi e di firma;
- il sistema di controllo integrato;
- la comunicazione al personale e la formazione.

Con riferimento ai reati colposi, invece, le componenti più rilevanti individuate da Confindustria sono:

- il Codice Etico (o di comportamento) con riferimento ai reati considerati;
- la struttura organizzativa;
- la formazione e l'addestramento;
- la comunicazione e il coinvolgimento del personale;
- la gestione operativa;
- il sistema di monitoraggio della sicurezza.

Il sistema di controllo deve essere uniformato ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruità di ogni operazione;

- separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
 - documentazione dei controlli;
 - introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e dei protocolli previsti dal Modello;
 - individuazione di un Organismo di Vigilanza i cui principali requisiti siano:
 - autonomia e indipendenza;
 - professionalità;
 - continuità di azione;
- obbligo, da parte delle funzioni aziendali, e segnatamente di quelle individuate come maggiormente “a rischio reato”, di fornire informazioni all’Organismo di Vigilanza, sia su base strutturata (informativa periodica in attuazione del Modello stesso), sia per segnalare anomalie o atipicità riscontrate nell’ambito delle informazioni disponibili.

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI EUROBET ITALIA

S.R.L. UNIPERSONALE

3.1 Eurobet Italia S.r.l. Unipersonale

Eurobet Italia S.r.l. Unipersonale (di seguito, anche, “Eurobet” ovvero “la Società”) è una società italiana facente parte di un gruppo multinazionale del Regno Unito, fra i più grandi gruppi a livello mondiale nel settore del *betting / gaming*.

Eurobet viene costituita nel 1995 ed è una delle prime compagnie ad accettare scommesse *online*. Nel 1999, la Società viene acquisita da “Coral” – il terzo *bookmaker* inglese con oltre 75 anni di esperienza nel settore – dando vita al Gruppo “Coral Eurobet”. Nell’ottobre del 2005, con l’acquisizione di “Coral Eurobet” da parte del “Gruppo Gala”, nasce la più grande



società di scommesse e giochi d'Europa: "Gala Coral". Nell'estate del 2015, le società britanniche di scommesse "Ladbrokes" e "Gala Coral" concordano una fusione in grado di creare un gruppo da circa 2,3 miliardi di sterline di attivi, dando vita a "Ladbrokes Coral", nuovo colosso da circa quattro mila punti scommesse, di cui la metà nel Regno Unito.

Nella primavera del 2018, "GVC Holdings", operatore del gioco *online*, chiude l'acquisizione di "Ladbrokes Coral" mediante una fusione.

Ad oggi, Eurobet è una società sottoposta all'attività di direzione e coordinamento da parte di "Entain PLC-GBM" e, grazie ad un'offerta di gioco ampia e completa, alla presenza capillare sul territorio italiano e alla fruibilità dei servizi del sito *web* e *mobile*, è un vero e proprio operatore multi-canale che offre ai propri clienti la possibilità di depositare o prelevare dal proprio conto *online* anche presso la rete fisica delle ricevitorie.

Guidata da un *management* con vasta e profonda conoscenza del mercato italiano ed internazionale, la *mission* di Eurobet è divenire l'operatore di riferimento per i giocatori italiani, offrendo la migliore esperienza cliente del mercato, promuovendo – al tempo stesso – il giuoco responsabile.

3.2 Adozione del Modello 231 in Eurobet

Eurobet si è dotata di un proprio Modello 231 già nell'ottobre del 2011.

Successivamente la Società, anche per effetto dell'introduzione di ulteriori fattispecie di reato nell'ambito del D.Lgs. n. 231/2001, ha provveduto ad aggiornare ed integrare il proprio Modello, nel corso del 2014 e successivamente nel 2019, tenendo conto:

- dei cambiamenti organizzativi intervenuti nella Società;
- dell'evoluzione della principale giurisprudenza e della dottrina, ove disponibili;

- delle *best practice* delle società italiane in relazione ai modelli di organizzazione e gestione;
- degli esiti delle attività di vigilanza;
- dell'evoluzione del quadro normativo.

Per analoghe motivazioni, nella logica del miglioramento continuo del proprio Modello 231, la Società ha aggiornato il Modello nella presente edizione.

3.3 Il presente Modello

3.3.1 Le finalità del Modello

Il Modello predisposto dalla Società si propone come finalità quelle di:

- integrare, rafforzandolo, il sistema di governo societario che presiede alla gestione e al controllo della Società;
- predisporre un sistema organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati presupposto connessi all'attività aziendale;
- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto di Eurobet, ed in particolare quelli impegnati nelle "Aree a rischio reato", consapevoli di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni in esso riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- informare tutti coloro che operano con la Società che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;

- confermare che Eurobet non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità e che, in ogni caso, tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi cui è ispirata l'attività imprenditoriale di Eurobet.

3.3.2 La costruzione del Modello

Sulla scorta anche delle indicazioni contenute nelle Linee guida di Confindustria, la costruzione del Modello (e la successiva redazione del presente documento) si è articolata nelle fasi di seguito descritte:

1. esame preliminare del contesto aziendale attraverso l'analisi della documentazione societaria rilevante e svolgimento di interviste con i responsabili di Eurobet informati sulla struttura e le attività della stessa, al fine di comprendere l'organizzazione e le attività eseguite dalle varie Direzioni / Funzioni aziendali, nonché i processi aziendali nei quali le attività sono articolate e la loro concreta ed effettiva attuazione;
2. analisi storica, finalizzata a identificare eventuali situazioni pregresse della Società in cui si siano verificati comportamenti non conformi alle regole / norme / procedure e/o fattispecie in cui si sia incorso in reati *ex* D.Lgs. n. 231/2001;
3. identificazione delle fattispecie di reato contemplate nel D.Lgs. n. 231/2001 rilevanti per l'attività imprenditoriale svolta dalla Società;
4. individuazione delle aree di attività e dei processi aziendali "a rischio" (le cc.dd. "Aree a rischio reato", sia dirette e sia strumentali), delle cc.dd. "Attività sensibili" nonché delle relative principali e potenziali modalità di commissione dei reati presupposto rilevanti per la Società;

5. rilevazione ed analisi dei controlli aziendali (c.d. “*risk assessment*”) e individuazione degli eventuali aspetti suscettibili di miglioramento del sistema di controllo interno ai fini del D.Lgs. n. 231/2001 (c.d. “*gap analysis*”) e del relativo piano di implementazione.

In particolare, la rilevazione ed analisi dei controlli aziendali si è focalizzata sui seguenti aspetti: Codice Etico, sistema organizzativo, sistema dei poteri (deleghe e procure), sistema di controllo di gestione e sistema di controllo dei flussi finanziari, iniziative di comunicazione al personale e di formazione, sistema disciplinare nonché le procedure esistenti e ritenute rilevanti ai fini dell’analisi.

