ADMIRAL BET S.R.L.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

Rev.	Motivo	Data
1.0	Prima Emissione	01/02/2021
2.0	Seconda Emissione	01/03/2024
3.0	Terza Emissione	12/09/2024
4.0	Quarta Emissione	27/11/2025
5.0	Quinta Emissione	2/11/2026

Approvato da:	Consiglio di Amministrazione

DOCUMENTO AD USO INTERNO

Le informazioni contenute nel presente documento possono essere acquisite ed utilizzate dal personale aziendale con ordinaria diligenza per esclusive finalità lavorative, consapevole che queste costituiscono un bene da proteggere. È quindi vietato qualsiasi utilizzo delle stesse per finalità personali. I documenti "ad uso interno" possono circolare liberamente nell'ambito delle Aziende del Gruppo Greentube ma non sono destinati alla diffusione. L'eventuale divulgazione esterna può risultare inopportuna rispetto agli interessi aziendali. Pertanto, a tal fine è necessario richiedere una preventiva autorizzazione all'Owner dell'Informazione al fine di non incorrere in provvedimenti disciplinari.

SOMMARIO

Parte Generale 6

1. La normativa 7

1.1 Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 7

1.2 I reati 8

1.3 Reati commessi all'estero 16

1.4. Le sanzioni previste 17

1.5. Delitti Tentati 19

1.6. La colpevolezza dell'Ente 20

1.7 Linee Guida di Confindustria 21

1.8 Evoluzione normativa e prospettive di riforma della disciplina 22

2. Il Modello 24

2.1 Scopo del Modello 24

2.2 Rischio accettabile 24

2.3 Fasi di costruzione del Modello 24

2.4 Adozione e destinatari del Modello 28

2.5 Aggiornamento del Modello 29

2.6 Struttura e caratteristiche del Modello 29

2.7 Modello e Codice di Condotta 30

3. Attività e processi aziendali a potenziale "rischio-reato" 30

4. Principi generali del sistema organizzativo e di controllo 32

5. Organismo di Vigilanza 34

5.1 Identificazione e nomina 34

5.2 Revoca e sostituzione 36

5.3 Requisiti 37

5.4 Funzioni e poteri 37

5.5 Modalità e periodicità del reporting agli organi societari 39

5.6 Altre attività 39

6. Modalità di gestione delle risorse finanziarie 40

7. Flussi informativi verso gli organismi deputati al controllo 40

7.1 Obblighi informativi all'Organismo di Vigilanza 40

7.2 Modalità di trasmissione delle informazioni e delle segnalazioni all'organismo di vigilanza e loro valutazione 42

7.3 Raccolta e conservazione delle informazioni 46

8. Sistema Disciplinare 46

8.1 Principi generali ... 46
8.2 Sanzioni per i lavoratori subordinati e dirigenti ... 47
8.3 Misure nei confronti degli amministratori ... 48
8.4 Misure nei confronti dei sindaci ... 49
8.5 Misure nei confronti dei consulenti, partner o terzi ... 49
8.6 Misure in caso di violazione delle misure di tutela del segnalante e verso chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni infondate ... 49
9. Selezione, Informazione e Formazione del Personale ... 50
9.1 Selezione ... 50
9.2 Informazione ... 51
9.3 Formazione ... 52
10. Selezione e Informativa Fornitori ... 52
10.1 Selezione ... 52
10.2 Informativa ... 53
11. Verifiche periodiche del Modello ... 54
Parte Speciale ... 56
1. Introduzione alla Parte Speciale ... 57
2. Mappatura delle attività sensibili e dei processi strumentali ... 57
3. Struttura organizzativa e Sistema di Controllo Aziendale ... 58
4. Protocolli di Controllo ... 59
4.1 Protocolli di Controllo Generali ... 59
4.1.1 Attività sensibili alla commissione dei reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, contro il patrimonio dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione Europea e l'amministrazione della giustizia ... 59
Protocolli di controllo: ... 61
Policy, Procedure e Linee guida correlate: ... 64
4.1.2 Attività sensibili alla commissione dei reati societari ... 65
4.1.2.1 Attività sensibili alla commissione dei delitti di corruzione e istigazione alla corruzione tra privati ... 65
Protocolli di controllo: ... 66
4.1.2.2 Attività sensibili alla commissione degli altri reati societari ... 67
Protocolli di controllo: ... 67
Policy, Procedure e Linee guida correlate: ... 70
4.1.3 Attività sensibili alla commissione dei reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro ... 70
Protocolli di controllo: ... 70
Policy, Procedure e Linee guida correlate: ... 72
4.1.4 Attività sensibili alla commissione dei delitti in tema ricettazione, riciclaggio, impiego di

denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio di cui all'art. 25 octies 72

Protocolli di controllo:..... 73

Policy, Procedure e Linee guida correlate: 75

4.1.5 Attività sensibili alla commissione dei delitti informatici e di trattamento illecito di dati 76

Protocolli di controllo:..... 76

Policy, Procedure e Linee guida correlate: 77

4.1.6 Attività sensibili alla commissione dei delitti in materia di violazione del diritto d'autore di cui all'art. 25 novies, alla commissione dei reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento di cui all'art. 25 bis e dei delitti contro l'industria ed il commercio di cui all'art. 25 bis.1 77

Protocolli di controllo:..... 78

Policy, Procedure e Linee guida correlate: 79

4.1.7 Attività sensibili alla commissione dei reati di criminalità organizzata con particolare riferimento al reato di associazione per delinquere di cui all'articolo 416 del codice penale 80

Protocolli di controllo:..... 80

Policy, Procedure e Linee guida correlate: 81

4.1.8 Attività sensibili alla commissione dei reati ambientali di cui all'art. 25 undecies..... 82

Protocolli di controllo:..... 82

Policy, Procedure e Linee guida correlate: 84

4.1.9 Attività sensibili rispetto ai delitti in materia di immigrazione e condizione dello straniero di cui all'art. 25-duodecies. 84

Protocolli di controllo:..... 84

Policy, Procedure e Linee guida correlate: 85

4.1.10 Attività sensibili rispetto ai delitti contro la personalità individuale di cui all'art. 25-quinquies..... 85

Protocolli di controllo:..... 85

Policy, Procedure e Linee guida correlate: 86

4.1.11 Attività sensibili alla commissione dei reati in materia di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati di cui all'art. 25 *quaterdecies*..... 86

Protocolli di controllo:..... 87

Policy, Procedure e Linee guida correlate: 88

4.1.12 Attività sensibili alla commissione dei reati tributari di cui all'art. 25-quinquiesdecies .. 88

Protocolli di controllo:..... 89

Policy, Procedure e Linee guida correlate: 90

4.1.13 Attività sensibili alla commissione dei reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea di cui all'art. 25-octies.2 90

Protocolli di controllo: 91

Policy, Procedure e Linee guida correlate: 92

4.1.14 Attività sensibili alla commissione dei reati commessi con l'uso di sistemi di

intelligenza artificiale di cui all'art. 25-vicies **92**

Protocolli di controllo: **93**

Policy, Procedure e Linee guida correlate: **94**

4.2 Protocolli di Controllo Specifici **94**

4.2.1 Attività Sensibile nr. 02 Gestione dei rapporti con ADM, SOGEI o altre Autorità Pubbliche per l'esercizio delle attività aziendali **95**

4.2.2 Attività Sensibile nr. 04 Esercizio della Concessione e gestione dei rapporti con i gestori dei negozi/corner **96**

4.2.3 Attività Sensibile nr. 06 Gestione dei rapporti con Enti certificatori privati per l'ottenimento/mantenimento/rinnovo delle certificazioni **98**

4.2.4 Attività Sensibile nr. 07 Selezione e gestione degli agenti, dei procacciatori d'affari, degli affiliati **99**

4.2.5 Attività Sensibile nr. 08 Acquisti di beni e servizi di business **101**

4.2.6 Attività Sensibile nr. 14 Gestione dei rapporti intercompany **103**

4.2.7 Attività Sensibile nr. 17 Acquisto di beni, servizi e consulenze **104**

4.2.8 Attività Sensibile nr. 22 Predisposizione del Bilancio di Esercizio **106**

4.2.9 Attività Sensibile nr. 24 Gestione adempimenti fiscali e rapporti con l'Amministrazione 108

Tributaria e organi di polizia tributaria anche in occasione di ispezioni e accertamenti **108**

4.2.10 Attività Sensibile nr. 25 Gestione degli adempimenti relativi a salute e sicurezza sul luogo di lavoro e dei rapporti con Enti Pubblici per il rispetto delle cautele previste da leggi e regolamenti per l'impiego di dipendenti adibiti a particolari mansioni **110**

4.2.11 Attività Sensibile nr. 32 Gestione degli adempimenti in materia di misure restrittive dell'Unione europea e screening delle controparti **114**

5. Allegati **115**

All. 01: Approfondimento sui reati **115**

All. 02: Mappatura delle attività e dei processi sensibili **115**

All. 03: Illustrazione dei driver con cui è stata realizzata la mappatura **115**

All. 04: Codice di Condotta Aziendale **115**

Parte Generale

1. La normativa

1.1 Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231

Il Decreto Legislativo n. 231 del D.lgs. 8 giugno 2001, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 "*Delega al Governo per la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e degli enti privi di personalità giuridica"*, riguarda la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica delineandone i principi generali e i criteri di attribuzione (di seguito "**Decreto**" ovvero "**Decreto 231**").

Tale Decreto intende adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali:

1) Convenzione di Bruxelles del 26/07/95 in materia di tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea;
2) Convenzione del 26/05/97 sulla lotta alla corruzione di funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri;
3) Convenzione OCSE del 17/12/97 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Decreto ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa (assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, ecc.) per i reati elencati nel Decreto e commessi nel loro interesse o vantaggio. La responsabilità dell'ente si aggiunge a quella della persona fisica, che ha commesso materialmente il reato.

L'art. 5 del suddetto Decreto ritiene l'Ente responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

a) da persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso[1];
b) da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra;
c) soggetti terzi che agiscono in nome e per conto dell'Ente[2].

Gli elementi costitutivi dell'interesse e del vantaggio dell'Ente, contemplati nell'art. 5, quali criteri di ascrizione dell'illecito amministrativo dipendente da reato, hanno valenza alternativa e significati diversi. L'interesse esprime la direzione finalistica della condotta delittuosa della persona fisica, verificabile in una prospettiva *ex ante* ("a monte" dell'evento): l'interesse attiene al tipo di attività che viene realizzata e deve, pertanto, trovare una perfetta incidenza nella idoneità della condotta a cagionare un beneficio per l'Ente, senza richiedere che l'utilità venga effettivamente conseguita. Il vantaggio è il risultato materiale dell'azione delittuosa e assume quindi connotati oggettivi potendo essere conseguito

[1] A titolo esemplificativo, si considerano rientranti in questa categoria i soggetti posti in posizione apicale, vale a dire il Presidente, gli Amministratori, i Direttori Generali, il Direttore di una filiale o di una divisione, nonché l'amministratore di fatto o il socio unico che si occupa della gestione.

[2] Devono considerarsi "sottoposti" agli apicali, tutti i soggetti aventi un rapporto funzionale con l'Ente. Pertanto, oltre ai lavoratori subordinati, rientrano in questa categoria, anche i soggetti che intrattengono con la Società un rapporto di agenzia o rappresentanza commerciale, ovvero altri rapporti di collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale e senza il vincolo della subordinazione (lavoro a progetto, lavoro somministrato, inserimento, tirocinio estivo di orientamento), ovvero qualsiasi altro rapporto contemplato dall'art. 409 del codice di procedura civile, nonché i prestatori di lavoro occasionali.

dall'Ente, anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse ed è dunque verificabile solo *ex post*.

L'inclusione all'interno dei reati-presupposto degli illeciti in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 *septies* del Decreto) e dei reati ambientali (art. 25 *undecies del Decreto*), ha posto un problema di compatibilità logica tra la non volontà dell'evento, tipica degli illeciti colposi, e il finalismo sotteso al concetto di "interesse" dell'Ente.

Sul punto, le Sezioni Unite della Cassazione nella sentenza n. 38343 del 24.4.2014 emessa "*nell'ambito del processo per i fatti tragici della Thyssen",* hanno chiarito che "*nei reati colposi di evento i concetti di interesse e vantaggio devono necessariamente essere riferiti alla condotta e non all'esito antigiuridico*". Viene chiarito che tale soluzione "*non determina alcuna difficoltà di carattere logico: è ben possibile che una condotta caratterizzata dalla violazione della disciplina cautelare e quindi colposa sia posta in essere nell'interesse dell'Ente o determini comunque il conseguimento di un vantaggio. […] Tale soluzione interpretativa […] si limita ad adattare l'originario criterio d'imputazione al mutato quadro di riferimento, senza che i criteri d'ascrizione ne siano alterati. L'adeguamento riguarda solo l'oggetto della valutazione che, coglie non più l'evento bensì solo la condotta, in conformità alla diversa conformazione dell'illecito. […] E' ben possibile che l'agente violi consapevolmente la cautela, o addirittura preveda l'evento che ne può derivare, pur senza volerlo, per corrispondere ad istanze funzionali a strategie dell'Ente*".

L'Ente non risponde se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

La previsione della responsabilità amministrativa coinvolge materialmente nella punizione degli illeciti il patrimonio degli Enti e quindi gli interessi economici dei soci. Tra le sanzioni, quelle certamente più gravose per l'Ente sono rappresentate dalle misure interdittive, quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

1.2 I reati

Quanto ai reati cui si applica la disciplina in esame, si tratta attualmente delle seguenti tipologie: a) reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e contro il patrimonio dello Stato o di altro Ente Pubblico o dell'Unione Europea, b) delitti informatici e trattamento illecito di dati, c) delitti di criminalità organizzata, d) reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, e) delitti contro l'industria e il commercio, f) reati in materia societaria (ivi compresi i reati di corruzione tra privati e istigazione alla corruzione tra privati), g) reati con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, h) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, i) delitti contro la personalità individuale, j) reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione di mercato, k) reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, l) ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonchè autoriciclaggio, l-bis) delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti, m) delitti in materia di violazione del diritto d'autore, n) delitti contro l'amministrazione della giustizia, o) reati ambientali, p) impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, q) razzismo e xenofobia,
r) frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, s) reati tributari, t) contrabbando, u) reati contro il patrimonio culturale v) riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici w) delitti contro gli animali x)responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato, y) reati transnazionali, z) reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea (art. 25-octies.2) e aa) reati commessi con l'uso di sistemi di intelligenza artificiale (art. 25-vicies).

Nello specifico i reati, dettagliati nell'allegato 1, cui si applica la disciplina sono i seguenti:

a) REATI COMMESSI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E CONTRO IL PATRIMONIO DELLO STATO O DI ALTRO ENTE PUBBLICO O DELL'UNIONE EUROPEA (ARTT. 24 E 25)[3]:

1) malversazione a danno dello Stato *o di altro ente pubblico o dell'Unione Europea*;
2) indebita percezione di erogazioni in danno dello Stato *o di altro ente pubblico o dell'Unione Europea*;
3) frode nelle pubbliche forniture *in danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione Europea*;
4) truffa *in danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione Europea*;
5) truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche *in danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione Europea*;
6) frode informatica *in danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione Europea*;
7) frode ai danni del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale;
8) peculato *in danno degli interessi finanziari dell'Unione Europea*;
9) indebita destinazione di denaro o cose mobili[4]
10) peculato mediante profitto dell'errore altrui *in danno degli interessi finanziari dell'Unione Europea*;
11) concussione;
12) corruzione per l'esercizio della funzione;
13) corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio;
14) corruzione in atti giudiziari;
15) induzione indebita a dare o promettere utilità;
16) corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio;
17) istigazione alla corruzione;
18) peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri;
19) traffico di influenze illecite;
20) turbata libertà degli incanti;
21) turbata libertà del procedimento di scelta del contraente[5]

Per quanto riguardo il reato di "abuso d'ufficio" previsto e punito dal reato 323 c.p., tale reato è stato abrogato dalla Legge 9 agosto 2024, n. 114, all'art. 1, comma 1, lettera b), entrata in vigore in data 25 agosto 2024.

b) FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO (ART. 25-*BIS*):

[3] L'art. 2 del D.L. n. 13/2022, recante *«Misure urgenti per il contrasto alle frodi e per la sicurezza nei luoghi di lavoro in materia edilizia, nonché sull'elettricità prodotta da impianti da fonti rinnovabili»,* ha introdotto modifiche, di segno ampliativo, alla rubrica e al testo degli artt. 316-bis, 316-ter e 640-bis del codice penale, al fine di rafforzare il contrasto alle frodi in materia di erogazioni pubbliche.
[4] Articolo introdotto dall'art. 9, comma 1 del D.L. 4 luglio 2024, n. 92, convertito con modificazioni dalla L. 8 agosto 2024, n. 112.
[5] Il 9 ottobre 2023 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la legge n. 137 di conversione, con modificazioni, del decreto-legge 10 agosto 2023, n. 105, che ha apportato alcune modifiche al D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 ampliando il catalogo dei reati presupposto previsti agli artt. 24 e 25-octies.1. In particolare, l'art. 24 c. 1 novellato prevede, pertanto, che nell'elenco dei reati presupposto vengano inseriti il delitto di turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.) e il delitto di turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-bis c.p.), con l'applicazione nei confronti dell'ente delle sanzioni pecuniarie e interdittive già previste ai commi 2 e 3. Parimenti, l'art. 25-octies.1, relativo ai delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti, prevede l'introduzione di un nuovo comma 2-bis, con l'inserimento tra i reati presupposto del delitto di trasferimento fraudolento di valori di cui all'art. 512-bis c.p. e, per l'effetto, l'applicazione della sanzione pecuniaria da 250 a 600 quote, oltre che delle sanzioni interdittive individuate al comma 3.

1) falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate;
2) alterazione di monete;
3) spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate;
4) spendita di monete falsificate ricevute in buona fede;
5) falsificazioni di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati;
6) contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo;
7) fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata;
8) uso di valori di bollo contraffatti o alterati;
9) contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni;
10) introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi.

c) REATI SOsocietari (ART. 25-*TER*):

1) false comunicazioni sociali;
2) false comunicazioni sociali delle società quotate;
3) false comunicazioni sociali di lieve entità;
4) falso in prospetto[6];
5) impedito controllo[7];
6) formazione fittizia del capitale;
7) indebita restituzione dei conferimenti;
8) illegale ripartizione degli utili e delle riserve;
9) illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante;
10) operazioni in pregiudizio dei creditori;
11) indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori;
12) illecita influenza sull'assemblea;
13) aggiotaggio;
14) ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza;
15) omessa comunicazione del conflitto di interessi;
16) corruzione tra privati;
17) istigazione alla corruzione tra privati;
18) false od omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare.[8]

Per quanto riguarda il reato di falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione si segnala che l'art. 37, comma 34 del D.lgs. 27 gennaio 2010, n. 39 ha abrogato l'articolo 2624 c.c. (falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione). Il D.lgs. 27

---

[6] L'art. 34 della Legge 28 dicembre 2005 n. 262 (recante disposizioni per la tutela del risparmio e la disciplina dei mercati finanziari ed anche nota come "Legge sul risparmio") ha inserito la fattispecie del falso in prospetto nel novero dei reati previsti dal D. Lgs. 58/98 (TUF), nel dettaglio all'art. 173-*bis*, abrogando, al contempo, l'art. 2623 c.c.
La conseguenza della suddetta abrogazione sembrerebbe coincidere con la fuoriuscita dell'illecito di falso in prospetto dal novero dei c.d. reati presupposto e, dunque, con il conseguente venir meno della responsabilità amministrativa dell'Ente.
Questa parrebbe essere la tesi accolta dalla maggioritaria dottrina; tuttavia, riteniamo opportuno dare rilevanza a tale reato, sul presupposto di orientamento, seppur minoritario, il quale ritiene che, nonostante la trasposizione della fattispecie nel TUF, il falso in prospetto continui a rilevare al fine dell'insorgenza della responsabilità dell'Ente.

