



**LOTTOMATICA**

MODELLO di ORGANIZZAZIONE,  
GESTIONE e CONTROLLO

ex D. Lgs. 231/01

PARTE GENERALE

SETTEMBRE 2010



**MODELLO di ORGANIZZAZIONE, GESTIONE e  
CONTROLLO**

**ex D. Lgs. 231/01**

**PARTE GENERALE**

**SETTEMBRE 2010**

## INDEX

INTRODUZIONE	4
IL DECRETO LEGISLATIVO 231	5
LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA	6
FINALITÀ DEL MODELLO	8
STRUTTURA DEL MODELLO	9
ELEMENTI DEL MODELLO	9
DESTINATARI DEL MODELLO	10
ADOZIONE DEL MODELLO	10
MODIFICHE DEL MODELLO	10
ATTUAZIONE DEL MODELLO	11
LA MAPPATURA DELLE AREE A RISCHIO E DEI CONTROLLI	12
IL SISTEMA ORGANIZZATIVO E AUTORIZZATIVO	13
Il Sistema organizzativo	13
Il Sistema autorizzativo	14
PRINCIPI DI CONTROLLO	14
Principi di controllo delle attività a rischio	14
IL CODICE DI CONDOTTA	17
Scopo del Codice di Condotta	17
Il Codice di Condotta di Gruppo	17
IL SISTEMA DISCIPLINARE	18

## Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo del Gruppo Lottomatica

<b>L'ORGANISMO DI VIGILANZA</b>	<b>19</b>
Requisiti dell'Organismo di Vigilanza	19
Individuazione dell'Organismo di Vigilanza	21
L'Organismo di Vigilanza nel Gruppo	21
<b>FLUSSI INFORMATIVI</b>	<b>21</b>
Reporting dell'Organismo verso gli organi societari e il Vertice Aziendale	21
Flusso informativo nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	22
<b>FORMAZIONE E COMUNICAZIONE DEL MODELLO</b>	<b>23</b>
Formazione	23
Comunicazione del Modello	25
<b>ALLEGATI - PARTE SPECIALE</b>	
Parte Speciale A	REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE
Parte Speciale B	REATI IN MATERIA DI FALSITÀ IN MONETA, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO E IN VALORI DI BOLLO
Parte Speciale C	REATI SOCIETARI
Parte Speciale D	REATI DI MARKET ABUSE
Parte Speciale E	DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA E REATI TRANSNAZIONALI
Parte Speciale F	REATI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI GRAVI E GRAVISSIME COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE
Parte Speciale G	REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA
Parte Speciale H	DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI
Parte Speciale I	DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO
Parte Speciale L	DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE
Parte Speciale M	INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA

## INTRODUZIONE

Il Gruppo Lottomatica (di seguito il “Gruppo”) è uno dei più grandi operatori di lotterie a livello mondiale ed è leader in Italia nel settore dei giochi. In qualità di concessionaria esclusiva dello Stato, il Gruppo gestisce dal 1993 la principale lotteria del mondo il “Lotto” e dal 2004 le lotterie Istantanee e Differite. Proseguendo con successo nella strategia di crescita attraverso la di-versificazione del proprio portafoglio di giochi e servizi, il Gruppo fornisce anche i relativi servizi tecnici, facendo leva sulle proprie competenze di processing e sul proprio presidio distributivo. Il Gruppo quindi distribuisce ad oggi giochi e servizi attraverso reti di collegamento on-line in tempo reale e vanta una capillare rete di vendita sull'intero territorio nazionale..Considerato che l'unitarietà complessiva delle realtà aziendali del Gruppo sotto il profilo organizzativo consiglia una predisposizione di regole e meccanismi di controllo comuni, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (di seguito il “Modello”) già adottato nel novembre 2004 da **Lottomatica S.p.A.** (ora Lottomatica Group S.p.A.) ed esteso, nel marzo 2007, all'intero Gruppo, viene ora modificato con riguardo in particolare alle fattispecie di reato afferenti i delitti informatici, il riciclaggio, i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime. Lottomatica pertanto incoraggia l'adesione da parte delle Società/Enti del Gruppo nell'ottica di una gestione sempre più efficiente e trasparente, nonché di una modernizzazione delle strutture aziendali. Ogni singola Società/Ente del gruppo delibera, sulla base di una preventiva valutazione di opportunità, l'adozione e l'aggiornamento del Modello del Gruppo Lottomatica prevedendo gli adeguamenti necessari rispetto alle peculiarità aziendali con particolare riferimento alla mappa delle attività a rischio, all'individuazione dell'Organismo di Vigilanza (di seguito “l'Organismo” o “OdV”) e al reporting verso lo stesso.