3.3.3 La struttura del Modello di Eurobet

La Società ha inteso predisporre un Modello che tenesse conto della propria peculiare realtà aziendale, in coerenza con il proprio sistema di governo e in grado di valorizzare il sistema di controllo esistente ed i relativi organismi che lo monitorano.

Il Modello, pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, regole e disposizioni che:

- incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l’esterno;
- regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle Aree a rischio reato, finalizzato a prevenire la commissione, ovvero la tentata commissione, dei reati richiamati dal Decreto.

Il Modello di Eurobet è costituito dalla presente “**Parte Generale**” – la quale contiene i principi cardine dello stesso – e da due “**Parti Speciali**”:

- a) **Parte Speciale A** – Aree a rischio reato;
- b) **Parte Speciale B** – Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Infine, il presente Modello prevede l'Allegato denominato "Elenco dei reati ex D.Lgs. n. 231/2001 e relative sanzioni".

In particolare, la Parte Speciale A descrive:

- i) i Principi generali di comportamento – intesi come doveri e obblighi – applicabili a tutte le Aree a rischio reato nonché, specificamente, rilevanti per le singole famiglie di reato presupposto ex D.Lgs. n. 231/2001;
- ii) le Aree a rischio reato (ivi incluse quelle strumentali, ovvero caratterizzate da attività che possono assumere carattere di supporto o, appunto, strumentali, rispetto alla commissione delle fattispecie di reato di interesse, con particolare riguardo, come si vedrà nella Parte Speciale A, ai reati contro la Pubblica Amministrazione e ai reati societari con specifico riferimento alla Corruzione tra privati e alla Istigazione alla corruzione tra privati);
- iii) i reati presupposto astrattamente ipotizzabili;
- iv) le Attività sensibili;
- v) i ruoli aziendali responsabili/coINVOLTI nell'esecuzione delle Attività sensibili;
- vi) i controlli preventivi in essere/in corso di implementazione per le singole Aree a rischio reato;

La Parte Speciale B dedicata ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, invece, descrive:

- i) i reati di cui all'art. 25-*septies* del D.Lgs. n. 231/2001;
- ii) i Principi generali di comportamento in materia di salute e sicurezza sul lavoro – intesi come doveri e obblighi – applicabili trasversalmente a tutte le Aree a rischio reato;
- iii) i fattori di rischio esistenti nell'ambito dell'attività d'impresa svolta dalla Società;
- iv) la struttura organizzativa della Società in materia di salute e sicurezza;

- v) i principi e le norme di riferimento per la Società;
- vi) i doveri ed i compiti in materia di salute e sicurezza dei soggetti operanti nell'ambito della struttura organizzativa di Eurobet;
- vii) la comunicazione, la formazione e l'addestramento in materia di salute e sicurezza;
- viii) la sorveglianza sanitaria;
- ix) il sistema di controllo in materia di salute e sicurezza.

Di seguito si elencano le categorie di reato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, ritenute maggiormente rilevanti in ragione del settore di operatività, dell'organizzazione e dei processi che caratterizzano la Società e che sono oggetto di trattazione nelle due Parti Speciali:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis del Decreto);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto);
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis del Decreto);
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 del Decreto);
- Reati societari (art. 25-ter del Decreto);
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del Decreto);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del Decreto);
- Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del Decreto);
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies del Decreto);

- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies* del Decreto);
- Reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria (art. 25-*decies* del Decreto);
- Reati ambientali (art. 25-*undecies* del Decreto);
- Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* del Decreto);
- Reati transnazionali (l. n. 146/2006);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di giuoco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies* del Decreto);
- Reati tributari (art. 25-*quinqüesdecies* del Decreto).

Anche in considerazione del numero di fattispecie di reato che attualmente costituiscono presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti ai sensi del Decreto, talune di esse non sono state ritenute rilevanti ai fini della costruzione del presente Modello, in quanto si è reputato che il rischio relativo alla commissione di tali reati fosse solo astrattamente e non concretamente ipotizzabile.

In ogni caso, i principi etici su cui si fonda il Modello della Società e la sua struttura di *governance* sono finalizzati a prevenire in linea generale anche quelle fattispecie di reato che, per la loro irrilevanza, non trovano disciplina specifica nelle Parti Speciali del presente Modello.

3.4 I documenti connessi al Modello

Il presente Modello è costituito da una Parte Generale, corredata da un allegato "A" ("Elenco dei reati ex D.lgs. n. 231/2001 e relative sanzioni), e da due Parti Speciali: la "A" strutturata

per processi aziendali e la “B” dedicata integralmente ai reati in materia di salute e sicurezza sul posto di lavoro.

Costituiscono parte integrante e sostanziale del Modello i seguenti documenti:

- il **Codice Etico**, contenente l’insieme dei diritti, doveri e responsabilità di Eurobet nei confronti dei destinatari del Modello;
- il **sistema disciplinare** e relativo meccanismo sanzionatorio da applicare in caso di violazione del Modello;
- il **sistema di deleghe e procure**, nonché tutti i documenti aventi l’obiettivo di descrivere e attribuire responsabilità e/o mansioni a chi opera all’interno di Eurobet nelle Aree a rischio reato (organigrammi, comunicazioni organizzative, mansionari, ecc.);
- il **sistema normativo interno**, ovvero l’insieme di procedure, istruzioni operative e protocolli definiti da Eurobet per disciplinare le modalità operative nelle Aree a rischio reato e che costituiscono le regole da seguire nello svolgimento delle attività aziendali, prevedendo i controlli da espletare al fine di garantire la correttezza, l’efficacia e l’efficienza delle stesse.

Ne consegue che con il termine “Modello” deve intendersi non solo il presente documento ma altresì tutti gli ulteriori documenti definiti da Eurobet per il presidio dei rischi connessi al D.Lgs. n. 231/2001.

Pertanto, la struttura organizzativa della Società è ispirata all’attuazione di una separazione di compiti, ruoli e responsabilità tra le varie Direzioni / Funzioni, in modo che nessuna possa, in autonomia, seguire tutte le fasi di un singolo processo.

Il sistema organizzativo della Società è definito, e sistematicamente aggiornato, attraverso specifici documenti aziendali, denominati comunicazioni organizzative, nei quali sono indicati:

- il Responsabile della Direzione / Funzione
- a chi questa riporta gerarchicamente;
- le principali responsabilità della Direzione / Funzione.