[7] L'articolo 37, comma 35 del D. Lgs. 27 gennaio 2010, n. 39 ha modificato l'articolo 2625, primo comma, del codice civile escludendo la revisione dal novero delle attività di cui la norma sanziona l'impedimento da parte degli amministratori; l'impedito controllo da parte dei revisori è ad oggi disciplinato dall'art. 29 D. Lgs. 39/2010, il quale prevede che "1. i componenti dell'organo di amministrazione che, occultando documenti o con altri idonei artifici, impediscono o comunque ostacolano lo svolgimento delle attività di revisione legale sono puniti con l'ammenda fino a 75.000 euro. 2. Se la condotta di cui al comma 1 ha cagionato un danno ai soci o a terzi, si applica la pena dell'ammenda fino a 75.000 euro e dell'arresto fino a 18 mesi, 3. Nel caso di revisione legale di enti di interesse pubblico, le pene di cui ai commi 1 e 2 sono raddoppiate. 4. Si procede d'ufficio".

[8] L'art. 54 del decreto legislativo n. 19 del 2 marzo 2023, adottato in attuazione della direttiva Ue 2019/2121 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019, che modifica la direttiva (UE) 2017/1132 per quanto riguarda le trasformazioni, le fusioni e le scissioni transfrontaliere ha introdotto nel novero dei reati societari, già previsti dall'art. 25 ter del D. Lgs. 231/01, il reato di false od omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare, prevedendo come sanzione la reclusione da sei mesi a tre anni.

gennaio 2010, n. 39 ha introdotto al contempo l'art. 27, che prevede la fattispecie di "falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni dei responsabili della revisione legale"; la nuova fattispecie risulta di più ampia applicazione rispetto alla precedente, in quanto disciplina altresì l'ipotesi di reato da parte del revisore di un ente di interesse pubblico. Tuttavia, in base a quanto stabilito dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione penale con la pronuncia n. 34476/2011, il reato di falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni dei responsabili della revisione legale non rientra nel novero dei reati di cui al Decreto in quanto questo richiama espressamente l'art. 2624 c.c. il quale è stato formalmente abrogato. Pertanto, in ottemperanza al principio di legalità stabilito dallo stesso art. 2 del Decreto, non essendo stato modificato l'art. 25-ter del Decreto nel richiamo espresso all'art. 2624 c.c., in base a quanto deciso dalla Corte deve ritenersi che il reato di falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni dei responsabili della revisione legale non sia sussistente ai sensi della responsabilità amministrativa delle imprese.

d) REATI CON FINALITÀ DI TERRORISMO E DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO (ART. 25-*QUATER*)

e) PRATICHE DI MUTILAZIONE DEGLI ORGANI GENITALI FEMMINILI (ART. 25 *QUATER.1*)

f) REATI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE (ART. 25-*QUINQUIES*):

1) riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù;
2) prostituzione minorile;
3) pornografia minorile;
4) detenzione di materiale pornografico;
5) pornografia virtuale;
6) iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile;
7) tratta di persone;
8) acquisto e alienazione di schiavi;
9) intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro;
10) adescamento di minorenni.

g) REATI DI ABUSO DI INFORMAZIONI PRIVILEGIATE E DI MANIPOLAZIONE DI MERCATO (ART. 25-*SEXIES*)

h) OMICIDIO COLPOSO E LESIONI PERSONALI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME, COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE E SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (ART. 25-*SEPTIES*)

i) RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHÈ AUTORICICLAGGIO (ART. 25-*OCTIES*)

j) DELITTI IN MATERIA DI STRUMENTI DI PAGAMENTO DIVERSI DAI CONTANTI (ART. 25 – OCTIES.1)[9]

[9] L'art. 3 del d.lgs.184/2021, in attuazione della Direttiva 2019/713/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 17 aprile 2019, relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai, ha esteso la responsabilità amministrativa degli enti ai delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti, introducendo nel D. Lga. 231/2001 l'art. 25-octies.1.
La definizione di strumento di pagamento diverso dal contante è rinvenibile nell'art. 1 del d.lgs. 184/2021, il quale definisce come tale *«un dispositivo, oggetto o record protetto immateriale o materiale, o una loro combinazione, diverso dalla moneta a corso legale, che, da solo o unitamente a una procedura o a una serie di procedure, permette al titolare o all'utente di trasferire denaro o valore monetario, anche attraverso mezzi di scambio digitali»*. L'articolo suddetto specifica ulteriormente che: per *«dispositivo, oggetto o record protetto»* si intende un dispositivo, oggetto o record protetto contro le imitazioni o l'utilizzazione fraudolenta (per esempio mediante disegno, codice o firma), e per *«mezzo di scambio digitale»* si fa riferimento a qualsiasi moneta elettronica definita all'art. 1, comma 2, lett. h ter), d.lgs. 385/1993, mentre indica la «valuta virtuale» come una rappresentazione di valore digitale che non è emessa o garantita da una banca centrale o da un ente pubblico, non è legata necessariamente a una valuta legalmente istituita e non possiede lo status giuridico di valuta o denaro, ma è accettata da persone fisiche o giuridiche come mezzo di scambio, e che può essere trasferita, memorizzata e scambiata elettronicamente.

1) indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti;
2) detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti;
3) frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale;
4) trasferimento fraudolento di valori

oltre che ogni altro delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio o che comunque offende il patrimonio previsto dal codice penale, quando ha ad oggetto strumenti di pagamento diversi dai contanti.

k) REATI TRANSNAZIONALI (L. 146/2006, ART. 10):

1) associazione per delinquere;
2) associazione di tipo mafioso;
3) associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri;
4) associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope;
5) disposizioni contro le immigrazioni clandestine;
6) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
7) favoreggiamento personale

Si precisa che la commissione dei c.d. reati "transnazionali" rileva unicamente qualora il reato sia punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni e sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché:

- sia commesso in più di uno Stato;
- ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato;
- ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato, impegnato in attività criminali in più di uno Stato;
- ovvero sia commesso in uno Stato, ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato

l) DELITTI INFORMATICI E DI TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI (ART. 24-*BIS*)[10]

1) accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico;
2) intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche;
3) detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche;
4) danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici;
5) danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da un altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità;
6) danneggiamento di sistemi informatici o telematici;
7) danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità;

[10] La Legge n. 238 del 23 dicembre 2021 recante disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea, entrata in vigore in data 1° febbraio 2022, ha apportato – tra le altre – la modifica di alcuni delitti informatici e trattamento illecito di dati già richiamati dall'art. 24-bis D.Lgs. 231/2001 ed in particolare: ampliamento della descrizione delle condotte dei reati di: *i)* detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 quater c.p.); *ii)* detenzione, diffusione e installazione abusiva diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (615 quinquies c.p.) e di *iii)* detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quinquies c.p.), *iv)* aumento di pena per il reato di intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quater c.p.). Successivamente, la Legge 28 giugno 2024, n. 90 recante "*Disposizioni in materia di rafforzamento della cybersicurezza nazionale e di reati informatici*" ha apportato, tra le altre, delle modifiche al D.Lgs. 231/2001, intervenendo sul contenuto dell'articolo 24-bis relativo ai reati informatici, aumentando le sanzioni previste all'interno del suo comma 1, le quali passano da una cornice edittale ricompresa tra cento e cinquecento quote, ad una ricompresa tra duecento e settecento quote, e aggiungendo all'articolo 24-bis il nuovo comma 1-bis, ai sensi del quale si applica all'ente la sanzione pecuniaria da trecento a ottocento quote a seguito della commissione della nuova fattispecie di reato legata all'estorsione informatica di cui all'art. 629, c. 3 c.p.

8) detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici;
9) diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico;
10) falsità relativamente a documenti informatici;
11) frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica.
12) omessa comunicazione o comunicazione non veritiera di informazioni, dati, elementi di fatto rilevanti in materia di perimetro di sicurezza cibernetica nazionale;
13) estorsione informatica[11]

m) DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO DI AUTORE (ART. 25 – *NOVIES*)

1) delitti in violazione della legge a protezione del diritto di autore e degli altri diritti connessi al suo esercizio.

n) DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA ED IL COMMERCIO (ART. 25 – *BIS.1*)

1) turbata libertà dell'industria e del commercio;
2) illecita concorrenza con minaccia o violenza;
3) frodi contro le industrie nazionali;
4) frode nell'esercizio del commercio;
5) vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine;
6) vendita di prodotti industriali con segni mendaci;
7) fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale;
8) contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari.

o) DELITTI DI CRIMINALITA' ORGANIZZATA (ART. 24 – *TER*):

1) associazione per delinquere (*anche finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, al traffico di organi prelevati da persona vivente, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina e in materia di prelievi e di trapianti di organi e di tessuti*);
2) associazioni di tipo mafioso, anche straniere;
3) scambio elettorale politico-mafioso;
4) sequestro di persona a scopo di estorsione;
5) associazione per delinquere finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope;
6) illegale fabbricazione ed il traffico di armi da guerra, o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine, nonché armi comuni da sparo.

p) DELITTI CONTRO L'AMMINISTRAZIONE DELLA GIUSTIZIA (ART. 25 – *DECIES*):

1) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.

q) REATI AMBIENTALI (ART. 25 – *UNDECIES*)[12]:

[11] La Legge 28 giugno 2024, n. 90, recante "*Disposizioni in materia di rafforzamento della cybersicurezza nazionale e di reati informatici*" ha introdotto, aggiungendo all'articolo 24-bis il nuovo comma 1-bis "*In relazione alla commissione del delitto di cui all'articolo 629, terzo comma, del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da trecento a ottocento quote*", inserendo così tra i reati presupposto la nuova fattispecie di reato legata alla estorsione informatica di cui all'art. 629, comma 3 c.p.

[12] Con l'entrata in vigore del Decreto-Legge 8 agosto 2025, n. 116, poi convertito nella Legge 3 ottobre 2025, n. 147, recante "*"Disposizioni urgenti per il contrasto alle attività illecite in materia di rifiuti"* sono state introdotte nuove fattispecie di reato e ha modificato l'art. 25 undecies "*reati ambientali*"

1) inquinamento ambientale;
2) disastro ambientale;
3) delitti colposi contro l'ambiente;
4) traffico ed abbandono di materiale ad alta radioattività;
5) impedimento del controllo
6) circostanze aggravanti (delitti di associazione a delinquere anche di tipo mafioso e straniere in materia ambientale);
7) omessa bonifica;
8) attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti;
9) uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione e commercio di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette;
10) distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto;
11) scarichi di acque reflue -sanzioni penali;
12) albo nazione gestori ambientali;
13) abbandono di rifiuti non pericolosi;
14) abbandono di rifiuti non pericolosi in casi particolari;
15) abbandono di rifiuti pericolosi;
16) abbandono di gestione dei rifiuti non autorizzata;
17) combustione illecita di rifiuti;
18) bonifica dei siti;
19) spedizione illegale di rifiuti;
20) aggravante all'attività di impresa;
21) delitti colposi in materia di rifiuti;
22) sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti;
23) sanzioni per il superamento valor limite di emissione;
24) inquinamento doloso provocato da navi;
25) inquinamento colposo provocato da navi;
26) cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive;
27) commercio di prodotti inquinanti (nuova fattispecie introdotta dal D.Lgs. 21 aprile 2026, n. 81, di attuazione della Direttiva (UE) 2024/1203);
28) ulteriori ipotesi introdotte dal D.Lgs. 81/2026 in materia di sostanze lesive dell'ozono e gas fluorurati a effetto serra, prodotti connessi alla deforestazione, traffico di legname e specie animali e vegetali minacciate di estinzione, nonché rimodulazione (ampliamento del perimetro applicativo e inasprimento sanzionatorio) dei delitti di cui agli artt. 452-bis, 452-ter, 452-quinquiesdecies e 727-bis c.p.

r) DELITTI IN MATERIA DI IMMIGRAZIONE E CONDIZIONE DELLO STRANIERO (ART. 25 - DUODECIES):

1) impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
2) procurato ingresso illecito e favoreggiamento dell'immigrazione clandestina.
Qualora il fatto sia commesso in violazione di una misura restrittiva dell'Unione europea, consentendo o agevolando l'ingresso nel territorio dello Stato di persone fisiche designate (art. 12, comma 1-bis, D.Lgs. 286/1998), l'ente risponde ai sensi del più grave art. 25-octies.2 del Decreto.

s) DELITTI IN MATERIA DI RAZZISMO E XENOFOBIA (ART. 25 - *TERDECIES*):

1) propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa

t) REATI DI FRODE IN COMPETIZIONI SPORTIVE, ESERCIZIO ABUSIVO DI GIOCO O DI SCOMMESSA E GIOCHI D'AZZARDO ESERCITATI A MEZZO DI APPARECCHI

VIETATI (ART. 25 - *QUATERDECIES*):

1) Frode in competizioni sportive;
2) Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa.

u) REATI TRIBUTARI (ART. 25 – QUINQUIESDECIES):

1) dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti;
2) dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici;
3) dichiarazione infedele *nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro*;
4) omessa dichiarazione *nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro*;
5) emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti;
6) occultamento o distruzione di documenti contabili;
7) indebita compensazione *nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro*;
8) sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte.

v) CONTRABBANDO (ART. 25 – SEXIESDECIES)[13]:

1) contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali;
2) contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine;
3) contrabbando nel movimento marittimo delle merci;
4) contrabbando nel movimento delle merci per via aerea;
5) contrabbando nelle zone extra-doganali;
6) contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali;
7) contrabbando nei depositi doganali;
8) contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione;
9) contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti;
10) contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea;
11) altri casi di contrabbando;
12) circostanze aggravanti del contrabbando;
13) contrabbando di tabacchi lavorati esteri;
14) circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri;
15) associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri.
16) contravvenzioni ex artt. dal 302 al 321 del Titolo VII Capo II del TULD (Testo Unico della Legge Doganale).

w) DELITTI CONTRO IL PATRIMONIO CULTURALE (ART. 25 - SEPTIESDECIES):

1) furto di beni culturali;
2) appropriazione indebita di beni culturali;
3) ricettazione di beni culturali;
4) falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali;
5) violazioni in materia di alienazione di beni culturali;
6) importazione illecita di beni culturali;
7) uscita o esportazione illecite di beni culturali;
8) distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici;

[13] Per i suddetti reati (e contravvenzioni), le violazioni costituiscono reato (quindi anche ai sensi del D.Lgs.231/01) quando l'ammontare dei diritti di confine dovuti è superiore a € 10.000 ai sensi dell'art. 1 comma 4, D. Lgs. 15 gennaio 2016, n.8, oltre che nelle ipotesi aggravate punite con la pena detentiva, da ritenersi fattispecie autonome di reato, ai sensi dell'art. 1, comma 2 D. Lgs. citato).

9) contraffazione di opere d'arte.

x) RICICLAGGIO DEI BENI CULTURALI E DEVASTAZIONE E SACCHEGGIO DI BENI CULTURALI E PAESAGGISTICI (ART.25 - DUODEVICIES):
   1) riciclaggio di beni culturali;
   2) devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici[14].

y) DISPOSIZIONE IN MATERIA DI DELITTI CONTRO GLI ANIMALI (ART. 25 – UNDEVICIES)[15]:
   1) Uccisioni di animali;
   2) Maltrattamento di animali;
   3) Spettacoli e manifestazioni vietati;
   4) Divieti di combattimento di animali;
   5) Circostanze aggravanti;
   6) Uccisione e danneggiamento di animali altrui.

z) REATI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DI MISURE RESTRITTIVE DELL'UNIONE EUROPEA (ART. 25 – OCTIES.2):
   1) violazione delle misure restrittive dell'Unione europea (art. 275-bis, commi 1, 2 e 5, c.p.);
   2) violazione di obblighi informativi imposti da una misura restrittiva dell'Unione europea (art. 275-ter, commi 1 e 2, c.p.);
   3) violazione delle condizioni dell'autorizzazione allo svolgimento di attività (art. 275-quater, comma 1, c.p.);
   4) procurato ingresso illecito di persone fisiche designate, commesso in violazione di una misura restrittiva dell'Unione europea (art. 12, commi 1 e 1-bis, D.Lgs. 286/1998).

aa) REATI COMMESSI CON L'USO DI SISTEMI DI INTELLIGENZA ARTIFICIALE (ART. 25 – VICIES):
   1) omessa adozione di misure di sicurezza nei sistemi di intelligenza artificiale e alterazione illecita dei sistemi (art. 437-bis c.p.);
   2) illecita diffusione di contenuti generati o alterati con sistemi di intelligenza artificiale (art. 612-quater c.p.).

bb) INOSSERVANZA DELLE SANZIONI INTERDITTIVE (ART.23).

Per ciascuna delle fattispecie sopra elencate il testo normativo, la sanzione pecuniaria e le sanzioni interdittive applicabili sono riportati nell'Allegato 1, aggiornato alla Quinta Emissione del Modello. Le fattispecie introdotte o modificate successivamente alla Quarta Emissione sono illustrate nel paragrafo 1.8.

1.3 Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del Decreto, l'Ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso Decreto - commessi all'estero. La Relazione illustrativa al Decreto sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verificazione, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.
I presupposti (previsti dalla norma ovvero desumibili dal complesso del Decreto) su cui si fonda

[14] La L. 22/2022 recante disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale, ha introdotto nel D. Lgs. 231/2001, gli artt. 25-septiesdecies *"delitti contro il patrimonio culturale"* e 25-duodevicies *"riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici"*.
[15] La L. 82/2025 rubricata "*Modifiche al codice penale, al codice di procedura penale e altre disposizioni per l'integrazione e l'armonizzazione della disciplina in materia di reati contro gli animali*", ha introdotto nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 25 undevicies "*disposizioni on materia di delitti contro gli animali"*

la responsabilità dell'Ente per reati commessi all'estero sono:

a) il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.lgs. 231/2001;
b) l'Ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
c) l'Ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. Tale rinvio è da coordinare con le previsioni degli articoli da 24 a 25-*sexiesdecies* del Decreto, sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del Decreto - a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10 c.p., la società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa ad hoc;
d) l'Ente può rispondere nei casi in cui nei suoi confronti non proceda lo Stato nel quale è stato commesso il fatto;
e) nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'Ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'Ente stesso.