## QUADRO NORMATIVO

### Il Decreto Legislativo 231

In data 8 giugno 2001, con il Decreto Legislativo n. 231 (di seguito denominato il “Decreto”), entrato in vigore il 4 luglio 2001, il Legislatore ha recepito nel nostro ordinamento quanto stabilito nelle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche. Il Decreto, recante *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*, ha introdotto un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti derivante dalla commissione di determinati reati da parte di persone fisiche. In particolare, la responsabilità viene attribuita all’ente qualora i reati siano commessi nel suo interesse e vantaggio:

- a) da persona fisica che rivesta funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione, anche di un’unità organizzativa dell’ente dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- b) da persone che esercitino, anche in via di fatto, la gestione o il controllo dell’ente stesso; ovvero
- c) da persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti di cui alle lettere a) e b).

Nelle ipotesi in cui il reato sia stato commesso da **soggetti in posizione apicale** (sono considerati tali i soggetti specificati nelle lettere *a* e *b* del presente paragrafo), la responsabilità dell’ente è espressamente esclusa qualora questo ultimo dimostri che il reato è stato posto in essere eludendo fraudolentemente i modelli esistenti e non vi sia stato omesso o insufficiente controllo da parte dell’Organismo di Vigilanza, all’uopo incaricato di vigilare sul corretto funzionamento e sulla effettiva osservanza del modello stesso. Qualora il reato sia stato realizzato da un **soggetto in posizione subordinata** (ovvero da uno dei soggetti descritti nella lettera *c*) del presente paragrafo) l’ente sarà responsabile ove in giudizio venga dimostrato che la commissione del reato sia stata resa possibile dall’inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Diversamente, la

## Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo del Gruppo Lottomatica

responsabilità è espressamente esclusa laddove l'ente abbia adottato protocolli comportamentali adeguati (per il tipo di organizzazione e di attività svolta) a garantire lo svolgimento dell'attività stessa nel rispetto della legge nonché abbia individuato e minimizzato se non eliminato tempestivamente situazioni di rischio. La responsabilità dell'ente non scaturisce dalla commissione da parte dei soggetti appena individuati di qualsivoglia fattispecie criminosa, ma è circoscritta alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, indicati nel documento "Reati presupposto ex D. Lgs. 231/2001", facente parte integrante del presente Modello. Occorre, precisare che, a prescindere dall'eventuale Responsabilità Amministrativa dell'ente, chiunque commetta uno dei reati sopra richiamati sarà, comunque, perseguibile per la condotta illecita che ha posto in essere. L'**articolo 9 comma 1** del Decreto individua le sanzioni che possono essere comminate all'ente per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato, ovvero:

- 1) la sanzione pecuniaria;
- 2) le sanzioni interdittive;
- 3) la confisca;
- 4) la pubblicazione della sentenza.

In particolare, le "*sanzioni interdittive*" previste sono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

## Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo del Gruppo Lottomatica

Nella predisposizione del seguente Modello, il Gruppo, oltre ad osservare le prescrizioni indicate dal Decreto, ha seguito i principi espressi nelle “*Linee Guida per la costruzione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo*” approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 (qui di seguito denominate “Linee Guida”). Successivamente, in data 24 maggio 2004, Confindustria ha modificato il testo originario precedentemente elaborato integrandolo con le osservazioni formulate dal Ministero della Giustizia, ottenendo così la dichiarazione di “*idoneità*”. A seguito dei numerosi interventi legislativi che, nel frattempo, hanno modificato la disciplina sulla responsabilità amministrativa degli enti, estendendone l’ambito applicativo a ulteriori fattispecie di reato, Confindustria ha provveduto ad aggiornare le Linee Guida per la costruzione dei modelli organizzativi, approvate dal Ministero della Giustizia in data 2 aprile 2008. Gli aspetti salienti delle Linee Guida finalizzati alla corretta applicazione del Modello sono qui di seguito brevemente illustrati:

- a) l’identificazione dei rischi, ossia l’analisi del contesto aziendale per evidenziare in quale area o settore di attività e secondo quali modalità potrebbero verificarsi eventi pregiudizievoli agli obiettivi perseguiti dal D.Lgs. 231/01;
- b) la progettazione del sistema di controllo ovvero di protocolli finalizzati a programmare sia la formazione che l’attuazione delle decisioni dell’ente, in relazione ai reati da prevenire.

Proprio in funzione della realizzazione di tali obiettivi, è stato previsto da Confindustria un sistema di controllo le cui componenti di maggior rilievo sono:

- Codice Etico;
- sistema organizzativo chiaro e formalizzato, con attribuzione di responsabilità, linee di dipendenza gerarchica, descrizione dei compiti e specifica previsione dei principi di controllo adottati;
- procedure manuali e informatiche tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo;

## Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo del Gruppo Lottomatica

- poteri autorizzativi e di firma, con puntuale indicazione dei limiti di approvazione delle spese;
- sistema di controllo di gestione in grado di segnalare tempestivamente situazioni di particolare criticità;
- comunicazione al personale e programma di formazione.