La diffusione di tali documenti è assicurata attraverso l'invio per posta elettronica nonché mediante la pubblicazione sulla *intranet* aziendale.

La Società, inoltre, contempla un **Sistema premiante** in favore dei dipendenti – basato sulle *performance* – che prevede una revisione economica *in melius* del trattamento economico.

Il processo di revisione delle retribuzioni tiene in considerazione quello di analisi delle *performance* annuali (*Performance Review*), che offre ai direttori di divisione e ai supervisor l'opportunità di valutare le *performance* delle loro risorse, le loro potenzialità di crescita e aspettative di carriera, fornire *feedback* sulle prestazioni in ottica di costante miglioramento, discutere di eventuali aree da potenziare e, se necessario, intervenire con percorsi di formazione e/o con variazioni economiche contrattuali.

Il periodo di valutazione delle prestazioni ha durata annuale, dal 1° gennaio al 31 dicembre di ogni anno.

3.5 Gestione delle risorse finanziarie

Fermo restando quanto indicato al precedente § 3.4, tenuto conto che ai sensi dell'art. 6, comma secondo, lett. c), D.Lgs. n. 231/2001, tra le esigenze cui il Modello deve rispondere vi è anche l'individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati presupposto, la Società ha adottato specifici protocolli contenenti i principi ed i comportamenti da seguire nell'ambito della gestione di tali risorse.

3.6 Procedure manuali e informatiche

Nell'ambito del proprio sistema organizzativo, Eurobet ha definito procedure volte a regolamentare lo svolgimento delle attività aziendali.

Nel rispetto delle Linee guida di Confindustria, infatti, la Società ha deciso di dotarsi delle procedure, sia manuali e sia informatiche, le quali dettano le regole da seguire in seno ai processi aziendali interessati, prevedendo anche i controlli da espletare al fine di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza delle attività aziendali.

Le procedure sono redatte dalla funzione Project Planning & Quality, riviste dalla funzione Compliance e approvate dal Comitato di controllo.

Le procedure sono diffuse, pubblicizzate, raccolte e poste a disposizione di tutti i soggetti aziendali tramite comunicazione interna ad opera della Direzione *Human Resources* e sono sempre accessibili e visionabili tramite la *intranet* aziendale.

3.7 Diffusione del Modello

3.7.1 I destinatari del Modello

Le norme ed i principi contenuti nel Modello e nei documenti che ne costituiscono parte integrante, devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono, in seno alla Società, una posizione di vertice (*soggetti in posizione apicale*); in secondo luogo, dai suoi dipendenti, inclusi i dirigenti cc.dd. “non apicali” (*soggetti in posizione subordinata*), senza alcuna eccezione; infine, da tutti coloro che, seppur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, per Eurobet (ad esempio, collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, *partner commerciali*, intermediari, ecc.; di seguito, indicati quali “soggetti terzi”).

Tutti i soggetti indicati nel presente § saranno complessivamente definiti, nel prosieguo, “Destinatari” o, singolarmente, “Destinatario”.

3.7.2 I soggetti in posizione apicale

A mente dell’art. 5, comma primo, lett. a) del Decreto, rientrano nella categoria dei “soggetti apicali” le persone “*che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale*”, nonché i soggetti che “*esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo*” dell’Ente.

Assume rilevanza, *in primis*, la posizione dei componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo di Eurobet (di seguito, anche, “Amministratori” e “Sindaci”), quale che sia il sistema prescelto tra quelli indicati dal Legislatore (Amministratore Unico, Consiglio di Amministrazione, Amministrazione congiunta o disgiunta).

Infine, nel novero dei soggetti apicali, vanno ricompresi, alla stregua dell'art. 5 del Decreto, i soggetti dotati di autonomia finanziaria e funzionale (ad esempio, i Responsabili di Direzione), nonché – ove presenti – i preposti delle sedi secondarie. Tali soggetti possono essere legati alla Società sia da un rapporto di lavoro subordinato, sia da altri rapporti di natura privatistica (ad esempio, mandato, agenzia, ecc.).

3.7.3 I soggetti in posizione subordinata

Nella nozione di soggetti in posizione subordinata (o “soggetti sottoposti”) rientrano tutti i soggetti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall'inquadramento aziendale riconosciuti (ad esempio, dirigenti “non apicali”, quadri, impiegati, lavoratori a tempo determinato, lavoratori con contratto di inserimento, ecc.).

Nell'ambito di tale categoria rientrano anche i dipendenti cui sono assegnati, o che comunque svolgono, funzioni e/o compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad esempio, il Responsabile e gli Addetti al Servizio Prevenzione e Protezione, gli Addetti al Primo Soccorso, gli Addetti alla Protezione Incendi, i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, ecc.).

3.7.4 I soggetti terzi

Nella categoria dei “soggetti terzi” rientrano, in particolare, tutti i soggetti che non rivestono una posizione “apicale” nei termini specificati nei §§ precedenti e che sono comunque tenuti al rispetto del Modello in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura societaria ed organizzativa della Società, ad esempio in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o

vigilanza di un soggetto “apicale” ovvero in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per Eurobet.

A titolo esemplificativo, nell’ambito di tale categoria possono farsi rientrare:

- tutti coloro che intrattengono con Eurobet un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad esempio, i collaboratori a progetto, i consulenti, i lavoratori somministrati);
- i collaboratori a qualsiasi titolo;
- gli agenti, gli intermediari e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società;
- i soggetti cui sono assegnati – o che comunque svolgono – funzioni e compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad esempio, i Medici Competenti e, qualora esterni all’azienda, i Responsabili e gli Addetti al Servizio Prevenzione e Protezione);
- i fornitori, i consulenti, gli appaltatori;
- i punti vendita;
- i *partner* commerciali e finanziari.

3.7.5 Formazione e informazione al personale e ai franchisee

Eurobet, consapevole dell’importanza degli aspetti formativi e informativi, opera al fine di garantire la conoscenza da parte del personale e dei *franchisee* sia del contenuto del Decreto e degli obblighi derivanti dal medesimo, sia del proprio Modello.

Ai fini dell’attuazione del Modello, la formazione, le attività di sensibilizzazione e quelle di informazione nei confronti del personale sono gestite dalla competente Direzione *Human*

Resources in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza e con i responsabili delle altre Direzioni / Funzioni aziendali coinvolte nell'applicazione del Modello.

Le attività di formazione, sensibilizzazione e di informazione riguardano tutto il personale, compresi i soggetti apicali, nonché i *franchisee*.

Con riferimento al personale, tali attività sono previste e realizzate sia all'atto dell'assunzione o dell'inizio del rapporto, sia in occasione di mutamenti di funzione della persona ovvero di modifiche del Modello o delle ulteriori circostanze di fatto o di diritto che ne determinino la necessità, al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto.