1.4. Le sanzioni previste

Le sanzioni previste per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

1) sanzioni pecuniarie;
2) sanzioni interdittive;
3) confisca;
4) pubblicazione della sentenza.

1) Le sanzioni pecuniarie

Le sanzioni pecuniarie hanno natura amministrativa e si applicano sempre, anche nel caso in cui la persona giuridica ripari alle conseguenze derivanti dal reato.
La commisurazione della sanzione dipende da un duplice criterio:

a) determinazione di quote in un numero non inferiore a 100 e non superiore a 1.000;
b) attribuzione ad ogni singola quota di un valore compreso tra un minimo di € 258,00 ad un massimo di € 1.549,00 (sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente).

In concreto, le sanzioni pecuniarie potranno oscillare tra un minimo di € 25.822,84 (riducibili, ai sensi dell'art. 12 del Decreto, sino alla metà) ed un massimo di € 1.549.370,69. Il giudice determina il numero delle quote tenendo conto:

a) della gravità del fatto;
b) del grado della responsabilità dell'Ente;
c) dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Per i reati di cui all'art. 25-octies.2 del Decreto (violazione di misure restrittive dell'Unione europea) il sistema ordinario delle quote è derogato (art. 10, comma 3-bis, del Decreto): la sanzione pecuniaria è determinata in una percentuale del fatturato globale dell'ente nell'esercizio finanziario precedente a quello in cui è stato commesso il reato o, se inferiore, nell'esercizio precedente all'applicazione della sanzione, nella misura: (i) dall'1% al 5% per la violazione degli artt. 275-bis, commi 1, 2 e 5, e 275-quater, comma 1, c.p. e dell'art. 12, comma 1, D.Lgs. 286/1998 aggravato ai sensi del comma 1-bis; (ii) dallo 0,5% all'1% per la violazione degli obblighi informativi di cui all'art. 275-ter, commi 1 e 2, c.p. Quando non è possibile stabilire il fatturato globale, la sanzione è compresa tra € 3.000.000 e € 40.000.000 (tra € 1.000.000 e € 8.000.000 per l'art. 275-ter c.p.). In caso di reiterazione le sanzioni pecuniarie sono aumentate di un terzo.
Per i reati di cui all'art. 25-vicies del Decreto (reati commessi con l'uso di sistemi di intelligenza

artificiale) si applica la sanzione pecuniaria da seicento a mille quote per il delitto di cui all'art. 437-bis c.p. e da duecento a settecento quote per il delitto di cui all'art. 612-quater c.p.

2) Le sanzioni interdittive

Sono sanzioni che si aggiungono a quelle pecuniarie ed hanno la funzione di impedire la reiterazione del reato.
In sede di applicazione di tali pene, il giudice ha particolare riguardo per l'attività svolta dall'Ente, al fine di determinare una maggiore invasività sull'esercizio dell'attività medesima.

Tale categoria di sanzioni ricomprende le seguenti misure:

a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
b) il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione;
c) la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;
e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Nell'ipotesi di pluralità di reati, si applica la sanzione prevista per quello più grave.
La durata dell'interdizione è generalmente temporanea (da un minimo di 3 mesi ad un massimo di 7 anni), ad esclusione di alcuni casi tassativi, nei quali la temporaneità dell'interdizione è sostituita dalla definitività della medesima. A titolo esemplificativo:

a) in caso di reiterazione del fatto delittuoso;
b) in caso di profitto di rilevante entità;
c) in caso di reiterazione per almeno tre volte negli ultimi sette anni.

Per i reati di cui all'art. 25-octies.2 del Decreto, in caso di condanna si applicano le sanzioni interdittive di cui all'art. 9, comma 2, per una durata non inferiore a due anni e non superiore a sei anni se il reato è stato commesso da uno dei soggetti di cui all'art. 5, comma 1, lett. a), e per una durata non inferiore a un anno e non superiore a tre anni se commesso da uno dei soggetti di cui all'art. 5, comma 1, lett. b). Per i reati di cui all'art. 25-vicies si applicano le sanzioni interdittive previste dall'art. 9, comma 2, lettere b), c), d) ed e).
Per la Società, in quanto concessionaria di giochi pubblici in forza di concessione rilasciata dall'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli (ADM), assume particolare rilievo la sanzione interdittiva della sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito (art. 9, comma 2, lett. b), del Decreto) e, nei casi più gravi, dell'interdizione dall'esercizio dell'attività (lett. a)), che inciderebbero direttamente sulla continuità dell'attività aziendale.

Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività dell'Ente (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi dell'art. 15 del Decreto, quando ricorre una delle seguenti condizioni:

a) l'Ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
b) l'interruzione dell'attività dell'Ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

3) La confisca

È una sanzione obbligatoria, principale e generale da disporsi con la sentenza di condanna (art. 19 del Decreto) e consiste nella confisca, da parte dell'Autorità Giudiziaria, del prezzo o del

profitto generati dal reato, ad esclusione della parte di esso che può essere restituita al danneggiato.

Se la confisca del prodotto o del profitto del reato non è possibile, vengono confiscate somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

In realtà il Decreto prevede altre forme di ablazione patrimoniale, pur in assenza di sentenza di condanna. La prima ipotesi è contemplata dall'art. 6 comma 5 che prevede la confisca obbligatoria del profitto che l'Ente ha tratto dal reato anche nel caso in cui l'Ente non sia ritenuto responsabile, in virtù della prova liberatoria fornita, dell'illecito amministrativo dipendente dal reato commesso da soggetti in posizione apicale; in tal caso, la confisca ha funzione di compensazione, necessaria per ristabilire l'equilibrio economico alterato dal reato-presupposto e carattere preventivo cioè neutralizza ogni rischio oggettivo connesso alla ricaduta del profitto nella sfera dell'Ente.
L'art. 15, comma 4 prevede altresì la confisca del profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività dell'impresa allorquando questa sia disposta da parte del commissario giudiziale e in luogo dell'applicazione della sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'Ente quando ricorrono i requisiti previsti (l'Ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può causare un grave pregiudizio alla collettività o l'interruzione dell'attività dell'Ente può provocare gravi ripercussioni sull'occupazione).

Infine, l'art. 23 prevede la confisca del profitto derivato all'Ente dalla prosecuzione dell'attività quale sanzione principale in violazione degli obblighi e dei divieti imposti allo stesso attraverso una sanzione o una misura cautelare interdittive.

4) La pubblicazione della sentenza di condanna

La pubblicazione della sentenza di condanna è disposta quando nei confronti dell'Ente viene applicata una sanzione interdittiva.

La sentenza è pubblicata (a spese della persona giuridica condannata) una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel Comune ove l'Ente ha la sede principale.

1.5. Delitti Tentati

L'art. 26 del D.lgs. 231/2001 prevede espressamente che nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel Capo I del D.lgs. 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.
In riferimento ai reati tributari (di cui all'art. 25-quinquiesdecies del D.lgs. 231/2001), sebbene secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D.lgs. n. 74/2000, la condotta illecita non assuma rilevanza penale a solo livello di tentativo, con il recepimento della Direttiva (UE) 2017/1371 (c.d. "Direttiva PIF"), rilevano quali illeciti presupposto della colpevolezza dell'ente le condotte di cui agli artt. 2, 3 e 4 del D.lgs. n.74/2000 anche se realizzati nella forma tentata, solo se ricorrono le seguenti quattro condizioni:

a) l'evasione deve avere ad oggetto un importo qualificato,
b) l'evasione deve avere ad oggetto la sola imposta sul valore aggiunto,
c) deve trattarsi di fatti transnazionali che interessino più stati dell'Unione europea,
d) il fatto contestato non deve integrare il reato previsto dall'articolo 8 D.lgs. 74 del 2000.

1.6. La colpevolezza dell'Ente

Gli articoli 6 e 7 del Decreto prevedono i criteri di imputazione soggettiva dell'illecito all'Ente. Tali criteri differiscono in base alla funzione svolta dall'autore del reato.
Se si tratta di persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, si presume la responsabilità dell'Ente, a meno che esso dimostri che:

1) l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, **modelli di organizzazione, gestione e controllo** idonei a prevenire la realizzazione di reati della specie di quello verificatosi;

2) il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli, di curare il loro aggiornamento sia stato affidato a un **organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo**;

3) le persone abbiano commesso il reato eludendo **fraudolentemente** i modelli di organizzazione e di gestione;

4) non vi sia stata omessa o insufficiente **vigilanza** da parte dell'organismo di controllo.

La responsabilità dell'Ente è presunta qualora l'illecito sia commesso da una persona fisica che ricopre posizioni di vertice o responsabilità; ricade di conseguenza sull'Ente l'onere di dimostrare la sua estraneità ai fatti. Viceversa, la responsabilità dell'Ente è da dimostrare nel caso in cui chi ha commesso l'illecito non ricopra funzioni apicali all'interno del sistema organizzativo aziendale; l'onere della prova ricade in tal caso sull'organo accusatorio.

Se il reato è stato commesso da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali, l'Ente è responsabile se l'accusa riesce a dimostrare che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Tali obblighi si presumono osservati qualora l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Ai sensi dell'art. 39 del D. Lgs. 231/01, l'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale. Tuttavia, vige il generale e assoluto divieto di rappresentanza in un procedimento qualora il legale rappresentante sia ivi indagato o imputato del reato presupposto. A causa di tale condizione di incompatibilità e di conflitto di interessi sia processuale che sostanziale, al fine di tutelare la piena garanzia del diritto di difesa, l'ente provvede alla nomina di un difensore e/o ad una nuova nomina (laddove già individuato) da parte di un soggetto specificamente delegato.

In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati i modelli devono rispondere alle seguenti esigenze (art. 6 comma 2 del Decreto):

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare, idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- prevedere, ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis, del Decreto, uno o più canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare di cui al D.Lgs. 10 marzo 2023, n.

24 (c.d. disciplina “whistleblowing”).

L'art. 6 del Decreto dispone, infine, che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia, il quale, di concerto con i Ministeri competenti, potrà formulare osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.
Con particolare riferimento alla disciplina del whistleblowing, l’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) ha precisato, nelle Linee Guida n. 1/2025 (Delibera n. 478 del 26 novembre 2025), che il Modello non ha efficacia esimente della responsabilità amministrativa ove non adeguato alla disciplina del D.Lgs. 24/2023. L’adeguamento riguarda: (i) l’istituzione (o l’adeguamento) del canale di segnalazione interna; (ii) l’esplicitazione del divieto di ritorsione e del divieto di ostacolare, o tentare di ostacolare, la persona che intende segnalare; (iii) l’aggiornamento del sistema disciplinare nei confronti dei responsabili degli illeciti sanzionati dall’ANAC.

1.7 Linee Guida di Confindustria

A seguito dei numerosi interventi legislativi che hanno esteso l’ambito applicativo della responsabilità amministrativa ad ulteriori fattispecie di reato, Confindustria ha provveduto ad aggiornare le Linee Guida per la costruzione dei modelli organizzativi. Nel marzo 2014 la versione aggiornata delle Linee Guida (che sostituisce le precedenti versioni, approvate nel 2004 e nel 2008) è stata trasmessa al Ministero della Giustizia.

Il 21 luglio 2014 il Ministero della Giustizia ha comunicato la conclusione del procedimento di esame della nuova versione delle Linee Guida con l’approvazione delle stesse.
Le Linee Guida di Confindustria sono state successivamente aggiornate nel giugno 2021 (versione approvata dal Ministero della Giustizia). La Società fa riferimento alla versione vigente delle Linee Guida e ai loro successivi aggiornamenti, monitorati dall’OdV, nonché alla guida operativa di Confindustria sulla disciplina del whistleblowing (ottobre 2023) e alle Linee Guida dell’ANAC n. 311/2023 e n. 1/2025.

I punti fondamentali che le Linee Guida individuano nella costruzione dei Modelli possono essere cosi schematizzati:

- attività di individuazione delle **aree di rischio**, volta a evidenziare le funzioni aziendali nell'ambito delle quali sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto;
- predisposizione di un **sistema di controllo** in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:
    - Codice di Condotta;
    - sistema organizzativo;
    - procedure manuali ed informatiche;
    - poteri autorizzativi e di firma;
    - sistemi di controllo integrato e di gestione;
    - comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice

di Condotta e delle procedure/protocolli previsti dal modello;
- individuazione dei requisiti dell'organismo di vigilanza, riassumibili in:
  - autonomia e indipendenza;
  - professionalità;
  - continuità di azione.
- previsione di modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- obblighi di informazione dell'organismo di controllo.

Il mancato rispetto di punti specifici delle predette Linee Guida non inficia la validità del Modello. Infatti, il Modello adottato dall'Ente deve essere necessariamente redatto con specifico riferimento alla realtà concreta della Società, e pertanto lo stesso può anche discostarsi dalle Linee Guida di Confindustria, le quali, per loro natura, hanno carattere generale.

Si sottolinea inoltre la natura dinamica delle Linee Guida emanate da Confindustria, le quali, nel tempo, potranno subire aggiornamenti e revisioni di cui si dovrà tener conto in sede di analisi.

1.8 Evoluzione normativa e prospettive di riforma della disciplina

La Quinta Emissione del presente Modello è aggiornata tenendo conto degli interventi normativi e degli atti di indirizzo intervenuti successivamente alla Quarta Emissione del 27 novembre 2025, segnalati dall'OdV al Consiglio di Amministrazione nell'ambito dell'attività di aggiornamento di cui ai paragrafi 2.5 e 5.4. In particolare:

- **Misure restrittive dell'Unione europea** – D.Lgs. 30 dicembre 2025, n. 211 (G.U. 9 gennaio 2026, n. 6; in vigore dal 24 gennaio 2026), di attuazione della Direttiva (UE) 2024/1226: introduce nel codice penale il Capo I-bis (artt. 275-bis – 275-decies c.p.) e, nel Decreto, l'art. 25-octies.2, che richiama gli artt. 275-bis (commi 1, 2 e 5), 275-ter (commi 1 e 2) e 275-quater (comma 1) c.p. Non rientra tra i reati presupposto la violazione colposa di cui all'art. 275-quinquies c.p., che resta tuttavia rilevante per le persone fisiche. Il decreto aggrava inoltre l'art. 12 D.Lgs. 286/1998 (nuovo comma 1-bis, richiamato dall'art. 25-octies.2), introduce sanzioni pecuniarie parametrate al fatturato globale dell'ente e sanzioni interdittive di durata rafforzata (v. paragrafo 1.4) ed estende la tutela del whistleblowing ai soggetti che segnalano violazioni delle misure restrittive dell'Unione europea (art. 7 D.Lgs. 211/2025).
- **Intelligenza artificiale** – art. 612-quater c.p. (illecita diffusione di contenuti generati o alterati con sistemi di intelligenza artificiale), introdotto dalla L. 23 settembre 2025, n. 132 (in vigore dal 10 ottobre 2025), e D.Lgs. 9 settembre 2026, n. 160 (G.U. 15 settembre 2026; in vigore dal 30 settembre 2026), di adeguamento al Regolamento (UE) 2024/1689 (AI Act): introduce l'art. 437-bis c.p. (omessa adozione di misure di sicurezza nei sistemi di intelligenza artificiale ad alto rischio e alterazione illecita dei sistemi) e il nuovo art. 25-vicies del Decreto, che richiama sia l'art. 437-bis sia l'art. 612-quater c.p. Il reato di cui all'art. 437-bis c.p. va letto in combinato disposto con l'AI Act, la cui applicazione è progressiva secondo il calendario pubblicato dalla Commissione europea. In tale ambito, la Società considera di particolare rilievo, anche ai fini della propria operatività quale utilizzatore professionale di sistemi di intelligenza artificiale, l'adozione di adeguate misure di sorveglianza umana, la tracciabilità dei sistemi utilizzati, la conservazione dei log e la tempestiva gestione di anomalie, malfunzionamenti e incidenti rilevanti.
- **Reati ambientali** – D.Lgs. 21 aprile 2026, n. 81 (G.U. 18 maggio 2026, n. 113; in vigore dal 2 giugno 2026), di attuazione della Direttiva (UE) 2024/1203 sulla tutela penale dell'ambiente: introduce nuove fattispecie e circostanze, rimodella alcuni delitti ambientali già vigenti e amplia e inasprisce il catalogo dell'art. 25-undecies del Decreto.
- **Salute e sicurezza sul lavoro** – L. 29 dicembre 2025, n. 198 (conversione del D.L. 31 ottobre 2025, n. 159): formazione, patente a punti, linee guida su "near miss", badge digitale per i lavoratori di appalti e subappalti (sanzione ex art. 55 D.Lgs. 81/2008) e modifiche in materia di Modello ex art. 30 D.Lgs. 81/2008; L. 11 marzo 2026, n. 34 (art. 11): per il lavoro agile svolto in ambienti non nella disponibilità del datore di lavoro,

informativa scritta annuale su rischi generali e specifici (art. 3 D.Lgs. 81/2008, con sanzioni penali per il datore di lavoro) e nuovo art. 30, comma 5-ter (modelli semplificati INAIL per le micro, piccole e medie imprese).

- **Rifiuti e RENTRI** – Formulario di identificazione dei rifiuti (F.I.R.) in formato digitale obbligatorio dal 13 febbraio 2026 per gli iscritti al RENTRI (D.M. 4 aprile 2023, n. 59); la L. 27 febbraio 2026, n. 26 (c.d. "Milleproroghe") ha prorogato al 15 settembre 2026 il termine per l'emissione del F.I.R. cartaceo e l'applicazione delle sanzioni per mancata o incompleta trasmissione dei dati dei F.I.R. (art. 258, comma 10-bis, D.Lgs. 152/2006); tali termini sono decorsi. Modello Unico di Dichiarazione ambientale (MUD) 2026 approvato con D.P.C.M. 30 gennaio 2026.
- **Whistleblowing** – Delibera ANAC n. 478 del 26 novembre 2025 (Linee Guida n. 1/2025 sui canali interni di segnalazione, sentito il Garante per la protezione dei dati personali) e Delibera ANAC n. 479 del 26 novembre 2025 (aggiornamento delle Linee Guida n. 311/2023): i relativi contenuti sono recepiti nei capitoli 5, 7, 8 e 9 del presente Modello e nella Procedura Whistleblowing. Resta fermo che l'effettiva tenuta del sistema richiede il costante allineamento tra Modello, Procedura Whistleblowing, sistema disciplinare, flussi informativi verso l'OdV e attività di formazione del personale coinvolto nella gestione delle segnalazioni.
- **Interventi non direttamente rilevanti per l'attività della Società**, monitorati dall'OdV: Direttiva (UE) 2026/470 (c.d. "Omnibus I", che limita la rendicontazione di sostenibilità alle imprese con oltre 1.000 dipendenti e ricavi netti superiori a € 450 milioni e il dovere di diligenza di sostenibilità alle imprese con oltre 5.000 dipendenti e ricavi netti superiori a € 1,5 miliardi); riforma del Testo Unico della Finanza e delle norme del codice civile sulle società di capitali (nuovi obblighi informativi sull'uso dell'IA negli assetti organizzativi e sui rischi cyber; art. 2381-ter c.c.); Legge di Delegazione europea 2025 (in vigore dal 9 aprile 2026); disposizioni sanzionatorie a tutela dei prodotti agroalimentari italiani (art. 25-bis.1 del Decreto); prassi UNI/PdR 186 sul Report certificativo ex D.Lgs. 103/2024.