c) individuazione di un Organismo di Vigilanza interno all'impresa con il compito di vigilare sull'efficacia, adeguatezza ed applicazione del modello;

d) l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

### IL MODELLO

#### Finalità del Modello

Il Gruppo, in considerazione dell'introduzione della disciplina in materia di responsabilità amministrativa degli enti di cui al Decreto, stante la tipologia dell'attività svolta, ha ritenuto prioritario l'adeguamento, oltre che la verifica, del proprio sistema organizzativo e di gestione alle regole previste dal citato provvedimento. Di conseguenza, il Gruppo ha statuito di adottare il presente Modello, così come modificato e aggiornato, con lo scopo di:

a) *promuovere e valorizzare in misura ancora maggiore una cultura etica orientata alla responsabilizzazione, in un'ottica di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari;*

b) *istituire e regolamentare un processo che consenta costantemente di individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;*

c) *definire i principi di controllo che devono essere rispettati in tutte le realtà del Gruppo;*

d) *regolamentare i criteri di gestione delle risorse finanziarie prevedendo le misure e i controlli necessari e idonei ad impedire la costituzione di fondi extra bilancio e, quindi, strumentale alla commissione di reati;*

e) *istituire un Organismo di Vigilanza con il compito di vigilare sul corretto*

## Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo del Gruppo Lottomatica

*funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne il suo aggiornamento, riportando all'organo dirigente;*

*f) stabilire obblighi di informazione nei confronti del suddetto Organismo di Vigilanza;*

*g) introdurre un Sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto dei principi e delle regole contenute nel presente Modello.*

### **Struttura del Modello**

Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo si compone di una Parte Generale e di una Parte Speciale.

La Parte Generale descrive i contenuti e gli impatti del D. Lgs. 231/2001, i principi base e gli obiettivi del Modello medesimo, le sue modalità di adozione, diffusione, aggiornamento e applicazione, gli elementi del Modello stesso, i principi contenuti nel Codice di Condotta, i compiti dell'Organismo di Vigilanza, nonché la previsione del Sistema disciplinare.

La Parte Speciale descrive nel dettaglio, con riferimento alle specifiche tipologie di reato, le aree sensibili, il sistema dei controlli preventivi, nonché i protocolli specifici relativi alle aree sensibili.

### **Elementi del Modello**

Sulla base delle indicazioni contenute nelle citate Linee guida di Confindustria, il presente Modello si compone dei seguenti elementi:

- 1) Protocollo descrittivo del processo di mappatura delle aree a rischio e dei relativi controlli;
- 2) Sistema organizzativo e autorizzativo;
- 3) Principi di controllo relativi alle attività a rischio;
- 4) Codice di Condotta;
- 5) Sistema disciplinare;
- 6) Organismo di Vigilanza;
- 7) Sistema di flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza;

## Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo del Gruppo Lottomatica

8) Piano di formazione e comunicazione concernente il Modello.

### **Destinatari del Modello**

Le regole contenute nel presente Modello si applicano a tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nel Gruppo, ai loro sottoposti, sia dipendenti che collaboratori, nonché a tutti i consulenti, agenti, procuratori e, più in generale, terzi che agiscono anche di fatto per conto delle Società/Enti del Gruppo, nei limiti dei poteri a questi delegati e relativamente all'ambito delle attività emerse come "a rischio". I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti pertanto a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con le diverse Società/Enti del Gruppo.

### **Adozione del Modello**

I modelli di organizzazione e di gestione costituiscono, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 6 comma 1, lettera a), del Decreto, atti di emanazione dell'*organo dirigente* dell'ente. Pertanto, l'approvazione del presente Modello costituisce prerogativa e responsabilità esclusiva del Consiglio di Amministrazione di Lottomatica S.p.A. I singoli *organi dirigenti* delle Società/Enti del Gruppo provvederanno a deliberare formalmente l'adozione del presente Modello, eventualmente personalizzato sulla base delle attività svolte e dei rischi di commissione dei reati emersi.

### **Modifiche del Modello**

Il Consiglio di Amministrazione di Lottomatica S.p.A., su proposta dell'Organismo di Vigilanza della stessa, provvede ad effettuare le successive ed eventuali modifiche agli elementi sostanziali del presente Modello, allo scopo di garantire la continua rispondenza dello stesso alle prescrizioni del Decreto e alle eventuali mutate

## Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo del Gruppo Lottomatica

condizioni della struttura organizzativa del Gruppo. Il Consiglio di Amministrazione di Lottomatica, con l'ausilio dell'Organismo di Vigilanza della stessa, provvede a comunicare tempestivamente alle Società/Enti del Gruppo ogni modifica apportata al presente Modello. E' responsabilità di ciascun *organo dirigente* delle Società/Enti del Gruppo provvedere a recepire nel proprio Modello le modifiche apportate dalla Controllante ove necessario. Per elementi sostanziali del Modello si intendono quelli riguardanti:

- La struttura portante del presente Modello così come descritta nel presente capitolo (Il Modello);
- La composizione, i poteri e i compiti *dell'Organismo di Vigilanza* previsti in uno specifico "Regolamento" che costituisce parte integrante del presente Modello;
- Il *Codice di Condotta*;
- Il *Sistema disciplinare*;
- I *Principi di controllo* relativi alle attività a rischio.