In particolare, è prevista:

- una comunicazione iniziale a tutto il personale in forza circa l'adozione del presente documento;
- successivamente all'assunzione, viene consegnato un *set* informativo, contenente (oltre al materiale indicato da ulteriori *policy* o procedure aziendali, quali *privacy* e sicurezza delle informazioni, igiene e sicurezza sul lavoro) il CCNL, il testo del Decreto Legislativo n. 231/2001, il presente Modello ed il Codice Etico, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza;
- la sottoscrizione di una dichiarazione di presa visione, conoscenza e accettazione;
- una specifica e continua attività di formazione da organizzarsi in corsi d'aula o da erogarsi attraverso strumenti e servizi di *e-learning* (con soluzioni che garantiscano il riscontro dell'avvenuta formazione). Tale attività è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'Area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

Al fine di garantire l'effettiva diffusione del Modello e l'informazione del personale con riferimento ai contenuti del Decreto ed agli obblighi derivanti dall'attuazione del medesimo, è stata predisposta una specifica area della rete informatica aziendale dedicata all'argomento.

Con riferimento ai *franchisee*, la Società prevede che qualora un rapporto con una terza parte debba essere regolato negozialmente, il contratto dovrà prevedere un'apposita clausola informativa circa l'adozione, da parte di Eurobet, di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e di un Codice Etico; allo stesso tempo, la predetta clausola impegnerà la controparte a rispettare le previsioni contenute nel Modello e nel Codice Etico e avrà natura risolutiva del contratto in favore della Società per inadempimento della controparte qualora quest'ultima dovesse violare le previsioni contenute nei già citati Documenti.

Inoltre, la Società si impegna anche a formare *il personale dei Punti Vendita* mediante corsi da erogarsi attraverso strumenti e servizi di *e-learning* (con soluzioni che garantiscano il riscontro dell'avvenuta formazione), attraverso la piattaforma di e-learning.

3.7.6 Informazione ai terzi e diffusione del Modello

Eurobet prevede altresì la diffusione del Modello anche ai soggetti terzi.

Nei rispettivi testi contrattuali, infatti, sono inserite specifiche clausole dirette ad informare i terzi dell'adozione del Modello da parte di Eurobet, di cui gli stessi dichiarano di aver preso visione e di aver conoscenza delle conseguenze derivanti dal mancato rispetto dei precetti contenuti nel Modello, nel Codice Etico nonché si obbligano a non commettere e a far sì che i propri apicali o sottoposti si astengano dal commettere alcuno dei reati presupposto.

4. IL MODELLO DI GOVERNANCE E IL SISTEMA ORGANIZZATIVO DI EUROBET

4.1 Il Consiglio di Amministrazione

Eurobet è una società a responsabilità limitata disciplinata dalle norme del Codice civile, soggetta ad attività di direzione e coordinamento, ai sensi dell'art. 2497-*bis* Cod. civ., da parte del Gruppo “Entain PLC-GBM”, che si esplica attraverso attività di *reporting* periodica.

È governata da un Consiglio di Amministrazione, che può essere composto da due o più membri⁵.

Il Consiglio di Amministrazione è investito di tutti i più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, senza eccezione alcuna, con tutte le facoltà per l’attuazione e il raggiungimento degli scopi sociali.

Il Consiglio di Amministrazione può nominare uno o più Amministratori Delegati, determinando il contenuto, i limiti e le modalità di esercizio della delega.

Il Consiglio di Amministrazione può delegare tutti quei poteri che sono per legge delegabili agli Amministratori Delegati e a uno o più Consiglieri di Amministrazione.

Gli Amministratori Delegati, nell’ambito dei poteri a loro attribuiti, possono nominare uno o più Procuratori Speciali per determinati atti o categorie di atti determinandone mansioni, attribuzioni e poteri, anche di rappresentanza, nel rispetto delle limitazioni di legge.

4.2 L’Assemblea dei Soci

L’Assemblea dei Soci è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla legge o dallo Statuto.

⁵ Il Consiglio di Amministrazione di Eurobet, alla data di approvazione del Modello, è composto da 5 membri.

L'Assemblea, legalmente convocata e regolarmente costituita, rappresenta l'universalità dei Soci e le sue deliberazioni, prese in conformità alla legge e allo Statuto, obbligano tutti i Soci, anche se assenti o dissenzienti.

4.3 Il Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale di Eurobet si compone di tre membri effettivi e due supplenti, scelti tra soggetti iscritti all'Albo dei revisori.

Il Collegio Sindacale ha il compito di verificare:

- l'osservanza della legge e dello Statuto;
- il rispetto dei principi di corretta amministrazione;
- l'adeguatezza della struttura organizzativa della Società, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo contabile, anche in riferimento all'affidabilità di quest'ultimo a rappresentare correttamente i fatti di gestione.

4.4 La revisione contabile

L'Assemblea dei Soci di Eurobet ha affidato l'incarico di revisione legale dei conti ad una primaria società di revisione contabile.

4.5 Il sistema di controllo interno di Eurobet

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

Ogni persona che fa parte dell'organizzazione di Eurobet è parte integrante del suo sistema di controllo interno ed ha il dovere di contribuire, nell'ambito delle funzioni ed attività svolte, al suo corretto funzionamento.

4.6 Principi generali di controllo in tutte le Aree a rischio reato

In aggiunta ai controlli preventivi specifici descritti nelle Parti Speciali del presente Modello, la Società ha implementato specifici controlli generali applicabili in tutte le Aree a rischio reato.

Si tratta, nello specifico, dei seguenti:

- **trasparenza:** ogni operazione / transazione / azione deve essere giustificabile, verificabile, coerente e congrua;
- **separazione delle funzioni / poteri:** nessuno può gestire in autonomia un intero processo ovvero essere dotato di poteri illimitati; i poteri autorizzativi e di firma devono essere definiti in modo coerente con le responsabilità organizzative assegnate;
- **adeguatezza delle norme interne:** l'insieme delle norme aziendali deve essere coerente con l'operatività svolta ed il livello di complessità organizzativa è tale da garantire i controlli necessari a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- **tracciabilità / documentabilità:** ogni operazione / transazione / azione, nonché le relative attività di verifica e controllo, devono essere documentate e la documentazione deve essere adeguatamente archiviata;
- **conformità alle regole comportamentali contenute nel Codice Etico adottato:** tutte le procedure aziendali devono uniformarsi ai principi dettati dal Codice Etico.