Prospettive di riforma del Decreto 231. Nel novembre 2025 si sono conclusi i lavori del Tavolo tecnico istituito presso il Ministero della Giustizia (D.M. 7 febbraio 2024) per la revisione della disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, con la "Relazione conclusiva e proposta di articolato". Si tratta di una proposta, non ancora vigente; gli elementi di maggiore interesse per la Società sono:

- la colpa di organizzazione diviene elemento costitutivo dell'illecito dell'ente (nuovo art. 6), con superamento dell'inversione dell'onere probatorio per i reati commessi da soggetti apicali, ferma la confisca del profitto;
- il nuovo art. 7 ridefinisce il contenuto del Modello: individuazione delle attività a rischio e dell'intensità del rischio, protocolli con segregazione delle funzioni, gestione delle risorse finanziarie, organismo di vigilanza con adeguate risorse e requisiti di professionalità, flussi informativi, obblighi di formazione per apicali e sottoposti, descrizione del sistema dei controlli interni, canali di segnalazione interna e divieto di ritorsione (D.Lgs. 24/2023), sistema disciplinare, verifica periodica, adozione sulla base di linee guida e procedure semplificate per le piccole e medie imprese;
- il nuovo art. 7-bis impone al giudice di tenere specificamente conto, nel valutare l'idoneità del Modello, della conformità alle linee guida delle associazioni rappresentative degli enti, alle norme tecniche accreditate e alle buone prassi, e, per gli enti con sede principale all'estero, dell'equivalenza della disciplina straniera;
- il nuovo art. 8-bis introduce l'estinzione dell'illecito amministrativo: l'ente che, prima della commissione del reato, ha adottato e attuato il Modello può chiedere al giudice, entro novanta giorni dalla notifica dell'avviso di conclusione delle indagini (o, in caso di rigetto, non oltre la dichiarazione di apertura del dibattimento), un termine per eliminare le carenze del Modello, risarcire il danno, eliminare le conseguenze del reato e mettere a disposizione il profitto; all'esito positivo il giudice dichiara l'estinzione dell'illecito (non più di due volte per gli illeciti da delitto);
- ulteriori previsioni su enti di piccole dimensioni, prescrizione e improcedibilità, anagrafe delle sanzioni e delega al Governo per la revisione del catalogo dei reati presupposto e

delle sanzioni (maggiore gradualità e proporzionalità).
In attesa dell'eventuale approvazione della riforma, la Società: (*i*) conserva evidenza documentale della adozione e dell'efficace attuazione del Modello anteriormente ai fatti (verbali del Consiglio di Amministrazione e dell'OdV, formazione, flussi informativi, verifiche, azioni correttive), presupposto per l'accesso ai meccanismi premiali; (*ii*) mantiene il Modello allineato a linee guida, norme tecniche e buone prassi; (*iii*) valuterà con l'OdV e il Consiglio di Amministrazione i conseguenti adeguamenti all'esito dell'iter legislativo.

2. Il Modello

2.1 Scopo del Modello

Lo scopo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (in seguito anche "**Modello**") è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo che abbia l'obiettivo di prevenire i reati di cui al Decreto, mediante la individuazione delle attività esposte a rischio di reato e la loro conseguente proceduralizzazione.
Attraverso l'adozione del Modello, Admiral Bet S.r.l. (di seguito anche la "**Società**" ovvero "**Admiral Bet**") si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- fissare i valori dell'etica ed il rispetto della legalità;
- determinare nei destinatari del Modello la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili alla Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la stessa fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la Società intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

2.2 Rischio accettabile

Un concetto critico nella costruzione del Modello è quello di rischio accettabile. Infatti, ai fini dell'applicazione delle norme del decreto è importante definire una soglia che permetta di porre un limite alla quantità e qualità degli strumenti di prevenzione da introdurre per inibire la commissione del reato. In relazione al rischio di commissione dei reati di cui al Decreto, la soglia di accettabilità è rappresentata da un sistema preventivo tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente, ovvero, ai fini dell'esclusione di responsabilità amministrativa dell'Ente, le persone che hanno commesso il reato devono aver agito eludendo fraudolentemente il Modello ed i controlli adottati.

2.3 Fasi di costruzione del Modello

Il processo di definizione del Modello si articola nelle fasi di seguito descritte:

1) Preliminare analisi del contesto aziendale

Tale fase ha avuto come obiettivo il preventivo esame, tramite analisi documentale ed interviste con i soggetti informati nell'ambito della struttura aziendale, dell'organizzazione e delle attività svolte dalle varie Funzioni, nonché dei processi aziendali nei quali le attività sono articolate.

2) *Individuazione delle aree di attività e dei processi aziendali a "rischio reato"*

Attraverso la sopra citata analisi preliminare del contesto aziendale, sono state identificate:

- le aree di attività "sensibili" alla commissione dei reati, vale a dire le attività nel cui ambito possono ipoteticamente crearsi le occasioni per la realizzazione dei comportamenti illeciti previsti dal Decreto;
- i processi "strumentali" alla realizzazione dei reati di cui al Decreto, vale a dire i processi nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni e/o gli strumenti per commettere reati.
- L'analisi, riportata nella "mappatura delle attività sensibili e dei processi strumentali", di cui all'allegato 2, ha interessato le attività sensibili alla commissione di alcuni dei reati e segnatamente:
  - reati di cui agli artt. 24 e 25 del Decreto (reati contro la pubblica amministrazione e contro il patrimonio commessi a danno dello Stato o di altro Ente pubblico o dell'Unione Europea),
  - dei reati di falsità in strumenti e segni di riconoscimento di cui all'art. 25-*bis,*
  - di alcuni dei reati di cui all'art.25-*ter* del Decreto (c.d. reati societari, compreso il reato di "corruzione e istigazione alla corruzione tra privati"),
  - di alcuni dei reati contro la personalità individuale di cui all'art. 25-quinquies,
  - di alcuni dei reati transnazionali*,*
  - dei reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro di cui all'art. 25-*septies,*
  - dei delitti di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio di cui all'art. 25-*octies*,
  - di alcuni dei reati informatici di cui all'art. 24-*bis*,
  - di alcuni dei reati in materia di violazione del diritto di autore di cui all'art. 25-*novies*,
  - dei delitti contro l'industria e il commercio di cui all'art. 25-*bis.1*,
  - dei reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo di cui all'art. 25 *bis*,
  - dei reati contro l'amministrazione della giustizia di cui all'art. 25-*decies,*
  - di alcuni dei reati ambientali di cui all'art. 25-*undecies*,
  - delitti in materia di immigrazione e condizione dello straniero di cui all'art. 25-duodecies*,*
  - dei reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati di cui all'art. 25-quaterdecies;
  - dei reati tributari di cui all'art. 25-quinquiesdecies;
  - dei reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea di cui all'art. 25-octies.2 (aggiornamento 2026 – v. Allegati 2);
  - dei reati commessi con l'uso di sistemi di intelligenza artificiale di cui all'art. 25-vicies (aggiornamento 2026 – v. Allegato 2).

I reati di terrorismo di cui all'art. 25-*quater,* i reati sulle pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili di cui all'art 25-*quater.1,* i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione di mercato di cui all'art 25-*sexies*, i reati di criminalità organizzata (con l'esclusione dell'associazione per delinquere ex art. 416 c.p.), i reati in tema di razzismo e xenofobia di cui all'art. 25-*terdecies*, i reati di contrabbando di cui all'art. 25-*sexiesdecies,*i reati contro il patrimonio culturale di cui all'articolo all'art. 25-*septiesdecies*, i reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici di cui all'art. 25-*duovevicies, i* delitti contro gli animali di cui all'art. 25-*undevicies* e alcuni dei reati di cui alle categorie del precedente paragrafo non riportati nell'allegato 2 sono stati analizzati in sede di mappatura delle attività e dei processi strumentali. Tuttavia, dopo una attenta valutazione preliminare, supportata dall'ampio ciclo di interviste e verifica documentale, rispetto ad essi non sono state individuate specifiche occasioni di realizzazione del reato in quanto, pur non potendosi escludere del tutto la loro astratta verificabilità, la loro realizzazione in concreto è inverosimile, sia in considerazione della realtà operativa della Società, sia in considerazione degli elementi necessari alla realizzazione

dei reati in questione (con particolare riferimento per alcuni di essi all'elemento psicologico del reato).

Per quanto attiene al reato di associazione per delinquere, ex art. 416 c.p., l'analisi si è concentrata sui profili di riconducibilità di detta fattispecie ai reati presi in considerazione nell'ambito della mappatura delle attività e dei processi strumentali.

In sostanza, pur non potendosi escludere del tutto il richiamo dell'associazione per delinquere anche per fattispecie di reato differenti rispetto a quelle oggetto di mappatura, l'analisi svolta ha portato a considerare in termini prioritari, nel rispetto del principio di rischio accettabile e di cost-effectiveness dei processi di controllo interno, i profili propri delle attività tipiche della realtà operativa della Società.

Pertanto, ferme restando le fattispecie di reato individuate in mappatura rispetto alle singole attività e ai processi sensibili e fermi restando i protocolli di controllo identificati nell'ambito del presente Modello (sviluppati nel rispetto del principio di tassatività dei reati presupposto), il reato di cui all'art. 416 c.p. viene considerato in base alla natura "associativa" con cui la manifestazione delittuosa delle fattispecie presupposto identificate in mappatura può trovare realizzazione. In concreto viene preso in considerazione il fatto che il delitto fine possa essere ipoteticamente commesso o anche solo pianificato da tre o più soggetti nell'ambito dell'organizzazione o al di fuori del perimetro della stessa (ad es. nei rapporti con fornitori o partner commerciali). A seguito del recepimento della Direttiva (UE) 2017/1371 (c.d. "Direttiva PIF"), sempre limitatamente alle fattispecie di reato già individuate in mappatura, tale accezione si considera comprensiva anche dei casi di perseguimento di finalità illecite lesive degli interessi finanziari dell'Unione Europea.

Per quanto attiene al reato di "autoriciclaggio" introdotto dalla L. 186/2014 sub art. 25-octies del Decreto, l'analisi, alla luce del rigoroso rispetto dei principi espressi dall'art. 2 e 3 del Decreto, con particolare riferimento alla tassatività delle fattispecie presupposto, è stata condotta secondo due profili:

- considerando il reato di autoriciclaggio come modalità con cui potrebbero essere impiegati, sostituiti o trasferiti, nell'ambito dell'attività economico-imprenditoriale della Società, il denaro, i beni o altre utilità provenienti da reati non colposi che già costituiscono fattispecie presupposto ai fini del Decreto oggetto di mappatura nell'analisi del rischio. In concreto, il reato di autoriciclaggio può essere considerato in tal senso come reato "strumentale" alle fattispecie presupposto di natura non-colposa già identificate in mappatura. Secondo questo profilo, i protocolli di controllo del reato "fonte" dell'autoriciclaggio, con esclusivo riferimento alle categorie di reato che rientrano nell'elenco delle fattispecie presupposto ai sensi del Decreto, sono quelli stabiliti nella parte speciale del modello per ogni macro-categoria di reato;
- considerando, inoltre, l'autoriciclaggio con attenzione al momento consumativo del reato stesso, con particolare riferimento alla clausola modale della norma che evidenzia, affinché si realizzi il reato di autoriciclaggio, la necessità di condotte volte ad ostacolare concretamente l'identificazione della provenienza delittuosa del denaro, beni o altre utilità derivanti dalla commissione di un qualsiasi delitto non colposo (quindi anche di quelli non oggetto di mappatura).
  Secondo questo profilo le analisi si sono concentrate sulla tracciabilità dei flussi finanziari e di tesoreria, essendo questi i processi in cui è concretamente ipotizzabile la condotta di ostacolo concreto all'identificazione della provenienza delittuosa, con particolare ma non esclusivo riferimento ai flussi connessi a operazioni di natura non ordinaria, quali fusioni, acquisizioni, cessioni di rami d'azienda, finanziamenti soci o *intercompany*, investimenti e gestioni dell'*asset* e degli investimenti, ecc.
  Rispetto a tale profilo, sono stati integrati gli ulteriori principi comportamentali e i protocolli specifici indicati nel capitolo 4.1.4 della parte speciale.

Secondo questo profilo le analisi si sono concentrate sulla tracciabilità dei flussi finanziari e di tesoreria, essendo questi i processi in cui è concretamente ipotizzabile la condotta di ostacolo

concreto all'identificazione della provenienza delittuosa, con particolare ma non esclusivo riferimento ai flussi connessi a operazioni di natura non ordinaria, quali fusioni, acquisizioni, cessioni di rami d'azienda, finanziamenti soci o intercompany, investimenti e gestioni dell'asset e degli investimenti, ecc.

Rispetto a tale profilo, sono stati integrati gli ulteriori principi comportamentali e i protocolli specifici indicati nel capitolo 4.1.4 della parte speciale.

Per le aree di attività ed i processi strumentali sensibili identificati, sono state individuate le potenziali fattispecie di rischio-reato, le possibili modalità di realizzazione delle stesse, le Funzioni ed i soggetti (dipendenti e non) normalmente coinvolti. Si è proceduto, quindi, ad una valutazione del livello di rischio potenziale associabile a ciascuna attività/processo sensibile, secondo una metodologia di *risk assessment* basata sui seguenti elementi e riportata nell'allegato 3:

1. identificazione e ponderazione dei due macro assi per l'analisi del rischio:
   - asse probabilità, indicativo del grado di possibilità che l'evento a rischio si realizzi;
   - asse impatto, indicativo delle conseguenze della realizzazione dell'evento a rischio;

2. assegnazione e ponderazione, per ognuno dei macro assi, di specifici parametri di valutazione, secondo il seguente schema:

- Per l'asse probabilità:
  - frequenza di accadimento/svolgimento dell'attività descritta ed altri indicatori economico- quantitativi di rilevanza dell'attività o processo aziendale (es.: valore economico delle operazioni o atti posti in essere, numero e tipologia di soggetti coinvolti, ecc.);
  - probabilità di accadimento, nel contesto operativo, del reato ipotizzato (es. presunta "facilità" di realizzazione del comportamento delittuoso rispetto al contesto di riferimento);
  - eventuali precedenti di commissione dei reati nella Società o più in generale nel settore in cui essa opera;

- Per l'asse impatto:
  - gravità delle sanzioni potenzialmente associabili alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto nello svolgimento dell'attività;
  - potenziale beneficio che deriverebbe in capo alla Società a seguito della commissione del comportamento illecito ipotizzato e che potrebbe costituire una leva alla commissione della condotta illecita da parte del personale aziendale;

3. assegnazione di uno *scoring* ad ogni parametro di valutazione sulla base di una scala qualitativa (ad es. molto basso - basso - medio- alto - molto alto);

4. definizione dello *scoring finale* (di asse e totale) e assegnazione di un giudizio sintetico di rischio in base allo stesso, qualificato nel seguente modo: ROSSO – rischio alto, GIALLO – rischio medio, VERDE – rischio basso.

Si fa presente che le variabili di cui sopra sono state utilizzate al fine di definire una gradazione del rischio generale associato alle singole attività/processi sensibili.

Con riferimento ai reati di cui all'art. 25 – *septies* del Decreto (omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime di cui agli artt. 589 e 590 comma III c.p.), vista la specificità tecnica dei singoli adempimenti in materia di sicurezza e salute sul lavoro richiesti dal D.lgs. 81/08 (di seguito anche "Testo Unico Salute e Sicurezza"), le variabili d'analisi sopra esposte non sono state applicate e per tali aree si rimanda alle valutazioni di rischio esplicitate nei Documenti di Valutazione dei Rischi adottati ai sensi del Testo Unico Salute e Sicurezza.

Con riferimento al reato di cui all'art. 346 *bis* del c.p. (traffico di influenze illecite), in considerazione del fatto che la Suprema Corte ha altresì chiarito che "*il reato di cui all'art. 346 bis c.p. punisce un comportamento propedeutico alla commissione di un'eventuale corruzione … fermo restando che il denaro, l'utilità patrimoniale devono essere rivolti a chi è chiamato ad esercitare l'influenza e non al soggetto che esercita la pubblica funzione*" (cfr. sentenza Cass. Pen., Sez. VI, n. 4113/2016) e che quindi tale fattispecie è prodromica alla eventuale e successiva realizzazione dei reati di cui agli art. 319 e 319-ter c.p., alle variabili d'analisi sopra esposte è stato applicato il livello massimo di *scoring* previsto in relazione ai reati di corruzione/istigazione alla corruzione.

3) *Disegno del Modello*

A seguito delle attività sopra descritte, Admiral Bet ha ritenuto opportuno definire i principi di funzionamento ed i "protocolli" di riferimento del Modello che intende attuare, tenendo presenti:

- le prescrizioni del Decreto,
- il Codice di Condotta adottato dalla Società (allegato 4);
- le Linee Guida elaborate in materia da Confindustria.

Resta inteso che l'eventuale scelta di non adeguare il Modello ad alcune indicazioni di cui alle predette Linee Guida non inficia la validità del Modello. Infatti, il Modello adottato dall'Ente deve essere necessariamente redatto con specifico riferimento alla realtà concreta della Società, e pertanto lo stesso può anche discostarsi dalle relative Linee Guida, le quali, per loro natura, hanno carattere generale.

2.4 Adozione e destinatari del Modello

Admiral Bet S.r.l. (di seguito la "**Società**" ovvero "**Admiral Bet**") è il concessionario per la raccolta fisica e telematica di scommesse sportive, ippiche e scommesse a totalizzatore.
La Società è sensibile alla necessità di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, al fine di tutelare la propria posizione e immagine, le aspettative dell'Azionista Greentube Malta Limited (e del suo azionista Greentube GmbH, società interamente controllata da Novomatic AG) (di seguito anche "**Gruppo**" ovvero "**Gruppo Greentube**"), e il lavoro dei propri dipendenti. Pertanto, la Società è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti, collaboratori, rappresentanti, partner ed agenti.

Infatti, è convinzione della Società che l'adozione del Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione e formazione etica di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto stesso.

Sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, Admiral Bet, in conformità con l'art. 6, comma 1, lettera a) del Decreto che richiede che il Modello sia un "atto di emanazione dell'organo dirigente", ha adottato il presente Modello con la delibera del Consiglio di Amministrazione del 1 marzo° febbraio 2021 (Prima Emissione), successivamente aggiornato con le emissioni del 1 marzo 2024, del 12 settembre 2024 e del 27 novembre 2025 e, da ultimo, con la Quinta Emissione, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 2/11/2026.

La Società ha istituito l'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "**OdV**" ovvero "**Organismo**") con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

Con l'adozione formale del Modello questo diviene regola imperativa per la Società, per i componenti degli Organi societari (intendendosi per tali il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale della Società e i relativi componenti), per i dipendenti e per chiunque operi a qualunque titolo per conto o nell'interesse della Società medesima (collaboratori, consulenti, fornitori, partner, …).