Le funzioni competenti, quando necessario, propongono all'Organismo di Vigilanza le modifiche agli altri elementi del Modello (mappa delle attività a rischio, sistema organizzativo e autorizzativo, procedure aziendali, piano di formazione e comunicazione). Una volta valutate con l'Organismo di Vigilanza le proposte di modifica, queste vengono successivamente approvate secondo le ordinarie procedure aziendali. E' responsabilità delle funzioni aziendali provvedere all'attuazione delle suddette modifiche, le quali vengono periodicamente riportate ai vertici aziendali da parte dell'Organismo di Vigilanza.

### **Attuazione del Modello**

L'adozione del presente Modello costituisce il punto di partenza del processo di attuazione e conduzione dinamica del Modello. Come peraltro chiarito dalle Linee Guida di Confindustria, l'organo amministrativo di Lottomatica e di ciascuna Società/Ente del Gruppo, pur con l'istituzione dell'Organismo di Vigilanza ai sensi

## Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo del Gruppo Lottomatica

del Decreto, mantiene invariate tutte le attribuzioni e responsabilità previste dal codice civile e dallo Statuto, alle quali oggi si aggiungono quelle relative all'efficace attuazione del Modello nonché al funzionamento dell'Organismo stesso. In ogni caso, la corretta attuazione e il controllo delle regole contenute nel presente Modello, costituiscono, quindi, un obbligo e un dovere di tutto il personale del Gruppo e, in particolare, di ciascun Responsabile di funzione cui è demandata, nell'ambito di propria competenza, la responsabilità primaria sul controllo delle attività, specialmente di quelle a rischio.

### ELEMENTI COSTITUTIVI DEL MODELLO

#### La Mappatura delle aree a rischio e dei controlli

L'art. 6, comma 2°, lett. a), del Decreto dispone che il Modello preveda un meccanismo volto ad "individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati". L'individuazione degli ambiti in cui possono astrattamente essere commessi i reati implica una valutazione dettagliata di tutti i processi aziendali volta a verificare l'astratta configurabilità delle fattispecie di reato previste dal Decreto e l'idoneità degli elementi di controllo esistenti a prevenirne la commissione. Da questa analisi scaturisce un documento aziendale denominato "*mappatura delle aree a rischio e dei controlli*" (di seguito anche solo "Mappatura delle aree a rischio" o "Mappatura"). La *Mappatura delle aree a rischio* costituisce il presupposto fondamentale del presente Modello determinandone l'ambito di operatività e di efficacia di tutti i suoi elementi costitutivi. La predisposizione di tale documento e il suo aggiornamento si basano, pertanto, su di un vero e proprio processo aziendale che il presente protocollo intende regolamentare. In particolare, eventuali aggiornamenti ed adeguamenti della Mappatura possono essere proposti in conseguenza, ad esempio, di: i) significative modificazioni dell'assetto della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa (ricomprendendo anche eventuali acquisizioni di

## Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo del Gruppo Lottomatica

società e/o di rami d'azienda); ii) modifiche normative; iii) significative violazioni alle prescrizioni del modello, etc. Con il presente Modello, pertanto, il Gruppo dispone che l'attività di predisposizione e di costante aggiornamento della Mappatura delle aree a rischio è responsabilità del vertice aziendale operativamente demandata all'Organismo di Vigilanza di ciascuna società, il quale provvederà di norma annualmente, e comunque all'occorrenza, a presentare al rispettivo vertice aziendale una situazione aggiornata della Mappatura delle aree a rischio inclusiva del Documento preliminare sui criteri di redazione adottati. Tali Documenti sono custoditi presso l'O.d.V di ciascuna Società del Gruppo.

### **Il Sistema Organizzativo e Autorizzativo**

**Il Sistema organizzativo** Il Sistema organizzativo deve essere sufficientemente formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e alla descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo. In virtù di tali principi, il sistema organizzativo è da ritenersi sufficientemente formalizzato se rappresentato in un organigramma formalmente comunicato a tutto il personale della società, corredato da chiare *job description* (Missioni e Responsabilità) delle diverse funzioni aziendali. L'Organigramma attuale della Società e le relative *job description* sono raccolte in un Manuale organizzativo. Tale documento deve essere costantemente aggiornato e comunicato a tutto il personale tramite un Ordine di Servizio (OdS) e viene custodito presso il settore Risorse umane. Ciascuna Società/Ente del Gruppo, qualora dotata di un autonomo sistema organizzativo, dovrà provvedere a predisporre il proprio organigramma con le relative *job description*, curando di dare evidenza di tutti i casi in cui una determinata attività venga svolta da una funzione aziendale della capogruppo. In tali casi, il rapporto dovrà essere regolato da un idoneo contratto (*services agreement*) che specifichi le modalità

## Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo del Gruppo Lottomatica

del servizio e i costi. Con riferimento ai sistemi premianti dei dipendenti e di tutti i soggetti destinatari del Modello (incluso anche il vertice operativo aziendale), è necessario che gli stessi siano orientati ad indirizzare le attività del personale operativo e manageriale verso l'efficiente conseguimento degli obiettivi aziendali e che non siano basati su target di performance palesemente immotivati ed inarrivabili, in modo tale da costituire un velato incentivo al compimento di alcune delle fattispecie di reato previste dal D. Lgs. n. 231/2001.