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza

Secondo le disposizioni del D.Lgs. n. 231/2001 (artt. 6 e 7), le indicazioni contenute nella Relazione di accompagnamento al D.Lgs. n. 231/2001, e gli orientamenti dottrinali e giurisprudenziali consolidatisi sul punto, le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza, tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, debbono essere i seguenti:

- **autonomia e indipendenza:** sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e, dunque, non subisca condizionamenti o interferenze da parte dell'organo dirigente.

Tali requisiti si possono ottenere garantendo all'Organismo di Vigilanza la posizione gerarchica più elevata possibile e prevedendo un'attività di *reporting* al massimo vertice aziendale, ovvero al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso. Ai fini dell'indipendenza è inoltre indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti operativi, che ne comprometterebbero l'obiettività di giudizio con riferimento a verifiche sui comportamenti e sull'effettività del Modello.

- **professionalità:** l'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio⁶;

⁶ Ci si riferisce, tra l'altro, a: tecniche di analisi e valutazione dei rischi; misure per il loro contenimento (procedure organizzative, meccanismi di contrapposizione dei compiti, ecc.); *flow charting* di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza, tecniche di intervista e di elaborazione dei questionari; metodologie per l'individuazione di frodi; ecc. L'Organismo di Vigilanza deve avere competenze di tipo ispettivo (per accertare come si sia potuto verificare un reato della specie in esame e di chi lo abbia commesso), competenze di tipo consulenziale (per adottare – all'atto del disegno del Modello e delle successive modifiche – le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati medesimi o, ancora, correntemente per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati) e competenze giuridiche. Il D.Lgs. n. 231 del 2001 è una disciplina penale ed avendo l'attività dell'Organismo di Vigilanza lo scopo di prevenire la realizzazione dei reati è dunque essenziale la conoscenza della struttura e delle modalità realizzative dei reati.

- **continuità d'azione:** l'Organismo di Vigilanza deve: *a)* svolgere in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine; *b)* essere una struttura riferibile alla Società, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza sulla base del piano delle attività. Per assicurare l'effettiva sussistenza dei requisiti descritti in precedenza, è opportuno che tali soggetti posseggano, oltre alle competenze professionali descritte, i requisiti soggettivi formali che garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito (ad esempio, onorabilità, assenza di conflitti di interesse e di relazioni parentali con gli organi sociali e con il vertice, ecc.);
- **onorabilità:** tale requisito è soddisfatto tramite la verifica della mancanza di cause ostative di ineleggibilità e di sopravvenute cause di **decadenza** di cui al successivo § 5.4 ovvero di **revoca** di cui al § 5.3.

5.2 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di dare concreta attuazione al Modello, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del medesimo deve essere affidato ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Il Consiglio di Amministrazione di Eurobet nomina pertanto quale Organismo di Vigilanza (in seguito, anche, "OdV") della Società un organo pluri-soggettivo (collegiale), composto da almeno tre membri di cui almeno due esterni, individuati tra soggetti aventi gli adeguati requisiti di indipendenza, onorabilità, professionalità.

Tale configurazione garantisce:

- l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente dell'organizzazione, assicurando al contempo sufficiente continuità d'azione e, nel complesso, permette di soddisfare il requisito della professionalità in relazione alle diverse categorie di reati presupposto;

Con la medesima deliberazione che nomina l'OdV, il Consiglio di Amministrazione della Società fissa il compenso spettante a tale organo per l'incarico assegnatogli.

5.3 Durata dell'incarico

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per la durata di tre anni e può essere rinnovato.

La cessazione dall'incarico dell'OdV può avvenire per una delle seguenti cause:

- scadenza dell'incarico;
- revoca dell'Organismo da parte del Consiglio di Amministrazione;
- rinuncia di almeno due componenti, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione;
- sopraggiungere di una delle cause di decadenza di cui al successivo § 5.4.

La revoca dell'OdV può essere disposta solo per giusta causa e tali devono intendersi, a titolo esemplificativo, le seguenti ipotesi:

- il caso in cui il componente sia coinvolto in un processo penale avente ad oggetto la commissione di un delitto;
- il caso in cui sia riscontrata la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dell'OdV;
- una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;

- il possibile coinvolgimento della Società in un procedimento, penale o civile, che sia connesso ad un'omessa o insufficiente vigilanza, anche colposa.

La revoca è disposta con deliberazione del Consiglio di Amministrazione, previo parere del Collegio Sindacale della Società.

In caso di scadenza, revoca o rinuncia, il Consiglio di Amministrazione nomina entro sessanta giorni il nuovo componente dell'OdV, mentre il componente uscente rimane in carica fino alla sua sostituzione.

5.4 Casi di ineleggibilità e di decadenza

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza del componente dell'OdV:

- a) l'interdizione, l'inabilitazione, il fallimento o, comunque, la condanna penale, anche non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal Decreto o, comunque, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;
- b) l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale della Società o con i soggetti esterni incaricati della revisione;
- c) l'esistenza di rapporti di natura patrimoniale tra il componente e la Società tali da compromettere l'indipendenza del componente stesso.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, il componente l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione.

5.5 Funzioni, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

In conformità alle indicazioni fornite dal Decreto e dalle Linee guida di Confindustria, la funzione dell'Organismo di Vigilanza consiste, in generale, nel:

1. vigilare sull'effettiva applicazione del Modello in relazione alle diverse tipologie di reati presi in considerazione dallo stesso;
2. verificare l'efficacia del Modello e la sua reale capacità di prevenire la commissione dei reati in questione;
3. analizzare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
4. individuare e proporre al Consiglio di Amministrazione aggiornamenti e modifiche del Modello stesso in relazione alla mutata normativa o alle mutate necessità o condizioni aziendali.

Per lo svolgimento delle funzioni e dei compiti sopra indicati, vengono attribuiti all'OdV i seguenti poteri:

- accedere in modo ampio e capillare ai vari documenti aziendali;
- avvalersi del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali e degli organi sociali che possano essere interessati, o comunque coinvolti, nelle attività di controllo;
- conferire specifici incarichi di consulenza ed assistenza a professionisti anche esterni alla Società.

5.6 Risorse dell'Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione assegna all'OdV un *budget* di risorse umane e finanziarie ritenute opportune ai fini dello svolgimento dell'incarico assegnato.

Con riguardo alle risorse finanziarie, l'OdV potrà disporre, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti, del *budget* che il Consiglio di Amministrazione provvede ad assegnargli con cadenza annuale.

Tuttavia, qualora ne ravvisi l'opportunità, nel corso del proprio mandato, l'OdV può chiedere al Consiglio di Amministrazione, mediante comunicazione scritta motivata, l'assegnazione di ulteriori risorse umane e/o finanziarie (*extra-budget*).