L'adozione e l'efficace attuazione di tale sistema consente alla Società di beneficiare dell'esonero di responsabilità previsto dal Decreto e di ridurre il rischio di eventi pregiudizievoli entro livelli accettabili intervenendo direttamente sulla probabilità che l'evento si verifichi e sull'impatto dello stesso.

2.5 Aggiornamento del Modello

Le successive modifiche o integrazioni di carattere sostanziale, anche proposte dall'OdV (intendendosi per tali le modifiche delle regole e dei principi generali contenuti nel presente Modello), sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione della Società. Per l'adozione delle modifiche diverse da quelle sostanziali, il Consiglio di Amministrazione delega l'Amministratore Delegato.

Il Modello è aggiornato ogni volta che: (i) intervengono modifiche normative che ampliano il catalogo dei reati presupposto o incidono sui requisiti del Modello (come per gli artt. 25-octies.2 e 25-vicies); (ii) emergono violazioni significative delle prescrizioni o carenze di idoneità, anche a seguito delle verifiche dell'OdV o di segnalazioni; (iii) intervengono mutamenti organizzativi o di attività, ivi compresi quelli relativi alla concessione ADM e all'adozione di nuovi sistemi tecnologici (incluso l'uso di sistemi di intelligenza artificiale); (iv) sono emanati atti di indirizzo delle Autorità (es. ANAC), linee guida delle associazioni di categoria o si formano orientamenti giurisprudenziali rilevanti. L'OdV segnala tempestivamente al Consiglio di Amministrazione le novità normative rilevanti e propone gli adeguamenti.

Quando l'aggiornamento incide sulla disciplina del canale di segnalazione interna, prima della delibera di approvazione la Società informa, anche tramite PEC, le rappresentanze sindacali aziendali (RSA) o la rappresentanza sindacale unitaria (RSU) o, in mancanza, le organizzazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (art. 4, comma 1, D.Lgs. 24/2023), allegando i documenti, assegnando un termine per eventuali osservazioni e dichiarando la disponibilità a un incontro. Il coinvolgimento ha carattere informativo e il parere non è vincolante, ma la sua omissione rende la procedura non conforme al decreto e la Società sanzionabile ai sensi dell'art. 21 D.Lgs. 24/2023 (Linee Guida ANAC n. 1/2025). Dell'avvenuta informativa si dà atto nel verbale di approvazione.

Gli aggiornamenti e le modifiche sostanziali sono tempestivamente comunicati al personale, ai fornitori, ai consulenti, ai collaboratori e ai partner commerciali, anche mediante pubblicazione sul sito istituzionale in una sezione dedicata e facilmente raggiungibile.

2.6 Struttura e caratteristiche del Modello

Il presente Modello, costruito tenendo conto delle Linee Guida emanate da Confindustria, è costituito da:

- una "Parte Generale", che descrive la normativa rilevante e le regole generali di funzionamento del Modello e dell'OdV;
- una "Parte Speciale", focalizzata sulle aree di attività e i processi strumentali ritenuti "sensibili", le norme di comportamento e gli altri strumenti di controllo ritenuti rilevanti in relazione ai reati da prevenire.

La Società si impegna a progettare e realizzare il Modello, ad adeguarlo costantemente ai cambiamenti del contesto interno ed esterno e garantisce la sua osservanza e il suo

funzionamento applicando metodologie specifiche, adottando le modalità operative ritenute ogni volta più appropriate e rispettando principi inderogabili di controllo.

Il Modello si inserisce nel più ampio sistema di organizzazione e controllo già esistente in Società e che intende integrare con i seguenti elementi qualificanti:

- la mappatura delle attività e dei processi aziendali “sensibili” rispetto alla commissione dei reati previsti dal Decreto da sottoporre ad analisi e monitoraggio periodico (Parte Speciale - allegato 2);
- le regole di comportamento, ricomprese anche nel Codice di Condotta adottato a cui la Società si è conformata, finalizzate ad impedire il verificarsi dei reati previsti nel Decreto;
- l’attribuzione ad un Organismo di Vigilanza (di seguito OdV) della Società dei compiti di vigilanza sull’efficace e corretto funzionamento del Modello;
- i flussi informativi nei confronti dell’OdV;
- il canale interno di segnalazione (whistleblowing), il divieto di ritorsione e la relativa Procedura Whistleblowing, disciplinati dal capitolo 7;
- il sistema sanzionatorio idoneo a garantire l’efficace attuazione del Modello, contenente le disposizioni disciplinari applicabili in caso di mancato rispetto delle misure indicate nel Modello medesimo;
- la verifica e documentazione di ogni operazione rilevante;
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni, garantito dalla presenza di un sistema di attribuzione dei poteri che definisce limiti precisi al potere decisionale delle persone e garantisce la separazione tra chi propone e chi autorizza, tra chi esegue e chi controlla e, conseguentemente, l’assenza in azienda di soggetti con potere assoluto ed incondizionato su un intero processo;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la disponibilità a favore dell’OdV di risorse aziendali di numero e valore adeguato e proporzionato ai risultati attesi e ragionevolmente ottenibili;
- le regole e le responsabilità per l’adozione, l’implementazione e le successive modifiche o integrazioni del Modello, nonché per la verifica nel continuo del funzionamento e dell’efficacia del Modello medesimo;
- l’attività di sensibilizzazione, informazione e divulgazione a tutti i livelli aziendali e ai destinatari esterni in relazione al rispetto dei principi normativi di cui al Decreto e delle regole comportamentali e delle procedure istituite.

2.7 Modello e Codice di Condotta

Admiral Bet intende improntare la conduzione degli affari, il perseguimento dell'oggetto sociale e la crescita aziendale al rispetto, non solo delle leggi e dei regolamenti vigenti, ma anche dei principi etici condivisi. A tal fine, Admiral Bet osserva il Codice di Condotta adottato dal Gruppo Novomatic AG e applicabile a tutte le società facenti parte di tale Gruppo, comprese le società del Gruppo Greentube, volto a definire una serie di principi di "etica aziendale" che la Società riconosce come propri e di cui esige l'osservanza da parte degli Organi Sociali, dei propri dipendenti e di tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo al perseguimento degli scopi della Società.

3. Attività e processi aziendali a potenziale “rischio-reato”

A seguito delle analisi preliminari del contesto aziendale, sono state individuate le attività nell’ambito delle quali, in linea di principio, potrebbero essere commessi i reati previsti dal Decreto (cosiddette attività "sensibili"), nonché i processi aziendali nel cui ambito, sempre in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni o gli strumenti per la commissione di alcune tipologie di reati (cosiddetti processi "strumentali").

In particolare, le analisi hanno riguardato: (a) reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e contro il patrimonio dello Stato o di altro Ente Pubblico o dell’Unione Europea, (b) reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e in strumenti o

segni di riconoscimento, c) reati in materia societaria (ivi compresi i reati di corruzione tra privati e istigazione alla corruzione tra privati), (d) reati contro la personalità individuale, (e) delitti commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, (f) ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (g) reati transnazionali, (h) delitti informatici e di trattamento illecito di dati, (i) delitti in materia di violazione del diritto di autore, (l) delitti contro l'industria e commercio, (m) delitti di criminalità organizzata, (n) delitti contro l'amministrazione della giustizia, (o) reati ambientali, (p) delitti in materia di immigrazione e condizione dello straniero, (q) reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati; (r) reati tributari; (s) reati di contrabbando.

In considerazione delle peculiarità del business aziendale svolto da Admiral Bet e della struttura interna adottata, le attività "sensibili" e i processi "strumentali" identificati sono stati i seguenti:

1. Partecipazione ai bandi di gara per il rilascio o il rinnovo della Concessione
2. Gestione dei rapporti con ADM, SOGEI o altre autorità pubbliche per l'esercizio delle attività aziendali
3. Gestione conti gioco online e adempimenti antiriciclaggio
4. Esercizio della Concessione e gestione dei rapporti con i gestori dei negozi/corner
5. Ricerca e sviluppo progetti di business e software di gioco
6. Gestione dei rapporti con Enti certificatori privati per l'ottenimento/mantenimento/rinnovo delle certificazioni
7. Selezione e gestione degli agenti, dei procacciatori d'affari, degli affiliati
8. Acquisto di beni e servizi di business
9. Gestione e manutenzione dei sistemi informativi e reti telematiche per la connettività, trasmissione e sicurezza dei dati legati al business
10. Gestione delle opere di ingegno protette da diritto d'autore e della proprietà intellettuale, licenza d'uso prodotti software
11. Pagamento Imposta Unica
12. Gestione dei rapporti con altri concessionari
13. Gestione delle operazioni di M&A
14. Gestione dei rapporti intercompany
15. Gestione degli eventi, delle relazioni di natura istituzionale e delle attività di comunicazione e di presentazione della Società al pubblico
16. Gestione dei rapporti con Enti Assicurativi e Istituti Bancari
17. Acquisto di beni, servizi e consulenze
18. Attività relative alla selezione e gestione del personale
19. Gestione delle spese di rappresentanza e dei rimborsi spese ai dipendenti
20. Gestione di omaggi, donazioni, erogazioni liberali
21. Gestione adempimenti ed operazioni in materia societaria
22. Predisposizione del Bilancio di Esercizio
23. Gestione contenziosi giudiziali e stragiudiziali (civili, penali, amministrativi e tributari), nomina dei legali e coordinamento della loro attività
24. Gestione adempimenti fiscali e rapporti con l'amministrazione tributaria e organi di polizia tributaria anche in occasione di ispezioni e accertamenti
25. Gestione degli adempimenti relativi a salute e sicurezza sul luogo di lavoro e dei rapporti con Enti Pubblici per il rispetto delle cautele previste da leggi e regolamenti per l'impiego di dipendenti adibiti a particolari mansioni
26. Gestione di attività e processi rilevanti ai fini ambientali anche in rapporto con terze parti
27. Utilizzo di risorse e informazioni di natura informatica o telematica ovvero di qualsiasi altra opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore
28. Rapporti con clienti/fornitori/partner per la gestione di accordi negoziali e relative operazioni amministrative, contabili e di tesoreria
29. Gestione dei rapporti con interlocutori terzi – pubblici o privati – nello svolgimento delle proprie attività lavorative per conto e/o nell'interesse della Società
30. Gestione adempimenti in materia di tutela della privacy

31. Gestione dei flussi finanziari
32. Gestione degli adempimenti in materia di misure restrittive dell'Unione europea e screening delle controparti
33. Utilizzo e governance dei sistemi di intelligenza artificiale

Un'analisi dettagliata del potenziale profilo di rischio reato associato alle attività "sensibili" e ai processi "strumentali" identificati è riportata nella "mappatura delle attività sensibili e dei processi strumentali", elaborata nel corso delle attività preliminari di analisi e disponibile nella Parte Speciale del documento nell'allegato 2.

È attribuito al vertice aziendale, con il supporto dell'OdV, il compito di garantire l'aggiornamento continuo della "mappatura delle attività sensibili e dei processi strumentali", da effettuarsi con particolare attenzione nei momenti di cambiamento aziendale (ad esempio, apertura di nuove sedi, ampliamento di attività, acquisizioni, riorganizzazioni, ecc.) e/o di aggiornamento normativo.

4. Principi generali del sistema organizzativo e di controllo

Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ferme restando le finalità peculiari descritte al precedente paragrafo 2.1 e relative al Decreto, si inserisce nel più ampio sistema di gestione e controllo già in essere in azienda ed adottato al fine di fornire la ragionevole garanzia circa il raggiungimento degli obiettivi societari nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dell'affidabilità delle informazioni finanziarie e della salvaguardia del patrimonio, anche contro possibili frodi.

In particolare, quali specifici strumenti diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società e a garantire un idoneo controllo sulle stesse, anche in relazione ai reati da prevenire, Admiral Bet ha individuato le seguenti componenti:

a. Sistema organizzativo e separazione dei ruoli

   Il sistema organizzativo deve rispettare i requisiti di: (i) chiarezza, formalizzazione e comunicazione, con particolare riferimento all'attribuzione di responsabilità, alla definizione delle linee gerarchiche e all'assegnazione delle attività operative; (ii) separazione dei ruoli, ovvero le strutture organizzative sono articolate in modo da evitare sovrapposizioni funzionali e la concentrazione su di una sola persona di attività che presentino un grado elevato di criticità o di rischio.

   Al fine di garantire tali requisiti, la Società si dota di strumenti organizzativi (organigramma, comunicazioni organizzative, funzionigrammi e *job description*, procedure, ecc.) improntati a principi generali di: (i) conoscibilità all'interno della Società; (ii) chiara descrizione delle linee di riporto; (iii) chiara e formale delimitazione dei ruoli, con descrizione dei compiti e delle responsabilità attribuiti a ciascuna funzione.

b. Sistema dei poteri

   Il sistema di deleghe e procure (o Sistema dei poteri) riguarda sia i poteri autorizzativi interni, dai quali dipendono i processi decisionali della Società in merito alle operazioni da porre in essere, sia i poteri di rappresentanza per la firma di atti o documenti destinati all'esterno e idonei a vincolare la Società (cosiddette "procure" speciali o generali). Il sistema dei poteri deve rispettare le seguenti condizioni: a) la delega/procura deve risultare da atto scritto recante data certa; b) il delegato/procuratore deve possedere tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate; c) la delega deve attribuire al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate; d) la delega/procura deve attribuire al delegato/procuratore l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate; e) la delega deve essere accettata dal delegato per iscritto.

A tal fine, la Società si impegna a garantire l'aggiornamento tempestivo del sistema dei poteri, stabilendo i casi in cui le deleghe/procure devono essere attribuite, modificate e revocate (assunzione di nuove responsabilità, trasferimento a diverse mansioni incompatibili con quelle per cui era stata conferita, dimissioni, licenziamento, ecc.).

c. Sistema procedurale

Le *policies*, le procedure, le istruzioni di lavoro, etc. (come definite dalle "Linee Guida Operative sulla produzione di normativa aziendale") codificate da Admiral Bet hanno come obiettivo la definizione di precise linee guida e indicazioni operative per la gestione delle attività e dei processi "sensibili". Il Sistema Procedurale è lo strumento primario con cui i responsabili di Funzione indirizzano e controllano la gestione aziendale delegando alla prassi operativa, da svolgersi nel rispetto dei principi stabiliti dalle procedure, il governo delle singole "operazioni", intendendo come tali le "unità minime di lavoro" che compongono un'attività.

È evidente che tale sistema procedurale è per sua natura dinamico, in quanto soggetto alle mutabili esigenze operative e gestionali dell'azienda tra cui, a puro titolo di esempio, cambiamenti organizzativi, mutate esigenze di business, modifiche nei sistemi normativi di riferimento, e dei sistemi informativi ecc.

La dinamicità del sistema procedurale implica il suo continuo aggiornamento.

Il livello di formalizzazione complessiva del sistema procedurale, consistente nell'esistenza, nell'accessibilità e nella chiarezza di un quadro globale di riferimento che permetta a tutti i soggetti rilevanti di orientarsi in maniera univoca nella gestione delle attività aziendali, costituisce, di per sé, un indicatore significativo delle capacità di presidio organizzativo della Società.

Le procedure interne formalizzate a supporto dei processi e delle attività operative, hanno le seguenti caratteristiche: (i) adeguata diffusione nell'ambito delle strutture aziendali coinvolte nelle attività; (ii) regolamentazione delle modalità e tempistiche di svolgimento delle attività; (iii) chiara definizione delle responsabilità delle attività, nel rispetto del principio di separazione tra il soggetto che inizia il processo decisionale, il soggetto che lo esegue e lo conclude, e il soggetto che lo controlla; (iv) tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione); (v) oggettivazione dei processi decisionali, mediante la previsione, ove possibile, di definiti criteri e metodologie di riferimento per l'effettuazione delle scelte aziendali; (vi) previsione di specifici meccanismi di controllo (quali riconciliazioni, quadrature, ecc.) tali da garantire l'integrità e la completezza dei dati gestiti e delle informazioni scambiate nell'ambito dell'organizzazione.

d. Attività di controllo e monitoraggio

Sono coinvolte in tale attività tutte le figure aziendali: il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale, l'OdV, le funzioni responsabili del controllo interno e, più in generale, tutto il personale aziendale. L'attività di controllo e monitoraggio rappresenta un attributo imprescindibile dell'attività quotidiana svolta da Admiral Bet.

I compiti di controllo di tali organi sono definiti nel rispetto delle seguenti tipologie di controllo: (i) *attività di vigilanza* sulla corretta amministrazione della Società, sull'adeguatezza delle strutture organizzative e sull'osservanza della legge e dell'atto costitutivo; (ii) *controlli di linea,* finalizzati ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni o l'applicazione delle procedure; (iii) *Internal Audit,* finalizzata alla rilevazione delle anomalie e delle violazioni delle procedure aziendali ed alla valutazione della

funzionalità del complessivo sistema dei controlli interni ed esercitata da strutture indipendenti da quelle operative; (iv) *revisione esterna,* finalizzata a verificare la regolare tenuta della contabilità sociale e la redazione del bilancio di esercizio in conformità con i principi contabili applicabili; (v) *controllo e gestione,* in relazione alla tempestività di segnalazione di situazioni critiche e alla definizione di opportuni indicatori di rischio.

e. Tracciabilità

Ogni operazione deve essere adeguatamente registrata. Il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività deve essere verificabile *ex post,* anche tramite appositi supporti documentali e, in ogni caso, devono essere disciplinati in dettaglio i casi e le modalità dell'eventuale possibilità di cancellazione o distruzione delle registrazioni effettuate o della documentazione giustificativa.
Nel rispetto del principio generale di tracciabilità di ogni operazione, per la prevenzione di alcune fattispecie di reato, tra cui il riciclaggio e l'autoriciclaggio, particolare enfasi è posta sulla necessità che siano adeguatamente tracciati tutti i flussi finanziari della Società (sia in entrata che in uscita), non solo quelli riferiti alle normali operazioni aziendali (incassi e pagamenti), ma anche quelli afferenti ad esigenze finanziarie (finanziamenti, coperture rischi, ecc.), operazioni straordinarie o sul capitale (fusioni, acquisizioni, cessioni, aumenti di capitale, liquidazioni, scambio di partecipazioni, ecc.).

I principi sopra descritti appaiono coerenti con le indicazioni fornite dalle Linee Guida emanate da Confindustria e sono ritenuti dalla Società ragionevolmente idonei anche a prevenire i reati richiamati dal Decreto.

Per tale motivo, la Società ritiene fondamentale garantire la corretta e concreta applicazione dei sopra citati principi di controllo in tutte le aree di attività/processi aziendali identificati come potenzialmente a rischio-reato in fase di mappatura ed elencati al precedente capitolo 3.

Il compito di verificare la costante applicazione di tali principi, nonché l'adeguatezza e l'aggiornamento degli stessi, è dalla Società demandato, oltre che all'OdV, alle diverse funzioni di controllo e, dove applicabile, ai responsabili delle Funzioni aziendali e da questi eventualmente ai diretti collaboratori. A tale fine, detti responsabili dovranno interfacciarsi con continuità con l'OdV, che dovrà essere tenuto costantemente informato e al quale potranno essere richiesti pareri e indicazioni di principio e di orientamento.