**Il Sistema autorizzativo** Secondo quanto suggerito dalle Linee guida di Confindustria, i poteri autorizzativi e di firma devono essere assegnati in coerenza alle responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese, specialmente nelle aree considerate a rischio di reato. I poteri di firma sono stati definiti dal CdA con opportune delibere. Inoltre, per quanto di rilevanza ai fini del Decreto, la Società si è dotata di specifiche procedure interne atte ad assicurare:

- l'aggiornamento dell'articolazione dei poteri e del sistema delle deleghe a seguito di revoche, modifiche e/o integrazioni delle stesse;
- il rispetto del flusso informativo formalizzato verso tutti gli interessati, al fine di garantire la tempestiva comunicazione dei poteri e dei relativi cambiamenti.

### **Principi di controllo**

**Principi di controllo delle attività a rischio** Il Gruppo con il presente Modello intende dare avvio al processo di implementazione del nuovo sistema del controllo interno, e ai principi di controllo di seguito rappresentati. Nell'ambito di ciascuna attività a rischio individuata, le Società/Enti del Gruppo provvederanno a verificare ed, eventualmente, ad implementare idonei controlli in grado di riportare i rischi emersi ad un livello di "accettabilità". La valutazione della soglia di accettabilità del rischio è responsabilità

## Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo del Gruppo Lottomatica

dei vertici di ciascuna delle Società/Enti del Gruppo e, in particolare, di ciascun responsabile di funzione e deve essere legittimata sulla base del criterio fornito dal Decreto circa la fraudolenta elusione delle regole da parte dell'autore dell'illecito (Art. 6, comma1, lett. c) del D.Lgs. 231/01), oltre che su di una valutazione costi-benefici. Le attività di controllo, pertanto, sono parte integrante dei processi attraverso i quali il Gruppo cerca di conseguire i propri obiettivi e la loro costante attuazione e monitoraggio costituisce un preciso dovere di ciascun soggetto coinvolto nelle attività ritenute a rischio, la cui violazione, ove opportuno, potrà determinare l'applicazione delle sanzioni previste dal sistema disciplinare adottato con il presente Modello. I principi di controllo che il Gruppo esige siano rispettati in tutte le diverse realtà aziendali che lo compongono sono i seguenti:

- porre attenzione *all'integrità e all'etica* nello svolgimento dell'attività, prevedendo opportune regole di comportamento volte a disciplinare ogni specifico rapporto, nell'ambito dell'attività stessa, considerato a rischio (es.: rapporti con la P.A. di riferimento);
- definire i *compiti, le competenze e le conoscenze* previste da specifiche posizioni (posizioni a rischio);
- attribuire le *responsabilità decisionali* in modo commisurato al grado di responsabilità e autorità e autonomia conferito;
- definire, assegnare e comunicare correttamente i *poteri autorizzativi e di firma*, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese in modo tale che a nessun soggetto siano attribuiti poteri illimitati;
- garantire il principio di *separazione dei ruoli* nella gestione dei processi, provvedendo ad assegnare a soggetti diversi le fasi cruciali di cui si compone il processo e, in particolare, quella dell'autorizzazione, della contabilizzazione, dell'esecuzione e del controllo.
- regolamentare l'attività a rischio, ad esempio tramite

## Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo del Gruppo Lottomatica

- apposite *procedure*, prevedendo gli opportuni punti di controllo (quadrature, meccanismi informativi, riconciliazioni, ecc.);
- assicurare la verificabilità, documentabilità, coerenza e congruità di ogni operazione o transazione. A tal fine, deve essere, pertanto, garantita la *tracciabilità* dell'attività attraverso un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli. E' opportuno, dunque, che per ogni operazione si possa facilmente individuare chi ha *autorizzato* l'operazione, chi l'abbia materialmente *effettuata*, chi abbia provveduto alla sua *registrazione/contabilizzazione* e chi abbia effettuato un *controllo* sulla stessa. La tracciabilità delle operazioni é da ritenersi maggiormente garantita dall'utilizzo di sistemi informatici in grado di gestire l'operazione consentendo il rispetto dei requisiti sopra descritti;
  - assicurare la *documentabilità dei controlli* effettuati. A tal fine, le procedure con cui vengono attuati i controlli devono garantire la possibilità di ripercorrere le attività di controllo effettuate, in modo tale da consentire la valutazione circa la coerenza delle metodologie adottate (*self assessment*, indagini a campione, ecc.), e la correttezza dei risultati emersi (es.: report degli audit);
  - garantire la presenza di appositi *meccanismi di reporting* che consentano la sistematica rendicontazione da parte del personale chiamato ad effettuare l'attività a rischio (report scritti, relazioni, ecc.);
  - prevedere *momenti di controllo e monitoraggio* sulla correttezza dell'attività svolta dalle singole funzioni nell'ambito del processo considerato (rispetto delle regole, corretto utilizzo dei poteri di firma e di spesa, ecc.).