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza ha la facoltà di richiedere di far stipulare, modificare e/o risolvere incarichi professionali a soggetti terzi in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico.

5.7 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

5.7.1 Whistleblowing

La Società ha adottato un sistema di *whistleblowing* in conformità a quanto previsto dall'art. 54-bis, D.Lgs. n. 165/2001, siccome sostituito dall'art. 1, L. n. 179 del 30 novembre 2017, in materia di "Tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato".

La gestione delle segnalazioni da parte dei dipendenti che, in ragione del proprio rapporto di lavoro, vengano a conoscenza di condotte illecite ovvero potenzialmente illecite è disciplinata nelle modalità che seguono:

1. mediante invio all'indirizzo di posta elettronica a tal fine appositamente attivato dalla Società (<whistleblowingeurobet@gmail.com>), ex art. 6, comma 2-bis, lett. b), D.Lgs. n. 231/2001;

2. a mezzo del servizio postale all'indirizzo della sede legale della Società, avendo cura che venga inserita in una busta chiusa, **anonima**, che rechi all'esterno la dicitura "riservata / personale" nonché "all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza di Eurobet Italia S.r.l.", ex art. 6, comma 2-bis, lett. a), D.Lgs. n. 231/2001.

È prevista anche la possibilità di effettuare segnalazioni in forma anonima. In ogni caso, per rendere più agevole la verifica della fondatezza della denuncia e ridurre il rischio di alimentare denunce infondate e mere doglianze.

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello, l'OdV deve essere informato mediante apposite segnalazioni da parte dei Destinatari (e, ove del caso, dei terzi) qualora venissero a conoscenza di:

- fatti e/o notizie relative ad eventi che potrebbero, anche solo potenzialmente, determinare la responsabilità della Società ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- l'avvio di procedimento giudiziario a carico di dirigenti e/o dipendenti ai quali siano contestati i reati presupposto contenuti nel catalogo di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- violazioni del Modello 231 e comportamenti che possano far sorgere il sospetto di trovarsi di fronte ad un atto illecito o comunque ad una condotta non in linea con i principi, le procedure e le regole prefissate nell'ambito del Modello 231;
- anomalie o atipicità rispetto ai principi delineati nel Modello 231.

Pertanto, l'OdV deve essere tempestivamente informato da chiunque venga in possesso di informazioni in merito a quegli atti, comportamenti o eventi che possano determinare o stanno per determinare una violazione del Modello 231 o che, più in generale, siano rilevanti ai fini del D.Lgs. n. 231/2001.

Gli obblighi di segnalazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 Cod. civ.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute, ivi comprese quelle in forma anonima, e determina le conseguenti iniziative, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e/o ogni altro soggetto che riterrà utile, motivando per iscritto ogni conclusione raggiunta dalla propria attività di istruttoria.

In particolare, le segnalazioni ricevute attraverso i canali sopra citati vengono gestite dall'OdV come segue:

- valutazione preliminare: l'OdV effettua una prima valutazione della segnalazione al fine di:
 - accertare che rientri nell'ambito di competenza dell'Organismo;
 - verificare che sia sufficientemente circostanziata per poter procedere ad un approfondimento della stessa.

Nel caso in cui la segnalazione presenti le caratteristiche sopra riportate, l'OdV avvia le attività di istruttoria; in caso contrario, provvede all'archiviazione della segnalazione, con un breve nota esplicativa, e informa i soggetti aziendali competenti, per le valutazioni del caso, qualora la stessa non rientri nell'ambito di competenza dell'OdV;

- attività istruttoria: l'OdV valuta discrezionalmente e sotto la propria responsabilità la segnalazione al fine di valutare la necessità di effettuare specifici approfondimenti per accertare i fatti ivi denunciati. Tale necessità viene determinata sulla base dei seguenti elementi: (i) informazioni fornite a corredo

della segnalazione; (ii) attuali procedure in vigore attinenti i fatti segnalati; (iii) segnalazioni/verifiche precedenti aventi lo stesso oggetto e già esaminate.

Nel caso in cui l'OdV ritenga di non dover procedere all'effettuazione di ulteriori verifiche, redige una breve nota esplicativa delle analisi svolte e archivia la segnalazione. Qualora, invece, ritenga di dover procedere con ulteriori approfondimenti, avvia delle verifiche ad hoc (attività di indagine), eventualmente con modalità riservate, in funzione dell'oggetto della segnalazione;

- attività di indagine: l'attività di indagine che dovesse seguire alla segnalazione viene condotta mediante il supporto delle funzioni aziendali competenti o di soggetti esterni e nel rispetto di tutte le norme applicabili a tutela tanto del soggetto segnalante quanto di eventuali soggetti coinvolti nelle verifiche;
- misure correttive: qualora l'indagine rilevi la necessità di un intervento correttivo, l'OdV ne suggerisce l'attuazione;
- attività di reporting: l'OdV predisponde la reportistica circa l'esito dell'attività svolta, diretta al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale (si veda il paragrafo 5.8).

L'OdV istituisce un registro delle segnalazioni, contenente l'indicazione delle segnalazioni pervenute, dei relativi responsabili, nonché delle eventuali sanzioni irrogate nei loro confronti.

5.7.1.1 Sistema di tutela del segnalante

L'identità del segnalante viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione e pertanto non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevano o

siano coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dalla legge.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

Nei confronti di colui che effettua una segnalazione **non è consentita né tollerata** alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano segnalazioni può essere denunciata, dal segnalante o dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo, all'Ispettorato nazionale del lavoro.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante **è nullo**. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 Cod. civ., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

Ad ulteriore tutela del segnalante, l'art. 6, comma 2-*quater*, del Decreto stabilisce che “è *onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni*

disciplinari o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa”.

Sono previste sanzioni nei confronti di chi violi le misure di tutela del segnalante, di chi effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate nonché di chi adotti misure di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante in ragione della segnalazione medesima, in linea con il sistema disciplinare descritto al § 6.