Per un'analisi delle attività di verifica del Modello, si rinvia al successivo Capitolo 11.

5. Organismo di Vigilanza

5.1 Identificazione e nomina

Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento è affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (art. 6. 1, *b)* del Decreto), denominato Organismo di Vigilanza (in seguito anche "OdV").
L'Organismo di Vigilanza deve svolgere attività specialistiche che presuppongano la conoscenza di strumenti e tecniche *ad hoc* e deve essere caratterizzato da continuità d'azione.

Non può esser individuato nel Consiglio di Amministrazione. Nel solo caso di enti di piccole dimensioni la funzione di Organismo di Vigilanza può essere svolta direttamente dall'organo dirigente (comma 4, art. 6 Decreto).

Il Collegio Sindacale può svolgere le funzioni dell'Organismo in base a quanto stabilito dal comma 4-bis art.6 Decreto come integrato dal comma 12 dell'art. 14 della Legge n. 183 del 12.11.2011.

L'OdV svolge le sue funzioni al di fuori dei processi operativi della Società ed è svincolato da ogni rapporto gerarchico all'interno dell'organigramma aziendale.

L'OdV è una figura/un organo che riporta direttamente ai vertici della Società, sia operativi che di controllo, in modo da garantire la sua piena autonomia ed indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono affidati.

La Società ha ritenuto di conferire la qualifica di OdV ad un organo collegiale:

- i cui membri sono nominati dal Consiglio di Amministrazione;

- composto da 2 membri, individuati tra soggetti esterni alla Società, particolarmente qualificati ed esperti, garantendo in tal modo il requisito di professionalità, nelle materie rilevanti ai fini del Decreto*,* in modo da garantire all'Organismo adeguata competenza in materia legale, contabile, di *risk assessment* ed *internal auditing*, giuslavoristica, nonché in possesso dei necessari requisiti di onorabilità ed un profilo etico di indiscutibile valore. I membri esterni devono essere indipendenti da Admiral Bet e pertanto:
  1. non devono essere legati, direttamente o indirettamente, alla Società *o alle Società da questa controllate e/o partecipate nonché alle Società controllanti e/o partecipanti*, da un rapporto di lavoro o da un rapporto di consulenza o di prestazione d'opera retribuita, ovvero da rapporti di natura patrimoniale che ne compromettano l'indipendenza o implichino, in riferimento alle aree di competenza dell'OdV, potenziali conflitti di interesse;.
  2. titolari di posizioni tali che permettano loro di esercitare il controllo o un'influenza notevole sulla Società;
  3. non devono essere legati in alcun modo, a qualsivoglia titolo, alla Società, *alle Società da questa controllate e/o partecipate nonché alle Società controllanti e/o partecipanti* da vincoli di dipendenza o subordinazione.

Tra i membri deve essere scelto e nominato il Presidente dell'OdV.

- che riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione;

- dotato di autonomi poteri di intervento nelle aree di competenza. A tal fine, nonché per garantire lo svolgimento con continuità dell'attività di verifica circa l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, l'Organismo si avvale di personale interno e/o di collaboratori esterni;

- che opera secondo il metodo collegiale ed è dotato di un proprio "regolamento di funzionamento" redatto dallo stesso.

- dotato di un budget di spesa annuale ad uso esclusivo per il periodo in cui resta in carica, deliberato dal Consiglio di Amministrazione. L'OdV delibera in autonomia e indipendenza le spese da effettuarsi nei limiti del *budget* approvato e rimanda a chi dotato dei poteri di firma in Admiral Bet per sottoscrivere i relativi impegni. Nel caso in cui il *budget* di spesa assegnato all'OdV non sia sufficiente, su motivata richiesta dell'OdV il Consiglio di Amministrazione porrà a disposizione dello stesso gli importi ulteriori necessari.

L'OdV è nominato in carica per un periodo di 3 anni fatto salvo quanto previsto dall'atto di nomina. I componenti dell'Organismo sono rieleggibili.

L'Organismo si riunisce secondo quanto dallo stesso deliberato nel proprio "regolamento di funzionamento". Al fine di uno svolgimento efficace delle attività dell'OdV, garantendo il requisito di continuità d'azione, la Società identifica in figure interne le risorse dedicate alla Segreteria 231.

Ai fini di una migliore conoscenza e corretto presidio del contesto aziendale, l'OdV può richiedere

la presenza alle proprie riunioni, anche in forma permanente, di soggetti quali, a titolo di esempio, i membri del Collegio sindacale (laddove previsto) ed i responsabili di quelle funzioni aziendali (es.: Risorse Umane, Legal&Compliance di Gruppo ecc.) aventi attinenza con le tematiche del controllo. Questi partecipano alle riunioni esclusivamente in qualità di invitati.

Sono cause di ineleggibilità ed incompatibilità con l'incarico di membro dell'OdV, anche a garanzia del requisito di onorabilità:

- essere membro munito di deleghe operative del C.d.A. di Admiral Bet *o di Società da questa controllate e/o partecipate nonché di Società controllanti e/o partecipanti;*

- essere revisore contabile di Admiral Bet o *di Società da questa controllate e/o partecipate nonché di Società controllanti e/o partecipanti;*

- avere relazioni di coniugio, parentela o affinità fino al quarto grado con i soggetti di cui ai punti precedenti (senza limite di grado di parentela in caso di membri esterni);

- essere stato condannato con sentenza anche non irrevocabile a pena detentiva che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle ordinarie persone giuridiche;

- essere stato condannato con sentenza anche non irrevocabile ed anche a seguito di applicazione della pena su richiesta ai sensi degli articoli 444 e 447 c.p.p. per delitti non colposi e per reati puniti a titolo di dolo o di colpa richiamati nell'ambito del Decreto.

5.2 Revoca e sostituzione

A tutela dell'autonomia ed indipendenza dell'Organismo, modifiche alla sua struttura (revoche, etc), ai suoi poteri e al suo funzionamento possono essere apportate unicamente a mezzo di delibere adottate dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale (laddove previsto), con voto unanime ed adeguatamente motivato.

La revoca dei singoli componenti dell'OdV può avvenire unicamente per giusta causa. A tale proposito, per giusta causa dovrà intendersi:

- un grave inadempimento dei propri doveri, così come definiti nel paragrafo 5.4 del presente Modello;
- l'omessa comunicazione al Consiglio di Amministrazione di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'Organismo stesso;
- per il componente legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, l'avvio di un procedimento disciplinare per fatti da cui possa derivare la sanzione del licenziamento;
- una sentenza di condanna della Società ovvero una sentenza di patteggiamento ai sensi del Decreto, dalla quale risulti "l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'OdV;
- la violazione degli obblighi di riservatezza (anche in riferimento a quanto disciplinato dall'art. 6, comma 2, lettera e) del Decreto).

In tutti i casi di applicazione in via cautelare di una sanzione interdittiva prevista dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione, assunte le opportune informazioni, potrà eventualmente provvedere alla revoca dell'OdV, qualora ravvisi un'ipotesi di omessa o insufficiente vigilanza da parte dello stesso.

Nel caso in cui vengano meno i requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità ovvero in caso di insorgenza di una delle cause di ineleggibilità/incompatibilità sopra individuate, il Consiglio di Amministrazione, esperiti gli opportuni accertamenti e sentito l'interessato, nonché gli altri componenti dell'OdV, stabilisce un termine, non inferiore a trenta giorni, entro il quale deve cessare la situazione di incompatibilità. Trascorso tale termine senza che la predetta situazione

sia cessata, il Consiglio di Amministrazione deve dichiarare l'avvenuta decadenza del componente.

Parimenti, una grave infermità che renda uno dei componenti dell'OdV inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità ovvero altre ragioni di natura personale che, comunque, determinino l'assenza dalle attività dell'OdV per un periodo superiore a sei mesi, o la mancata partecipazione a più di tre riunioni consecutive senza giustificato motivo, comporterà la dichiarazione di decadenza dello stesso, da attuarsi secondo le modalità sopra individuate.

Nel caso di dimissioni, revoca o decadenza di uno o più membri dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione dovrà provvedere alla nomina del sostituto/i in modo tempestivo, nei casi in cui venga meno il numero minimo di componenti sopra indicato. Nel frattempo, l'Organismo resta nel pieno dei suoi poteri e funzioni seppur operando in formazione ridotta e deliberando all'unanimità dei membri presenti.
Qualora, a causa degli eventi sopra citati, l'OdV si trovi temporaneamente costituito solo da un componente, questo potrà comunque adottare ogni provvedimento che ritenga indifferibile per far fronte a situazioni di emergenza.
Nel corso della prima riunione dell'OdV, successiva alla ricostituzione della plurisoggettività dei suoi componenti, l'OdV dovrà convalidare l'operato del componente che ha agito in funzione dell'OdV.

Qualora le circostanze precedenti riguardino il Presidente dell'OdV, a questi subentra il componente più anziano che rimane in carica sino alla data in cui il Consiglio di Amministrazione deliberi la nomina del nuovo componente.

5.3 Requisiti

I requisiti previsti per l'OdV sono riconducibili a:

- autonomia e indipendenza: mirano a garantire che l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e, soprattutto, la possibilità di svolgere il proprio ruolo senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati. Detti requisiti sono assicurati dalla composizione collegiale, dall'assenza di alcun riporto gerarchico all'interno dell'organizzazione aziendale, dall'assenza di compiti operativi e dalla facoltà di reporting direttamente al Consiglio di Amministrazione;
- professionalità: è un organismo dotato di competenze tecnico-professionali e specialistiche adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere (es. tecniche di intervista, flow charting, tecniche di analisi dei rischi, tecniche di campionamento e di auditing, ecc.). Tali caratteristiche unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio;
- continuità di azione: è un organismo interno all'organizzazione, adeguato in termini di struttura e risorse dedicate, nonché privo di mansioni operative che possano limitare l'impegno necessario allo svolgimento delle funzioni assegnate.

La scelta di istituire un organo collegiale è stata dettata anche dall'esigenza di rafforzare i suddetti requisiti.

Al fine di attribuire all'OdV idonea capacità di reperimento delle informazioni e quindi di effettività di azione nei confronti dell'organizzazione aziendale, sono stabiliti, mediante il presente Modello e, successivamente, mediante appositi documenti organizzativi interni emanati dal Consiglio di Amministrazione o dall'OdV, i flussi informativi da e verso l'Organismo medesimo.

5.4 Funzioni e poteri

All'Organismo di Vigilanza di Admiral Bet è affidato sul piano generale il compito di vigilare:

a) sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Dipendenti, degli Organi Sociali, dei Consulenti e delle controparti nella misura in cui è richiesta a ciascuno di loro;

b) sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al D.lgs. 231/2001 (i Reati);

c) sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative;

d) sull'adeguatezza, sull'applicazione e sull'efficacia del sistema sanzionatorio;

e) sull'adeguatezza del canale di segnalazione interna e della relativa procedura alla disciplina del D.Lgs. 24/2023 e alle Linee Guida ANAC.

All'Organismo sarà affidato, su un piano operativo, il compito di:

1. verificare l'attuazione delle procedure di controllo previste dal Modello, attraverso l'esecuzione del Piano di Lavoro dell'attività di controllo dell'OdV;
2. verificare costantemente l'efficacia e l'efficienza delle procedure aziendali vigenti, ricorrendo all'ausilio delle competenti Funzioni, nonché del Responsabile della Sicurezza (RSPP) per quanto concerne le problematiche concernenti l'igiene, la salute e la sicurezza dei lavoratori;
3. condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili e dei processi strumentali;
4. effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere da Admiral Bet, soprattutto nell'ambito delle attività sensibili o "strumentali" alla realizzazione delle stesse;
5. segnalare al Consiglio di Amministrazione o a Funzioni da lui delegate la necessità di attuare programmi di formazione del personale;
6. monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisposizione della documentazione interna necessaria al fine del funzionamento del Modello, contenente le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
7. raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione costituendo l'archivio "formale" dell'attività di controllo interno;
8. coordinarsi con le altre funzioni aziendali nell'espletamento delle attività di monitoraggio di loro competenza e previste nei protocolli;
9. verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione alla normativa vigente ai fini di compliance ai sensi del Decreto;
10. verificare che gli elementi previsti per l'implementazione del Modello (adozione di clausole *standard*, espletamento di procedure, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, adottando o suggerendo l'adozione, in caso contrario, di un aggiornamento degli elementi stessi;
11. riferire periodicamente al Consiglio di Amministrazione in merito all'attuazione delle politiche aziendali per l'attuazione del Modello;
12. controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia dell'archivio a supporto dell'attività ex Decreto;
13. verificare le esigenze di aggiornamento del Modello;
14. verificare l'adozione e l'attivazione del canale interno di segnalazione, in conformità all'art. 6, comma 2-bis, del Decreto e, quindi, al D.Lgs. 24/2023, nonché la predisposizione delle procedure interne per la ricezione e la gestione delle segnalazioni whistleblowing;
15. monitorare le attività formative e informative in materia di whistleblowing e, se il Gestore è un soggetto diverso dall'OdV, i flussi informativi e le procedure di raccordo con il Gestore;
16. verificare che il Gestore del canale effettui in concreto le attività di ricezione, analisi, istruttoria e riscontro delle segnalazioni secondo i principi di riservatezza, tempestività, imparzialità e tracciabilità stabiliti dalla normativa e dalla Procedura Whistleblowing

17. verificare l'aggiornamento della mappatura e dei protocolli rispetto ai nuovi reati presupposto di cui agli artt. 25-octies.2 e 25-vicies del Decreto e l'attuazione dei relativi piani di azione.

Ai fini dello svolgimento dei compiti sopra indicati, all'Organismo sono attribuiti i poteri qui di seguito indicati:

a) emanare disposizioni intese a regolare l'attività dell'Organismo;
b) accedere ad ogni e qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo ai sensi del Decreto;
c) ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello;
d) disporre che i responsabili delle varie Funzioni forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali.

5.5 Modalità e periodicità del reporting agli organi societari

L'OdV di Admiral Bet opera secondo due linee di reporting:

- la prima, su base continuativa, direttamente con il Consiglio di Amministrazione;
- semestralmente, l'OdV preparerà un rapporto scritto sulla sua attività per il Consiglio di Amministrazione.

La presenza dei suddetti rapporti di carattere funzionale, anche con organismi privi di compiti operativi e quindi svincolati da attività gestionali, costituisce un fattore in grado di assicurare che l'incarico venga espletato dall'OdV con le maggiori garanzie di indipendenza.

L'OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione o potrà a propria volta presentare richieste in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

Peraltro, l'OdV può rivolgere comunicazioni al Consiglio di Amministrazione ogni qualvolta ne ritenga sussistere l'esigenza o l'opportunità e comunque deve trasmettere agli stessi con cadenza semestrale la sopraccitata relazione di carattere informativo, avente ad oggetto:

1. l'attività di vigilanza svolta dall'Organismo nel periodo di riferimento;
2. le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni ad Admiral Bet, sia in termini di efficacia del Modello;
3. gli interventi correttivi e migliorativi suggeriti ed il loro stato di realizzazione;
4. lo stato di attuazione della disciplina whistleblowing (con dati aggregati, nel rispetto della riservatezza) e delle misure di prevenzione dei nuovi reati presupposto;
5. le novità normative rilevanti ai fini del Decreto e le conseguenti proposte di aggiornamento del Modello.

Gli incontri con i soggetti e gli organi sopra indicati devono essere verbalizzati e copie dei verbali verranno custodite presso la Segreteria 231 dell'OdV costituita presso la Società.

5.6 Altre attività

L'Organismo di Vigilanza deve inoltre coordinarsi con le funzioni competenti all'interno della Società, per i diversi profili specifici, ovvero

- con le Funzioni Legali e di Compliance di Gruppo per gli adempimenti societari che

possono avere rilevanza rispetto alla commissione di reati societari e per l'analisi delle dinamiche gestionali con impatto economico-finanziario, per le questioni contrattuali e per tutte le attività rilevanti di propria competenza;
- con l'HR di Gruppo sia per quanto riguarda la diffusione delle informazioni relative alla formazione del personale che ai procedimenti disciplinari previsti dal Decreto;
- con il Responsabile della Sicurezza (RSPP) per il rispetto di tutte le norme di legge e delle procedure aziendali interne in materia di salute, sicurezza e igiene sul lavoro;
- con il CFO per l'analisi delle dinamiche gestionali di impatto economico e finanziario;
- con il Direttore Finanza di Gruppo in riferimento ai rapporti con le Autorità di Controllo per la regolarità degli adempimenti fiscali;
- con ogni altra Funzione ritenuta di volta in volta rilevante.

6. Modalità di gestione delle risorse finanziarie

Il sistema di gestione delle risorse finanziarie deve assicurare la separazione e l'indipendenza tra i soggetti che concorrono a formare le decisioni di impiego delle risorse, coloro che attuano tali decisioni e coloro ai quali sono affidati i controlli circa il loro impiego.
La Società, ai fini dell'attuazione delle decisioni di impiego, si avvale di intermediari finanziari e bancari sottoposti ad una regolamentazione di trasparenza e di stabilità conforme a quella adottata negli Stati Membri dell'UE.

Tutte le operazioni che comportano l'utilizzazione o l'impiego di risorse finanziarie devono avere adeguata causale ed essere documentate e registrate, con mezzi manuali e informatici, in conformità ai principi di correttezza professionale e contabile; il relativo processo decisionale deve essere verificabile.

Nessun incasso, pagamento, trasferimento di fondi o messa a disposizione di risorse economiche può essere effettuato, direttamente o indirettamente, a favore di persone, entità, organismi o gruppi designati da misure restrittive dell'Unione europea, né in violazione dei divieti, degli obblighi e delle autorizzazioni previsti da tali misure. A tal fine, prima dell'esecuzione di pagamenti e dell'apertura o abilitazione di rapporti con nuove controparti e con i titolari di conti gioco, sono svolti i controlli (c.d. screening) sulle liste consolidate dell'Unione europea secondo il protocollo di cui al paragrafo 4.1.13 della Parte Speciale; le disponibilità riconducibili a soggetti designati sono oggetto di congelamento e di comunicazione alle autorità competenti secondo la normativa applicabile.

7. Flussi informativi verso gli organismi deputati al controllo

7.1 Obblighi informativi all'Organismo di Vigilanza

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia e funzionamento del Modello, l'OdV è destinatario di:
- *informazioni* utili e necessarie allo svolgimento dei compiti di vigilanza affidati allo stesso;
- *segnalazioni* relative a violazioni, presunte o effettive, del Modello e/o condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto, avvenute o in corso di esecuzione.