I precetti sopra descritti devono essere rispettati, oltre che nei

## Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo del Gruppo Lottomatica

processi individuati come sensibili nella mappatura, in tutti i processi aziendali anche al fine di garantire l'affidabilità dei dati e delle informazioni comunicate al *management* e al vertice aziendale. Sarà responsabilità dell'Organismo di Vigilanza verificare, nell'ambito del piano di attività previsto, che le funzioni aziendali competenti provvedano tempestivamente alla verifica ed adeguamento dei propri processi ai principi sopra riportati.

### **Il Codice di Condotta**

**Scopo del Codice di Condotta** L'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati di cui al D.Lgs 231/01 rappresenta un obiettivo del presente Modello. In tale ottica l'adozione di un codice di condotta quale strumento di *governance* costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo. Il codice infatti, integrato nel più ampio sistema di corporate governance, mira ad aumentare i presidi aziendali finalizzati a ridurre il rischio di commissione di comportamenti illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs 231/01 raccomandando determinati comportamenti o, viceversa, vietando talune condotte a cui sono collegate sanzioni proporzionate alla gravità delle eventuali infrazioni commesse.

**Il Codice di Condotta di Gruppo** L'appartenenza alla medesima realtà organizzativa aziendale delle Società/Enti del Gruppo menzionata in premessa, suggerisce una predisposizione di regole e meccanismi di controllo unitari validi per tutte le Società/Enti del Gruppo. In tal senso, il Codice, parte integrante del presente Modello, costituisce il catalogo dei principi e delle regole di comportamento che devono essere rispettate in tutte le Società/Enti del Gruppo. Pertanto, ciascun vertice delle rispettive Società del Gruppo, sentito l'Organismo di Vigilanza, provvederà ad adottare il medesimo Codice.

Il Codice di condotta è rivolto non solo a soggetti legati da un rapporto di lavoro dipendente nei cui confronti la società può

## Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo del Gruppo Lottomatica

esigere il rispetto delle disposizioni previste, ma si estende anche ad amministratori, consulenti, collaboratori, agenti, procuratori e terzi che possono svolgere attività per conto delle diverse Società/Enti del Gruppo. Pertanto, il Codice è direttamente applicabile anche a quei soggetti nei cui confronti il rispetto dei principi etici può essere contrattualmente pattuito.

Eventuali dubbi sull'applicazione dei principi e delle regole contenute nel Codice di Condotta afferenti al D. Lgs. 231/2001, devono essere tempestivamente discussi con l'Organismo di Vigilanza. Chiunque venga a conoscenza di violazioni ai principi del Codice o di altri eventi suscettibili di alterarne la portata e l'efficacia, è tenuto a darne pronta segnalazione, anche in forma anonima, all'Organismo di Vigilanza secondo le modalità definite nel documento denominato "Sistema di reporting", parte integrante del presente Modello. L'inosservanza dei principi e delle regole di condotta contenute nel Codice può comportare l'applicazione delle misure sanzionatorie contenute nel Sistema Disciplinare aziendale previsto dal Modello. Il Codice di condotta non ha il solo scopo di introdurre nelle Società/Enti del Gruppo esclusivamente principi e regole di condotta volte alla prevenzione dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001, ma intende promuovere standard comportamentali generali improntati all'integrità, al rispetto ed alla correttezza.

### **Il Sistema disciplinare**

L'effettiva operatività del Modello è garantita da un adeguato Sistema disciplinare che sanzioni il mancato rispetto e la violazione delle norme contenute nel Modello stesso. Simili violazioni devono essere sanzionate in via disciplinare, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale, in quanto configurano violazione dei doveri di diligenza e fedeltà del lavoratore e nei casi più gravi, lesione del rapporto di fiducia instaurato con il dipendente. Il Sistema disciplinare è autonomo rispetto agli illeciti di carattere penale e non è sostitutivo di quanto già stabilito dalla normativa che regola il rapporto di lavoro, dallo Statuto dei

## Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo del Gruppo Lottomatica

Lavoratori (L. 300/1970) e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile ai dipendenti delle Società/Enti del Gruppo. Il Sistema disciplinare è volto a sanzionare i comportamenti non conformi posti in essere sia da parte dei dipendenti delle Società/Enti del Gruppo – dirigenti e non – sia da parte di amministratori e sindaci, nonché da parte di consulenti, dei componenti dell’Organismo di Vigilanza, di collaboratori e terzi. Il Sistema disciplinare costituisce parte integrante del Modello.