5.7.2 Flussi informativi specifici periodici / occasionali

Oltre alle segnalazioni relative alle violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere obbligatoriamente e tempestivamente trasmessi/e all’OdV:

1. l’eventuale esistenza di situazioni di conflitto di interesse tra uno dei Destinatari e la Società;
2. gli eventuali provvedimenti assunti da ADM in materia di legalità e sicurezza su tutte le attività di gioco, dai quali emergano violazioni della normativa vigente in materia;
3. i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, inerenti allo svolgimento di indagini che vedano coinvolta la Società o i componenti degli Organi sociali;
4. i rapporti eventualmente predisposti dai responsabili di altri organi (ad esempio, Collegio Sindacale) nell’ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero

emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del D.Lgs. n. 231/2001;

5. le notizie relative a procedimenti disciplinari nonché ad eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
6. le commissioni di inchiesta o relazioni / comunicazioni interne da cui emerga la responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
7. i cambiamenti organizzativi;
8. gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e dei poteri;
9. le operazioni con parti correlate e infragruppo concluse a valori diversi da quelli di mercato, con espressa indicazione delle relative motivazioni;
10. le eventuali transazioni di natura finanziaria e commerciale effettuate in paesi regolati da normativa fiscale privilegiata;
11. eventuali eccezioni/criticità relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di eventuali finanziamenti pubblici;
12. i mutamenti nelle Aree a rischio reato;
13. le eventuali comunicazioni del Collegio Sindacale in merito ad aspetti che possano indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società;
14. la copia dei verbali delle riunioni dell'assemblea dei Soci, del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale;
15. le dichiarazioni periodiche da parte del Consiglio di Amministrazione, dirigenti e quadri aziendali;

16. il bilancio annuale, la nota integrativa e la relazioni del Collegio Sindacale e del revisore Legale;
17. le comunicazioni della società di revisione contabile (a titolo esemplificativo, *Management Letter*, espressione di giudizio, ecc.);
18. i risultati di eventuali *audit* interni condotti sulle Aree a rischio reato;
19. le eventuali procedure operative di nuova emanazione e le modifiche / integrazioni a quelle già esistenti;
20. l'attività di informazione e formazione svolta in attuazione del Modello e la partecipazione alla medesima da parte dei soggetti destinatari;
21. copia e sintesi dei verbali che hanno evidenziato dei rilievi durante le visite ispettive effettuate dalle Autorità pubbliche;
22. in materia di antiriciclaggio, relazione semestrale AML, rendicontazione di casi di impossibilità di adempiere agli obblighi di adeguata verifica, risultanze di eventuali attività di verifica da parte delle Autorità di vigilanza, ed eventuali criticità riscontrate;
23. nell'ambito del processo di *Trading* e monitoraggio scommesse, individuazione di eventuali flussi anomali di giuoco, nei diversi eventi sportivi quotati nel palinsesto;
24. l'ammontare cumulato delle spese di rappresentanza sostenute nel periodo di riferimento (ad esempio, trimestre / semestre) nei confronti di uno stesso soggetto esterno, al fine di monitorare eventuali concentrazioni anomale;
25. eventuali eccezioni e/o deviazioni riscontrate nel processo di acquisto, autorizzate nel periodo di riferimento (elenco acquisti urgenti effettuati nel periodo, elenco degli affidamenti diretti effettuati nel periodo in deroga alle procedure di selezione competitiva, report cumulato degli ordini verso fornitori, ecc.);

26. eventuali eccezioni individuate nel processo di due diligence sui fornitori;
27. eventuali situazioni di concentrazioni o anomalie individuate nel monitoraggio periodico delle note spese e dei relativi rimborsi erogati ai dipendenti;
28. altre eventuali eccezioni riscontrate dai *Key Officer* in relazione alle loro attività di controllo ovvero in relazione ad anomalie riscontrate a seguito di accertamenti condotti sui *red flags*.

Tutto quanto sopra esposto evidenzia la necessità da parte della Società di garantire un flusso informativo strutturato e concepito quale strumento per garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia ed effettività del Modello, utile anche per l'eventuale *accertamento post facto* delle cause che hanno reso possibile il verificarsi di reati previsti dal Decreto 231. L'informativa oggetto dei flussi periodici / occasionali è definita sulla base dei **red flags** o segnali di anomalia individuati all'esito dell'attività di *risk assessment*.

Per la gestione dei flussi informativi specifici periodici / occasionali, la Società ha attivato una specifica casella di posta elettronica ordinaria (<odveurobet@gmail.com>).

5.8 Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza

Premesso che la responsabilità di adottare ed efficacemente implementare il Modello permane in capo al Consiglio di Amministrazione della Società, l'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e al verificarsi di eventuali criticità.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità nei confronti del Consiglio di Amministrazione di:

- comunicare tempestivamente eventuali problematiche connesse alle attività, laddove rilevanti;

- relazionare, con cadenza almeno semestrale, in merito all'attuazione del Modello.

L'OdV sarà tenuto a relazionare periodicamente, oltre che il Consiglio di Amministrazione, anche il Collegio Sindacale in merito alle proprie attività.

L'Organismo potrà richiedere di essere convocato dai suddetti Organi per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche. Gli incontri con gli Organi sociali cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati. Copia di tali verbali sarà custodita dall'OdV e dagli Organi di volta in volta coinvolti.

Fermo restando quanto sopra, l'Organismo di Vigilanza potrà, inoltre, comunicare valutando le singole circostanze:

- i. i risultati dei propri accertamenti al Consiglio di Amministrazione. L'implementazione delle eventuali azioni di miglioramento sarà richiesta dall'OdV alle strutture aziendali competenti. Queste ultime dovranno predisporre un piano di azione, con indicazione della relativa tempistica e responsabilità di implementazione;
- ii. segnalare al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale comportamenti / azioni non in linea con il Modello 231.

L'Organismo, infine, ha l'obbligo di informare immediatamente il Collegio Sindacale qualora la violazione riguardi i componenti del Consiglio di Amministrazione.

6. IL SISTEMA SANZIONATORIO PER LA MANCATA OSSERVANZA DEL MODELLO

6.1 Principi generali

Eurobet prende atto e dichiara che la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme contenute nel Modello e nei documenti che ne costituiscono parte integrante (*cf.* § 3.4) è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

Al riguardo, infatti, lo stesso art. 6, comma secondo, lett. e), Decreto 231, prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono “*introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello*”.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illeciti di cui al D.Lgs. n. 231/2001, che le violazioni in questione possano determinare.

Più precisamente, la mancata osservanza delle norme contenute nel Modello e nei documenti che ne costituiscono parte integrante, lede, infatti, di per sé sola, il rapporto di fiducia in essere con la Società e comporta azioni disciplinari a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui la violazione costituisca anche reato (presupposto).

Ciò anche nel rispetto dei principi di tempestività e immediatezza della contestazione disciplinare e della irrogazione delle sanzioni, in ottemperanza alle norme di legge vigenti.

Il sistema sanzionatorio è suddiviso in sezioni, secondo la categoria di inquadramento dei destinatari, ai sensi dell'art. 2095 Cod. civ.

La violazione delle regole di comportamento e delle misure previste dal Modello e dai documenti che ne costituiscono parte integrante, da parte di dipendenti e/o di dirigenti della

Società, costituisce un inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, a tenore degli artt. 2104 e 2106 Cod. civ.