Informazioni

In ambito aziendale, i responsabili di Funzione di Admiral Bet devono comunicare all'OdV:

- su richiesta dello stesso OdV e con le modalità da questo definite, le informazioni e le attività di controllo svolte, a livello di propria area operativa, utili all'esercizio dell'attività dell'OdV in termini di verifica di osservanza, efficacia ed aggiornamento del presente

Modello e da cui possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;

- su base periodica, le informazioni identificate nel presente Modello, nonché qualsiasi altra informazione identificata dall'Organismo e da questo richiesta alle singole strutture organizzative e manageriali di Admiral Bet attraverso direttive interne. Tali informazioni devono essere trasmesse nei tempi e nei modi che saranno definiti dall'Organismo medesimo;

- ad evidenza, ogni altra informazione proveniente anche da terzi ed attinente l'attuazione del Modello nelle aree di attività "sensibili" ed il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano essere ritenute utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'OdV. In particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, devono essere obbligatoriamente e tempestivamente trasmesse all'Organismo le informazioni concernenti:

    - provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, amministrazione finanziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;
    - richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per i reati previsti dal Decreto;
    - operazioni sul capitale sociale, operazioni di destinazione di utili e riserve, operazioni di acquisto e cessione di partecipazioni di Aziende o loro rami, operazioni di fusione, scissione, scorporo, nonché tutte le operazioni che possano potenzialmente ledere l'integrità del capitale sociale;
    - decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici anche europei;
    - notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
    - il sistema delle deleghe degli amministratori e di ogni sua successiva modifica e/o integrazione, nonché l'assetto organizzativo;
    - il sistema dei poteri di firma aziendale e di ogni sua successiva modifica e/o integrazione;
    - le segnalazioni e/o notizie relative ai reati commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
    - le comunicazioni di congelamento di fondi o risorse economiche, le comunicazioni alle autorità competenti e le richieste di autorizzazione effettuate in applicazione di misure restrittive dell'Unione europea, nonché i riscontri positivi (c.d. hit) non risolti rilevati dagli screening su liste di persone, entità e organismi designati;
    - gli incidenti, le anomalie e i malfunzionamenti rilevanti dei sistemi di intelligenza artificiale utilizzati dalla Società, le carenze nella sorveglianza umana e ogni evento riconducibile ai reati di cui all'art. 25-vicies del Decreto;
    - i provvedimenti dell'ANAC e i procedimenti sanzionatori ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. 24/2023, le segnalazioni esterne e le divulgazioni pubbliche di cui la Società venga a conoscenza e le segnalazioni relative a presunte ritorsioni;
    - altri documenti dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto.

Si precisa infine che, tali informazioni potranno anche essere raccolte direttamente dall'OdV nel corso delle proprie attività di controllo periodiche meglio descritte al successivo capitolo 11, attraverso le modalità che l'OdV riterrà più opportune (quali, a titolo meramente esemplificativo, la predisposizione e l'utilizzo di apposite checklist).

Segnalazioni

L'obbligo di informazione grava su tutto il personale (apicali e sottoposti alla direzione e alla vigilanza di questi ultimi) che venga in possesso di notizie relative alla commissione dei reati o a comportamenti non in linea alle regole di condotta. Gli obblighi di segnalazione sono rivolti anche ai soggetti terzi che operano, a qualsiasi titolo, per conto o nell'interesse della Società nell'ambito delle attività aziendali a rischio e ai quali la Società provvede a dare adeguata informativa in merito al Modello adottato (secondo quanto definito al successivo paragrafo 7.2).

Ai sensi del D.Lgs. 24/2023 sono oggetto di segnalazione le condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto, le violazioni del Modello e del Codice di Condotta e le violazioni delle disposizioni nazionali ed europee individuate dall'art. 2 del D.Lgs. 24/2023; a seguito dell'art. 7 del D.Lgs. 211/2025 sono altresì tutelate le segnalazioni di violazioni delle misure restrittive dell'Unione europea. Possono segnalare, oltre ai dipendenti, i collaboratori, i consulenti, i fornitori e gli altri soggetti legittimati dalla norma; il canale deve essere facilmente accessibile a tutti gli aventi diritto.

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto, precise e concordanti.

I canali dedicati alla trasmissione delle segnalazioni devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione in ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6 , comma 2-bis, del Decreto e dal D.Lgs. 24/2023.

Inoltre:

- nelle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nelle forme e nei limiti di cui di cui al D.Lgs. 24/2023 (art. 20), il perseguimento dell'interesse all'integrità dell'Ente, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326 (Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio), 622 (rivelazione del segreto professionale) e 623 (rivelazione di segreti scientifici o industriali) del codice penale e all'articolo 2105 (obbligo di fedeltà) del codice civile;

- la disposizione precedente non si applica nel caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'Ente, l'impresa o la persona fisica interessata;

- quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

La Società, conformemente a quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023, tutela i segnalanti da atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione così come disciplinato all'interno della Procedura Whistleblowing.

7.2 Modalità di trasmissione delle informazioni e delle segnalazioni all'organismo di vigilanza e loro valutazione

Con riferimento alle modalità di trasmissione delle segnalazioni, valgono le seguenti prescrizioni:

- le segnalazioni da chiunque pervengano, comprese quelle attinenti ad ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, dei suoi principi generali e dei principi sanciti nel Codice di Condotta, ovvero a condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto, possono essere effettuate in forma scritta o in forma orale. L'Organismo agisce in modo da garantire gli autori

delle segnalazioni, in caso di segnalazione non anonima, contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, diretta o indiretta, o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando loro la riservatezza circa la loro identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di Admiral Bet o delle persone accusate erroneamente e/o in malafede;

- le segnalazioni devono essere inviate ad opera dell'interessato al Gestore del canale secondo le modalità previste ai precedenti paragrafi e come indicate nella Procedura *Whistleblowing*;
- l'Organismo valuta le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e adotta le misure eventualmente ritenute necessarie ai fini dell'adeguamento del Modello dando corso alle comunicazioni necessarie per l'applicazione delle eventuali sanzioni. Deve motivare per iscritto le ragioni delle decisioni ed eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna. Gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto dal sistema sanzionatorio di cui al successivo capitolo 8;
- qualora il Gestore del canale interno non coincida con l'OdV, quest'ultimo riceve tempestivamente i flussi informativi necessari in relazione alle segnalazioni rilevanti ai fini del Decreto, nel rispetto della riservatezza dell'identità del segnalante e degli altri soggetti tutelati;
- tutti i soggetti destinatari degli obblighi informativi sono tenuti a collaborare con l'Organismo, al fine di consentire la raccolta di tutte le ulteriori informazioni ritenute necessarie dall'Organismo per una corretta e completa valutazione della segnalazione. La mancata collaborazione o la reticenza potranno essere considerate violazioni del Modello con le conseguenze previste anche in termini di sanzioni disciplinari.

Si sottolinea che sull'OdV non incombe l'obbligo di agire ogni volta che venga fatta una segnalazione in quanto è rimessa alla sua discrezionalità e responsabilità la decisione di agire e attivarsi. Resta fermo che, nei casi in cui la gestione della segnalazione sia demandata al Gestore del canale ai sensi della Procedura Whistleblowing, devono essere comunque assicurate l'effettiva presa in carico, l'analisi preliminare, l'istruttoria e il riscontro nei termini previsti dalla normativa applicabile.

Nell'ambito delle specifiche procedure aziendali sono istituiti canali informativi dedicati da parte dell'OdV, con la funzione di:

- facilitare il flusso di informazioni e segnalazioni verso l'Organismo;
- risolvere rapidamente casi incerti e dubbi;
- garantire, in caso di segnalazioni, la riservatezza dell'identità del segnalante.

Le modalità di trasmissione e comunicazione (sia per le informazioni che per le segnalazioni) comprendono:

- indirizzo di posta elettronica esclusivamente dell'OdV: odvadmiralsport@admiralsport.it
- indirizzo postale a mezzo busta chiusa (ponendo attenzione a non riportare sulla busta il mittente): Ufficio Legal & Compliance – Via Giulio Vincenzo Bona, 00156 Roma riportando sulla busta "RISERVATA PERSONALE";
- piattaforma web attraverso la sezione dedicata nell'area Compliance del sito istituzionale di Greentube https://www.greentube.com/csr/always-compliant/ e per la quale si rimanda alla Procedura Whistleblowing per i dettagli operativi.

Si fa presente che la Funzione Legal supporta l'Organismo di Vigilanza ed effettua l'analisi preliminare della Segnalazione ricevuta. Tuttavia, l'Organismo di Vigilanza è il destinatario finale delle Segnalazioni che abbiano ad oggetto condotte illecite ai sensi del Decreto 231 o violazioni del Modello, del Codice di Condotta o di altre componenti dello stesso.

Si specifica che i canali sopra riportati garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante

conformemente a quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023.

Inoltre, è possibile comunicare con l'OdV in caso di richieste di "informazioni" riguardanti aspetti operativi di comprensione ed utilizzo del Modello o richiedere un incontro per comunicare di persona con l'OdV. Tali richieste possono essere inviate all'OdV anche tramite l'indirizzo di posta elettronica: odvadmiralinteractive@admiralinteractive.it.

Disciplina del canale interno – Linee Guida ANAC n. 1/2025. Le disposizioni che seguono recepiscono le indicazioni della Delibera ANAC n. 478 del 26 novembre 2025 e sono richiamate e specificate nella Procedura Whistleblowing. Ove il Gestore sia un soggetto diverso dall'OdV, l'OdV è destinatario dei flussi informativi e delle procedure di raccordo descritti di seguito.
Canale unico. In conformità agli artt. 4 e 24, comma 5, del D.Lgs. 24/2023 la Società dispone di un unico canale interno di segnalazione, idoneo a ricevere tutte le segnalazioni di cui al D.Lgs. 24/2023, comprese quelle relative a condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto e a violazioni del Modello, evitando duplicazioni e incertezze sul destinatario. Restano fermi i flussi informativi strutturati nei confronti dell'OdV (art. 6, comma 2, lett. d), del Decreto).
Forma scritta e orale. La segnalazione può essere effettuata in forma scritta, preferibilmente tramite la piattaforma informatica (che assicura la cifratura dei dati a riposo e interlocuzioni riservate mediante un codice identificativo noto solo al segnalante), oppure in forma orale, a scelta del segnalante, tramite linea telefonica dedicata, sistema di messaggistica vocale o incontro diretto, richiesto dal segnalante e fissato entro un termine ragionevole, anche fuori dalla sede della Società. Le segnalazioni orali sono tracciate: con il consenso del segnalante, mediante registrazione su dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto o, in mancanza, mediante verbale dettagliato sottoscritto anche dal segnalante, che può verificarlo e rettificarlo. In caso di segnalazione scritta cartacea si utilizza la protocollazione riservata in doppia busta (dati identificativi del segnalante e contenuto della segnalazione in buste separate, inserite in una terza busta chiusa con la dicitura "riservata", indirizzata al Gestore). La posta elettronica (ordinaria o certificata) non è di per sé adeguata a garantire la riservatezza e può essere utilizzata solo con le contromisure giustificate nella valutazione d'impatto sulla protezione dei dati (DPIA); i segnalanti sono invitati a utilizzare esclusivamente i canali istituiti e, in ogni caso, la segnalazione pervenuta per errore con modalità diverse è trattata nel rispetto della riservatezza dell'identità del segnalante e della protezione dei dati di tutti gli interessati. L'accesso alla piattaforma dalla rete interna non deve consentire la tracciabilità del segnalante (es. firewall, proxy).
Gestore. La gestione del canale è affidata a una persona o a un ufficio interno autonomo e dedicato, con personale specificamente formato, ovvero a un soggetto esterno anch'esso autonomo e specificamente formato (art. 4, comma 2, D.Lgs. 24/2023), individuato nella Procedura Whistleblowing, che ne definisce compiti, poteri e responsabilità, anche in materia di trattamento dei dati personali. Il Gestore possiede i requisiti di imparzialità e indipendenza, ha adeguata conoscenza dell'organizzazione e può accedere, secondo la Procedura, ai servizi e ai sistemi della Società e coinvolgere strutture interne o esterne. All'organo di indirizzo (Consiglio di Amministrazione) non sono attribuiti poteri di supervisione sulla gestione delle singole segnalazioni né la decisione finale sull'istruttoria: il Consiglio svolge un monitoraggio generale sul funzionamento della procedura ed è coinvolto solo a valle dell'istruttoria, ove ne emergano profili di competenza, mediante relazione ed estratti anonimizzati. Al Gestore non compete alcuna valutazione sulle responsabilità individuali né sui provvedimenti conseguenti alla propria istruttoria.
Conflitto di interessi, assenza e cumulo di incarichi. La Procedura Whistleblowing disciplina le ipotesi di conflitto di interessi del Gestore (es. coincidenza con il segnalante, con la persona coinvolta o menzionata, ovvero situazioni tipiche e atipiche di cui all'art. 51 c.p.c.) e individua preventivamente un sostituto, che subentra anche in caso di assenza prolungata (superiore a sette giorni); se il Gestore è collegiale, il componente in conflitto si astiene. Se anche il sostituto versa in conflitto, il segnalante può rivolgersi al canale esterno ANAC (art. 6 D.Lgs. 24/2023). Per quanto possibile, la funzione di Gestore non è cumulata con quella di Responsabile della protezione dei dati (RPD/DPO), in considerazione della dimensione e della complessità organizzativa della Società.

Struttura di supporto e Custode dell'identità. Il Gestore può avvalersi di un gruppo di lavoro dedicato, composto da soggetti autonomi, specificamente formati, individuati nominativamente nella Procedura con i rispettivi compiti e preventivamente autorizzati al trattamento dei dati personali (artt. 29 e 32, par. 4, Regolamento (UE) 2016/679; art. 2-quaterdecies D.Lgs. 196/2003). Ove istituito, il Custode dell'identità consente al Gestore di accedere all'identità del segnalante solo su richiesta esplicita e motivata e nei soli casi strettamente necessari ai fini istruttori; ogni accesso e le relative ragioni sono registrati dal sistema.
Fasi e termini. Il Gestore: (i) rilascia al segnalante avviso di ricevimento entro sette giorni dalla ricezione, senza alcuna valutazione di merito; (ii) compie l'esame preliminare (legittimazione del segnalante, rientro nell'ambito oggettivo del D.Lgs. 24/2023, precisione e circostanziatezza dei fatti, identificabilità della persona coinvolta), potendo richiedere integrazioni e, in difetto, archiviare con motivazione; (iii) svolge l'istruttoria; (iv) fornisce riscontro al segnalante entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento (termine non perentorio, ferma la necessità di comunicare comunque l'esito), mantenendo aperta l'interlocuzione per tutta la durata del procedimento. Le segnalazioni non qualificabili come whistleblowing sono trasmesse, con comunicazione al segnalante, alla funzione competente per la trattazione come segnalazioni ordinarie. Le segnalazioni anonime sono registrate e la relativa documentazione conservata, così da poterle rintracciare se il segnalante comunichi all'ANAC di aver subito ritorsioni (art. 16, comma 4, D.Lgs. 24/2023), e sono trattate secondo i criteri previsti per le segnalazioni ordinarie.
Segnalazioni ricevute da soggetti non competenti o inviate a più destinatari; divulgazione pubblica. Chiunque in Società riceva per errore una segnalazione la trasmette al Gestore entro sette giorni, dandone contestuale notizia al segnalante e garantendo la riservatezza; se il segnalante dichiara di voler beneficiare delle tutele o tale volontà è desumibile dalla segnalazione, essa è trattata come segnalazione whistleblowing, altrimenti come segnalazione ordinaria. Lo stesso vale se la segnalazione è inviata contestualmente a più soggetti interni. Se è inviata anche a un numero elevato di soggetti esterni, il Gestore valuta, chiedendo chiarimenti al segnalante, se ricorrano le condizioni della divulgazione pubblica (art. 15 D.Lgs. 24/2023), alla quale dà comunque seguito per i profili di competenza.
Riservatezza verso terzi e Autorità giudiziaria. Se necessario coinvolgere terzi (interni o esterni) per le verifiche, il Gestore non trasmette la segnalazione ma solo gli esiti delle verifiche e, se del caso, estratti accuratamente anonimizzati, evitando che dai fatti descritti si possa risalire al segnalante. I segnalanti sono preventivamente informati (tramite piattaforma o altri mezzi) che la segnalazione può essere trasmessa alle Autorità giudiziarie; in tal caso il Gestore evidenzia che si tratta di segnalazione ai sensi della normativa whistleblowing e, se l'Autorità richiede l'identità del segnalante, la comunica previa notifica al segnalante. L'identità del segnalante non può essere rivelata in sede disciplinare senza il suo consenso espresso quando la contestazione sia fondata sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità sia indispensabile per la difesa dell'incolpato (art. 12, comma 5, D.Lgs. 24/2023).
Piattaforma, gestione affidata a terzi e Gruppo. La fornitura dell'infrastruttura (piattaforma informatica, in cloud o on-premise) e l'eventuale affidamento della gestione del canale a un soggetto esterno sono regolati da contratto scritto che disciplina compiti, poteri e responsabilità e individua il fornitore o il soggetto esterno quale responsabile del trattamento ai sensi dell'art. 28 del Regolamento (UE) 2016/679. Poiché la piattaforma è messa a disposizione dal Gruppo Greentube, ogni società del Gruppo dispone di un sottocanale autonomo, con accesso riservato alle sole segnalazioni di propria pertinenza; la condivisione del canale e della relativa gestione è consentita solo ai soggetti privati che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati non superiore a duecentoquarantanove (art. 4, comma 4, D.Lgs. 24/2023), calcolata a livello di singola società, mentre in ogni caso è possibile affidare la gestione a un soggetto terzo, anche appartenente al Gruppo. La Società resta responsabile della scelta di un soggetto autonomo e idoneo e della conformità del canale agli artt. 4 e 5 del D.Lgs. 24/2023, e nomina un referente interno per il coordinamento con il Gestore esterno.
Raccordo con l'OdV e monitoraggio. Se il Gestore non coincide con l'OdV, la Procedura Whistleblowing disciplina i flussi informativi (ad evento o periodici) tra Gestore e OdV, così da consentire all'OdV di conoscere gli esiti delle istruttorie che evidenziano rischi e violazioni del Modello e di vigilare sul suo funzionamento e osservanza; l'OdV verifica inoltre l'adozione e l'attivazione del canale, la predisposizione delle procedure e monitora le attività formative e

informative. Il Consiglio di Amministrazione e il Gestore utilizzano le Linee Guida ANAC n. 1/2025 per verificare periodicamente la conformità del canale e delle procedure.
Responsabilità e sanzioni. La mancata istituzione del canale, la mancata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni o l'adozione di procedure non conformi agli artt. 4 e 5 del D.Lgs. 24/2023 sono sanzionabili dall'ANAC con sanzione amministrativa pecuniaria da € 10.000 a € 50.000 a carico dell'organo di indirizzo, che risponde in solido con i suoi componenti, salva l'azione di regresso (art. 21 D.Lgs. 24/2023; art. 6 L. 689/1981).
Salute e sicurezza sul lavoro. Le segnalazioni whistleblowing relative a violazioni in materia di sicurezza sul lavoro, rilevanti ai sensi del Decreto, non presuppongono la previa segnalazione di cui all'art. 20, comma 2, lett. e), D.Lgs. 81/2008.