### **L’Organismo di Vigilanza**

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

**Requisiti dell’Organismo di Vigilanza** Al fine di soddisfare le funzioni stabilite dalla norma appena richiamata l’Organismo deve soddisfare i seguenti requisiti:

**1) autonomia ed indipendenza:** come anche precisato dalle Linee Guida, la posizione dell’Organismo nell’Ente “deve garantire l’autonomia dell’iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente dell’Ente” (ivi compreso l’organo dirigente i.e.: CdA/AD). L’Organismo deve pertanto essere inserito in una posizione gerarchica, la più elevata possibile, con la previsione di un riporto informativo al massimo Vertice operativo aziendale. Non solo, al fine di garantirne la necessaria autonomia di iniziativa ed indipendenza, “è indispensabile che all’OdV non siano attribuiti compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative, ne minerebbero l’obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello”.

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

**3) continuità di azione:** per garantire l'efficace attuazione del Modello organizzativo, è necessaria la presenza di una struttura dedicata esclusivamente e a tempo pieno all'attività di vigilanza. Pertanto, quale organo preposto a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e a curarne il continuo aggiornamento; e quale organo dotato di specifici poteri di iniziativa e di controllo, l'ODV deve:

- essere indipendente e in posizione di terzietà rispetto a coloro sui quali dovrà effettuare la vigilanza;
- essere collocato in una posizione gerarchica la più elevata possibile;
- essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- essere dotato di autonomia finanziaria;
- essere privo di compiti operativi;
- avere continuità d'azione;
- avere requisiti di professionalità;
- realizzare un sistematico canale di comunicazione con il Vertice aziendale.

## Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo del Gruppo Lottomatica

**Individuazione dell'Organismo di Vigilanza** In attuazione di quanto previsto dal Decreto e dalle Linee guida di Confindustria, e nel rispetto dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione appena illustrati, l'Organismo di Vigilanza di Lottomatica Group S.p.A. è stato individuato in un organo collegiale la cui composizione e funzionamento sono stabiliti nello specifico Regolamento, che costituisce parte integrante del presente Modello.

**L'Organismo di Vigilanza nel Gruppo** La responsabilità dell'attuazione del Modello è attribuita ai singoli vertici delle Società/Enti del Gruppo e il compito di vigilare sull'efficacia e sull'effettiva applicazione dello stesso ricade sui singoli Organismi di Vigilanza da questi designati. In ogni caso è attribuito all'Organismo di Vigilanza di Lottomatica Group S.p.A. il compito di coordinare l'attività di vigilanza propria degli O.d.V. delle singole Società/Enti del Gruppo onde assicurare omogeneità dei criteri attuativi del Modello. A tal proposito, al fine di facilitare tale azione di coordinamento a garanzia di un'omogenea attuazione del Modello, gli O.d.V. delle singole Società/Enti del Gruppo devono riunirsi con periodicità almeno annuale.

### **Flussi informativi**

#### **Reporting dell'Organismo verso gli organi societari e il Vertice Aziendale**

L'Organismo di Vigilanza informa l'Amministratore Delegato, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale dei risultati della propria attività, dell'attuazione del Modello e di eventuali criticità ad esso connesse. Più precisamente, nei modi stabiliti nello Statuto, l'O.d.V. deve riferire periodicamente, con cadenza almeno semestrale, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale. Gli incontri con gli organi societari cui l'Organismo riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali è custodita dall'Organismo nell'apposito archivio secondo le modalità e i tempi che saranno stabiliti dall'Organismo medesimo. L'Organismo potrà essere

## Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo del Gruppo Lottomatica

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

### **Flusso informativo nei confronti dell'Organismo di Vigilanza** L'art. 6, 2° comma, lett.

*d* del D. Lgs. n. 231/01, impone la previsione nel "Modello di Organizzazione" di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello stesso. L'obbligo di un flusso informativo strutturato è concepito quale strumento per garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia ed effettività del Modello e per l'eventuale accertamento *a posteriori* delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati previsti dal Decreto. Le informazioni fornite all'Organismo di Vigilanza mirano a migliorare le sue attività di pianificazione dei controlli e non comportano un'attività di verifica puntuale e sistematica di tutti i fenomeni rappresentati.

I flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza sono definiti nel documento "Sistema di reporting interno" costituente parte integrante del presente Modello. Lo stesso documento definisce altresì i flussi informativi relativi alla gestione della sicurezza sui luoghi di lavoro. Con riguardo a tale tema, l'OdV deve, altresì, riunirsi periodicamente, almeno su base annuale, con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) e con i soggetti incaricati di verificare la conformità delle attività alle procedure in materia di sicurezza, al fine di ricevere informazioni circa lo stato di attuazione di quanto previsto dalla specifica normativa.