6.2 Definizione di “violazione” ai fini dell’operatività del sistema sanzionatorio

A titolo meramente generale ed esemplificativo, costituisce “violazione” del presente Modello:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello e nei documenti che ne costituiscono parte integrante, che comportino una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231/2001;
- l’omissione di azioni o comportamenti prescritti nel Modello e nei documenti che ne costituiscono parte integrante, che comportino una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231/2001.

6.3 Criteri di correlazione

Al fine di esplicitare preventivamente i criteri di correlazione tra le mancanze dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari adottati, il Consiglio di Amministrazione classifica le azioni degli Amministratori, dei dipendenti e degli altri soggetti terzi come segue:

- comportamenti tali da ravvisare una mancata esecuzione degli ordini impartiti dalla Società, sia in forma scritta che verbale, nell’esecuzione di attività a rischio reato, quali a titolo di esempio: violazione di procedure, regolamenti, istruzioni interne scritte o

verbali, violazione del Codice Etico, che integrino gli estremi della colpa lieve (violazione di lieve entità);

- comportamenti tali da ravvisare una grave infrazione alla disciplina e/o alla diligenza nel lavoro quale l'adozione, nell'espletamento delle attività a rischio reato, dei comportamenti di cui al punto precedente commessi con dolo o colpa grave (violazione di grave entità);
- comportamenti tali da provocare grave nocimento morale o materiale alla Società, tali da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea, quali l'adozione di comportamenti che integrino gli estremi di uno o più reati presupposto o comunque diretti in modo non equivoco al compimento di tali reati (violazione di grave entità e con pregiudizio per la Società).

Nello specifico, si verifica un mancato rispetto del Modello qualora si tratti di violazioni:

- realizzate nell'ambito delle Attività sensibili di cui alle Aree a rischio reato, ovvero strumentali, identificate nel Documento di sintesi del Modello (Parti Speciali A e B);
- idonee ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati previsti nel Decreto;
- finalizzate alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto o, comunque, qualora sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto.

Trovano, inoltre, apposita evidenza le violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro (Parte Speciale B), anch'esse ordinate secondo un ordine crescente di gravità.

In particolare, si verifica un mancato rispetto del Modello qualora la violazione determini:

- una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;
- una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;
- una lesione, qualificabile come "grave" ai sensi dell'art. 583, comma primo, Cod. pen., all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;
- una lesione all'integrità fisica, qualificabile come "gravissima" ai sensi dell'art. 583, comma secondo, Cod. Pen.;
- la morte di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

6.4 Sanzioni per i soggetti intranei all'Ente

6.4.1 Personale dipendente in posizione non dirigenziale

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle norme contenute nel presente Modello e nei documenti che ne costituiscono parte integrante, sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alla tipologia di sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti, esse rientrano tra quelle previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro "C.C.N.L. per i dipendenti del terziario: commercio, distribuzione e servizi" (di seguito, per brevità, anche "il CCNL"), nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7, L. n. 300/1970 (di seguito, per brevità, anche "lo Statuto dei lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili.

La violazione da parte del personale dipendente, ai sensi dei precedenti §§ 6.2 e 6.3, può dar luogo, secondo la gravità della violazione stessa, ai seguenti provvedimenti, che vengono stabiliti in applicazione dei principi di proporzionalità nonché dei criteri di correlazione tra

infrazione e sanzione e, comunque, nel rispetto della forma e delle modalità previste dalla normativa vigente.

Fatto salvo, in ogni caso, quanto indicato nel sistema disciplinare in uso presso la Società, il dipendente potrebbe incorrere nelle seguenti sanzioni disciplinari:

- biasimo inflitto verbalmente (violazioni di lieve entità);
- biasimo inflitto per iscritto (violazioni di lieve entità);
- multa non eccedente le quattro ore di retribuzione (violazioni di grave entità);
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di dieci giorni (violazioni di grave entità);
- licenziamento in tronco (violazioni di grave entità e con pregiudizio per la Società).

6.4.2 Dirigenti

In caso di violazione ai sensi dei precedenti §§ 6.2 e 6.3, o di adozione, nell'espletamento di attività nelle Aree a rischio reato, di un comportamento non conforme alle prescrizioni dei documenti sopra citati, da parte dei dirigenti, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure disciplinari più idonee in conformità di quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti "C.C.N.L. per i dipendenti del terziario: commercio, distribuzione e servizi".

6.4.3 Amministratori

Nel caso di violazione delle regole di cui ai precedenti §§ 6.2. e 6.3 da parte di uno o più Amministratori della Società, l'Organismo di Vigilanza informerà senza indugio il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale per le opportune valutazioni e provvedimenti.

Nell'ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio di uno o più Amministratori, presunti autori del/dei reato/i da cui/dai quali deriva la responsabilità amministrativa della Società, il Presidente del Consiglio di Amministrazione di Eurobet (o, in sua vece, altro Consigliere) dovrà procedere alla convocazione dell'Assemblea dei Soci per deliberare in merito alla revoca del mandato.

6.4.4 Sindaci

Nel caso di violazione delle regole di cui ai precedenti §§ 6.2 e 6.3 da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione e lo stesso Collegio Sindacale e su istanza del Presidente del Consiglio di Amministrazione verrà convocata l'Assemblea dei Soci affinché siano adottati gli opportuni provvedimenti.

6.4.5 Terzi

Nel caso di violazione delle regole di cui ai precedenti §§ 6.2 e 6.3 da parte di punti vendita, collaboratori, fornitori, agenti o consulenti esterni o, più in generale, di terzi, la Società, a seconda della gravità della violazione: (i) richiamerà gli interessati al rigoroso rispetto delle disposizioni ivi previste; o (ii) avrà titolo, in funzione delle diverse tipologie contrattuali, di recedere dal rapporto in essere per giusta causa ovvero di risolvere il contratto per inadempimento dei soggetti poc'anzi indicati.

A tal fine, la Società ha previsto l'inserimento di apposite clausole nei medesimi che prevedano:

- a.* l’informativa ai terzi dell’adozione del Modello e del Codice Etico da parte di Eurobet, di cui gli stessi dichiarano di aver preso visione, impegnandosi a rispettarne i contenuti e a non porre in essere comportamenti che possano determinare una violazione della legge, del Modello o la commissione di alcuno dei reati presupposto;
- b.* il diritto per la Società di recedere dal rapporto ovvero di risolvere il contratto (con o senza l’applicazione di penali), in caso di inottemperanza a tali obblighi.

Tale diritto di recesso sarà esercitato previa informazione all’Amministratore Delegato.