Per facilitare le comunicazioni con l'O.d.V. è stata istituita un'apposita casella di posta elettronica dell'O.d.V. alla quale potranno essere indirizzati i flussi informativi di cui sopra, nonché eventuali quesiti in merito agli elementi costitutivi del Modello e alla loro applicazione. L'Organismo agirà in modo da garantire i

## Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo del Gruppo Lottomatica

segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti del Gruppo o delle persone coinvolte, nonché la reputazione del/dei segnalato/i.

### **Formazione e comunicazione del Modello**

**Formazione** La formazione interna costituisce uno strumento imprescindibile per un'efficace implementazione del Modello e per una diffusione capillare dei principi di comportamento e di controllo adottati dal Gruppo, al fine di una ragionevole prevenzione dei reati, da cui il Decreto fa scaturire la responsabilità amministrativa del Gruppo stesso. Una formazione preliminare ai fini del D. Lgs. 231/01 è stata effettuata durante le fasi di realizzazione del Modello e successivamente ripresa a seguito della revisione del Modello. Tale attività formativa ha avuto luogo attraverso l'esposizione dei criteri fondamentali della responsabilità amministrativa dell'Ente, i reati presi in considerazione dal Decreto, nonché la tipologia di sanzioni previste e le metodologie d'analisi adottate. Ai fini della costante attuazione del Modello, il Gruppo, in osservanza di quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria, provvederà a sviluppare un adeguato programma di formazione periodica. I requisiti che il programma di formazione deve rispettare sono i seguenti:

- essere adeguato alla posizione ricoperta dai soggetti all'interno dell'organizzazione (neo-assunto, impiegato, quadro, dirigente, ecc.);
- i contenuti devono differenziarsi in funzione dell'attività svolta dal soggetto all'interno dell'azienda (attività a rischio, attività di controllo, attività non a rischio, ecc.);
- la partecipazione ai programmi di formazione deve essere obbligatoria e devono essere definiti appositi meccanismi di controllo per monitorare la presenza dei soggetti;
- prevedere dei meccanismi di controllo capaci di verificare il grado di apprendimento dei partecipanti.

## Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo del Gruppo Lottomatica

La formazione può essere, pertanto, classificata in generica o specifica. In particolare, la *formazione generica* deve interessare tutti i livelli dell'organizzazione, al fine di consentire ad ogni individuo di:

- conoscere i precetti stabiliti dal D. Lgs. 231/2001 e di essere consapevole della volontà delle società del Gruppo a farli propri e a renderli parte integrante della cultura aziendale di gruppo;
- essere consapevole degli obiettivi che il Gruppo si prefigge di raggiungere tramite l'implementazione del Modello e del modo in cui le mansioni di ciascuno contribuiscono al raggiungimento degli stessi;
- avere cognizione del proprio ruolo e delle proprie responsabilità all'interno del sistema di controllo interno presente in ogni Società/Ente del Gruppo;
- conoscere quali sono i comportamenti attesi o accettabili e quelli non accettabili dal Gruppo.
- conoscere i canali di *reporting* adeguati al tipo di informazione che si vuole comunicare ed al soggetto cui si vuole far arrivare la comunicazione stessa, ed in particolare:
  - conoscere a chi segnalare, e con quali modalità, la presenza di anomalie nello svolgimento delle attività aziendali;
  - essere consapevole dei provvedimenti disciplinari che vengono applicati nel caso di violazioni delle regole del Modello;
  - conoscere i poteri e i compiti dell'Organismo di Vigilanza.

La formazione specifica interessa, invece, tutti quei soggetti che per via della loro attività necessitano di specifiche competenze al fine di gestire le peculiarità dell'attività stessa. Ad esempio, il personale che opera nell'ambito di attività segnalate come potenzialmente a rischio di commissione di taluni illeciti ai sensi del Decreto sarà destinatario di una formazione sia generale sia

## Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo del Gruppo Lottomatica

specifica. La formazione specifica dovrà consentire al soggetto di avere consapevolezza dei potenziali rischi associabili alla propria attività, nonché degli specifici meccanismi di controllo da attivare al fine di monitorare l'attività stessa.

**Comunicazione del Modello** In linea con quanto disposto dal D.lgs 231/2001 e dalle Linee Guida di Confindustria, il Gruppo darà piena pubblicità al presente Modello, al fine di assicurare che tutto il personale sia a conoscenza di tutti i suoi elementi. La comunicazione dovrà essere capillare, efficace, chiara e dettagliata, con aggiornamenti periodici connessi ai mutamenti del Modello, in osservanza di quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria. In particolare, la comunicazione per essere efficace deve:

- interessare tutti i livelli gerarchici di un'organizzazione, in senso ascendente, discendente e trasversale (impiegati, neoassunti, quadri, dirigenti, collaboratori);
- utilizzare i canali di comunicazione più appropriati e facilmente accessibili ai destinatari della comunicazione al fine di fornire le informazioni in tempi utili, permettendo al personale destinatario di usufruire della comunicazione stessa in modo efficace ed efficiente.