7.3 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report inviato all'Organismo è conservato da quest'ultimo in un apposito *data base* (informatico o cartaceo) per un periodo massimo di 5 anni dalla data della comunicazione dell'esito della procedura di segnalazione, nel pieno rispetto di quanto previsto dall'art. 14 del D.Lgs. 24/2023.

La gestione delle segnalazioni avviene secondo tempi certi: entro 7 giorni dalla ricezione il Gestore invia un avviso di ricezione al segnalante; entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricezione o, in mancanza, entro 3 mesi dalla presentazione della segnalazione, fornisce riscontro motivato sull'esito (o, se gli accertamenti richiedono tempi maggiori, comunica comunque l'esito dell'istruttoria al termine della stessa).

Rientrano nel presente sistema le segnalazioni interne, le segnalazioni esterne tramite ANAC e, nei casi previsti dalla legge, le divulgazioni pubbliche

L'OdV definisce le regole e le modalità di accesso al *data base* nel rispetto della legislazione vigente in materia di riservatezza e protezione dei dati e, in particolare, in ottemperanza a quanto stabilito dalla dal D.Lgs. 24/2023.

Concluse le attività di gestione, la segnalazione e la relativa documentazione sono cancellate al più tardi decorsi cinque anni dalla comunicazione al segnalante dell'esito finale della procedura; possono essere conservati gli atti dei procedimenti avviati e delle iniziative assunte a seguito della segnalazione (es. procedimento disciplinare, trasmissione alle autorità competenti), nel rispetto dell'art. 12 D.Lgs. 24/2023 e dei principi in materia di protezione dei dati personali.

8. Sistema Disciplinare

8.1 Principi generali

Ai sensi degli artt. 6, comma 2, lettera e), e 7, comma 4, lett. b) del Decreto, i modelli di organizzazione, gestione e controllo, la cui adozione ed attuazione (unitamente alle altre situazioni previste dai predetti articoli 6 e 7) costituisce condizione *sine qua non* per l'esenzione di responsabilità della Società in caso di commissione dei reati di cui al Decreto, possono ritenersi efficacemente attuati solo se prevedano un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in essi indicate.

Tale sistema disciplinare deve rivolgersi tanto ai lavoratori dipendenti quanto ai collaboratori e terzi che operino per conto della Società, prevedendo idonee sanzioni di carattere disciplinare in un caso, di carattere contrattuale/negoziale (es. risoluzione del contratto, cancellazione dall'elenco fornitori ecc.) nell'altro caso.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale

procedimento penale, in quanto i modelli di organizzazione e le procedure interne costituiscono regole vincolanti per i destinatari, la violazione delle quali deve, al fine di ottemperare ai dettami del citato Decreto Legislativo, essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso. I principi di tempestività e immediatezza della sanzione rendono non solo non doveroso ma anche sconsigliabile ritardare l'applicazione della sanzione disciplinare in attesa del giudizio penale.

8.2 Sanzioni per i lavoratori subordinati e dirigenti

Il presente Modello costituisce a tutti gli effetti un regolamento aziendale quale espressione del potere del datore di lavoro di impartire disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro. Il documento costituirà altresì codice disciplinare e, pertanto, dovrà essere disponibile in luogo accessibile a tutti.
I soggetti cui pertanto il presente regolamento è diretto sono obbligati ad adempiere a tutte le obbligazioni e prescrizioni ivi contenute e ad uniformare il proprio comportamento alla condotta ivi descritta. Fermo il diritto al risarcimento del danno, l'eventuale inadempimento a tali obblighi sarà sanzionato disciplinarmente nel rispetto della proporzionalità tra sanzione ed infrazione e nel rispetto

della procedura prevista dall'art. 7 della legge 300/1970 nonché del CCNL applicato. A titolo esemplificativo:

1. incorrerà nel provvedimento del **RICHIAMO VERBALE** il lavoratore che ponga in essere azioni od omissioni di lieve entità disattendendo le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, ometta di svolgere la propria funzione di controllo, anche su soggetti sottoposti alla sua direzione ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una violazione delle prescrizioni comunicate dalla Società;
2. nel **RICHIAMO SCRITTO** per quelle violazioni ovvero omissioni punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore rilevanza (violazione reiterata delle procedure interne previste dal Modello ovvero adozione ripetuta di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello medesimo);
3. potrà essere inflitto il provvedimento della **MULTA** al lavoratore che disattenda più volte le procedure interne previste dal presente Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta disapplicazione delle prescrizioni comunicate dalla Società;
4. incorrerà nel provvedimento della **SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE** per un massimo di 10 giorni, il lavoratore che nel disattendere le procedure interne previste dal presente Modello o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, compia atti che espongano la Società ad una situazione oggettiva di pericolo ovvero atti contrari all'interesse della Società che arrechino danno, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni dell'azienda o il compimento di atti contrari ai suoi interessi parimenti derivanti dall'inosservanza delle prescrizioni comunicate dalla Società;
5. potrà incorrere nel provvedimento del **LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO** il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di atti tali da far venir meno radicalmente la fiducia della società nei suoi confronti, ovvero il verificarsi delle mancanze richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio per l'azienda.

L'accertamento delle suddette infrazioni, eventualmente su segnalazione dell'OdV, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza delle funzioni preposte. In particolare per quanto concerne il personale dirigente, nel caso di violazione dei principi generali del Modello o delle procedure aziendali, l'organo competente a rilevare infrazioni e applicare sanzioni è il Consiglio di Amministrazione o soggetto o organo da questo delegato, che provvederà ad assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei e proporzionati in funzione delle violazioni commesse, tenuto conto che le stesse costituiscono inadempimenti alle obbligazioni e prescrizioni scaturenti dal rapporto di lavoro (a titolo esemplificativo la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa, ovvero l'assegnazione ad incarichi diversi, nel rispetto dell'articolo 2103 del codice civile).

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate anche tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- dell'entità del pericolo e/o delle conseguenze dell'infrazione per la Società e per tutti i dipendenti ed i portatori di interesse della Società stessa;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

Le sanzioni di cui sopra, applicate nel rispetto dei principi di proporzionalità e gradualità, si applicano anche alle violazioni della disciplina whistleblowing e dei protocolli in materia di misure restrittive dell'Unione europea e di utilizzo dei sistemi di intelligenza artificiale, di cui alla Parte Speciale.

8.3 Misure nei confronti degli amministratori

In caso di violazione della normativa vigente e del Modello da parte di componenti del C.d.A. della Società, l'OdV informerà l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, i quali dovranno assumere le opportune iniziative ai sensi di legge, coinvolgendo, ove necessario, l'Assemblea. A titolo esemplificativo e non esaustivo, commette una violazione rilevante ai fini del presente paragrafo l'Amministratore che:

- commetta gravi violazioni delle disposizioni del Modello e del Codice di Condotta;
- non provveda a segnalare tempestivamente situazioni di irregolarità o anomalie inerenti il corretto adempimento delle procedure di cui al Modello, di cui abbia notizia con fondamento e di tale gravità da compromettere l'efficacia del Modello della Società o determinare un pericolo attuale o anche potenziale per la Società di irrogazione delle sanzioni del Decreto;
- non individui tempestivamente, anche per negligenza o imperizia, violazioni evidenti delle procedure di cui al Modello e non provveda ad eliminare dette violazioni e la perpetrazione di reati che ne consegue;
- ponga in essere comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato indicate nella Parte Speciale del Modello;
- ponga in essere qualsiasi situazione di conflitto di interessi nei confronti della Pubblica Amministrazione;
- distribuisca omaggi o regali a funzionari pubblici al di fuori di quanto previsto nel Modello;
- presenti dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;
- destini somme ricevute da organismi pubblici nazionali o comunitari a titolo di

erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli a cui erano destinati;
- non osservi rigorosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale;
- ostacoli l'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste intraprese;
- ometta di istituire o adeguare il canale di segnalazione interna ovvero adotti procedure di segnalazione non conformi al D.Lgs. 24/2023, esponendo la Società alla sanzione di cui all'art. 21 del medesimo decreto (per la quale l'organo di indirizzo risponde in solido, fatta salva l'azione di regresso);
- commetta, tenti, minacci o tolleri ritorsioni nei confronti del segnalante e degli altri soggetti tutelati, ostacoli o tenti di ostacolare la segnalazione o violi l'obbligo di riservatezza;
- violi le disposizioni del Modello in materia di misure restrittive dell'Unione europea (screening, congelamento, comunicazioni e autorizzazioni) o di uso dei sistemi di intelligenza artificiale.

8.4 Misure nei confronti dei sindaci

Nel caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più Sindaci (laddove previsti), l'OdV informerà l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione, i quali, prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla Legge.

8.5 Misure nei confronti dei consulenti, partner o terzi

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori, dai consulenti o da altri terzi collegati alla Società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni del Decreto, potrà determinare l'applicazione di penali o, nel caso di grave inadempimento, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

A tal fine è previsto, con particolare attenzione alle attività affidate a terzi in *"outsourcing",* l'inserimento nei contratti di specifiche clausole che diano atto almeno della conoscenza del Decreto da parte del terzo contraente, richiedano l'assunzione di un impegno da parte del terzo contraente e da parte dei dipendenti e collaboratori di questo ad astenersi da comportamenti idonei a configurare le ipotesi di reato di cui al Decreto medesimo e ad adottare idonei sistemi di controllo (a prescindere dalla effettiva consumazione del reato o dalla punibilità dello stesso) e che disciplinino le conseguenze (es. risoluzione espressa) in caso di violazione delle previsioni di cui alla clausola; ovvero una dichiarazione unilaterale di "certificazione" da parte del terzo o del collaboratore circa la conoscenza del Decreto e l'impegno a improntare la propria attività al rispetto delle previsioni di legge (a questo proposito si rinvia al successivo paragrafo 10.2).

8.6 Misure in caso di violazione delle misure di tutela del segnalante e verso chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni infondate

Il sistema disciplinare adottato ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera *e)*, del Decreto, prevede sanzioni da applicare nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante nonché di chi effettua segnalazioni infondate con dolo o colpa grave.

In particolare:
- nei confronti dei membri dell'OdV, la violazione di tali misure, è causa di revoca; possono applicarsi altresì le sanzioni richiamate nei precedenti paragrafi 8.2, 8.3, 8.4 e 8.5 laddove applicabili (es. dipendente consulente, sindaco); il processo di accertamento della violazione e decisione rispetto alla sanzione da applicare è in capo al CDA;
- nei confronti degli eventuali invitati permanenti alle adunanze dell'OdV (membri del Collegio Sindacale (laddove previsto), Amministratori, dirigenti, lavoratori subordinati,

consulenti), la violazione di tali misure comporta le sanzioni richiamate nei precedenti paragrafi 8.2, 8.3, 8.4 e 8.5;
- nei confronti di altri soggetti, la violazione di tali misure comporta l'applicazione delle sanzioni di cui ai precedenti paragrafi 8.2, 8.3, 8.4 e 8.5.

Le sanzioni sopra richiamate sono applicate nei confronti di chi effettua segnalazioni infondate con dolo o colpa grave, quando sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia (o per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile) ovvero la responsabilità civile per lo stesso titolo (art. 16, comma 3, D.Lgs. 24/2023), nel rispetto dei principi di proporzionalità e gradualità.

In conformità all'art. 21, comma 2, del D.Lgs. 24/2023 e alle Linee Guida ANAC n. 1/2025, costituisce fonte di responsabilità disciplinare, con sanzioni proporzionate e graduate secondo i paragrafi 8.2, 8.3, 8.4 e 8.5, la condotta di chi: (*i*) commette ritorsioni, ostacola o tenta di ostacolare la segnalazione o viola l'obbligo di riservatezza; (*ii*) non istituisce il canale di segnalazione, non adotta le procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero adotta procedure non conformi al decreto; (*iii*) non svolge le attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute. Costituisce altresì violazione rilevante ai fini disciplinari l'omessa trasmissione all'OdV dei flussi informativi dovuti in materia di whistleblowing, ove il Gestore del canale sia soggetto diverso dall'Organismo di Vigilanza, nonché la mancata cooperazione alle attività istruttorie richieste secondo il Modello e la Procedura Whistleblowing.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

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

9. Selezione, Informazione e Formazione del Personale

9.1 Selezione

La Direzione Risorse Umane valuta, insieme alle Funzioni preposte, le modalità attraverso cui è istituito e/o aggiornato uno specifico sistema di valutazione del personale in fase di selezione, che tenga conto delle esigenze aziendali in relazione all'applicazione del Decreto.

In particolare, il processo di selezione prevede la compilazione di un documento denominato "scheda valutazione candidati", che include:
- Curriculum Vitae o ad una sintesi del CV accademico e professionale del candidato;
- espressa indicazione del fatto che si ritiene esso abbia le necessarie competenze e sia in grado di prestare i servizi richiesti per la sua eventuale assunzione;
- una serie di informazioni che derivano dalla compilazione di uno specifico questionario ("questionario di selezione dipendenti ai sensi del Decreto") rivolto al potenziale candidato il cui contenuto deve comprendere, a titolo esemplificativo, le seguenti domande:
    1) La persona proposta è o è stata pubblico ufficiale ovvero dipendente della P.A. o ricopre o ha ricoperto pubblici uffici? Nel caso di risposta affermativa, per quanto tempo? Nel caso di risposta affermativa la persona proposta, ai sensi di quanto previsto dal comma 16-ter dell'art. 53 del D.lgs. 30 marzo 2001 n.

165, ha esercitato come dipendente pubblico, negli ultimi tre anni di servizio, poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1 comma 2 del medesimo decreto? In questo caso la Società è stata destinataria dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri? Da quanti anni è cessato il rapporto di pubblico impiego?

2) La persona proposta è o è stata candidata alle elezioni politiche o amministrative o è parente di soggetti candidati ad elezioni politiche o amministrative?
3) La persona proposta è parente di pubblici ufficiali ovvero è parente di dipendente della
   P.A. o è parente di soggetti che ricoprono pubblici uffici o che sono incaricati di pubblico servizio?
4) La persona proposta è parente di soggetti candidati ad elezioni politiche o amministrative?

Il Consiglio di Amministrazione indicherà la persona responsabile che deve assicurare la compilazione del questionario e conservare a disposizione dell'OdV l'esito dell'attività.

9.2 Informazione

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo di Admiral Bet garantire la corretta divulgazione e conoscenza delle regole di condotta ivi contenute nei confronti delle risorse già presenti in azienda e di quelle da inserire, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle attività a rischio.

Attraverso la collaborazione con il responsabile delle Risorse Umane dedicato alla formazione e con i responsabili delle Funzioni di volta in volta coinvolte nell'applicazione del Modello, l'OdV, sulla base dell'attività di controllo svolta, può indicare la necessità di integrare il sistema di informazione e formazione rivolto ai dipendenti della Società.

Il presente Modello è comunicato a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'adozione dello stesso. A tal fine, la Società si impegna a rendere disponibile, in formato elettronico, tutto il materiale (es. documenti descrittivi del Modello) dedicato all'argomento e di volta in volta aggiornato.

A tal fine, è istituito uno spazio di rete aziendale (*intranet e/o portale dipendenti*) dedicato all'argomento e aggiornato anche su indicazione dell'OdV, nel quale risiedono documenti descrittivi del Modello.

La versione aggiornata del Modello e la Procedura Whistleblowing sono inoltre pubblicate sul sito istituzionale in una sezione dedicata e facilmente raggiungibile, inviate al personale tramite i canali di comunicazione interna e trasmesse ai fornitori, ai consulenti, ai collaboratori e ai partner commerciali; gli aggiornamenti e le modifiche sostanziali sono comunicati tempestivamente ai medesimi soggetti. La Società fornisce inoltre informazioni chiare sull'utilizzo del canale interno e del canale esterno gestito dall'ANAC e sulle misure di sostegno offerte dagli Enti del Terzo settore iscritti nell'elenco tenuto dall'ANAC (art. 18 D.Lgs. 24/2023).

Per tutti i dipendenti[16] della Società, ai quali vanno consegnate copie (attraverso l'accesso allo spazio di rete aziendale dedicato) del Modello, del Decreto e del Codice di Condotta Aziendali, si richiede l'accettazione della "dichiarazione d'impegno", acquisita nella forma scritta o tramite

[16] Dal novero dei dipendenti tenuti alla dichiarazione di impegno possono essere esclusi, a giudizio della Società, i soli dipendenti adibiti a mansioni operative che non possano comportare in alcun modo l'esercizio di attività sensibili ai fini del D.lgs. 231/2001. Anche per tali dipendenti si sottolinea che il presente Modello costituisce a tutti gli effetti un regolamento aziendale quale espressione del potere del datore di lavoro di impartire disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro ed in quanto disponibile in luogo accessibile a tutti costituirà altresì codice disciplinare.

"flag" nell'apposita sezione dello spazio di rete aziendale.

Tutti i dipendenti della Società e tutti coloro che cooperano all'esercizio delle attività del Gruppo sono tenuti a conoscere il Modello, contribuendo attivamente all'osservanza dello stesso. A tal fine ogni Società del Gruppo, per quanto di sua competenza, si impegna a garantire la massima diffusione del Modello, assicurando altresì un adeguato programma di formazione e sensibilizzazione in ordine ai contenuti dello stesso. Le Società del Gruppo (ritenute strategicamente rilevanti), anche attraverso la designazione di uno specifico OdV, vigileranno sull'osservanza del Modello. La Società assicura inoltre un'adeguata informazione, accessibile e costantemente aggiornata, sul canale interno di segnalazione, sulle modalità di utilizzo dello stesso, sulle tutele accordate ai soggetti segnalanti e, per quanto rilevante, sui principi di utilizzo corretto dei sistemi di intelligenza artificiale impiegati nell'attività aziendale.

9.3 Formazione

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di erogazione in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

È compito della Direzione Risorse Umane:

- provvedere alla definizione di un programma annuale di aggiornamento da condividere con l'OdV di Admiral Bet che preveda, in conformità a quanto indicato nel Modello, un percorso specifico per il personale direttivo e per il personale subordinato;
- predisporre un calendario annuale da comunicare, unitamente al contenuto sintetico del programma, all'OdV di Admiral Bet.

Sarà di converso cura dell'OdV informare la Direzione Risorse Umane in merito a:

- modificazioni della normativa di riferimento in guisa di prevedere momenti formativi integrativi;
- necessità di azioni formative integrative conseguenti la rilevazione di errori e/o devianze dalla corretta esecuzione di procedure operative applicate alle c.d. "attività sensibili".

L'attività di controllo dell' OdV prevede l'adozione di azioni formative al riscontro di errori e/o devianze dalla corretta esecuzione di procedure "sensibili" rispetto ai reati di cui al Decreto.
In questo caso, l'OdV provvederà ad attivare le funzioni interessate per l'organizzazione e l'esecuzione dell'azione formativa prevista.

Specifici interventi formativi sono assicurati, in particolare, ai soggetti coinvolti nella gestione delle segnalazioni whistleblowing e al personale che utilizza, supervisiona, configura o controlla sistemi di intelligenza artificiale, con riguardo ai relativi profili di rischio, ai presidi di sorveglianza umana e agli obblighi di tracciabilità e sicurezza.

10. Selezione e Informativa Fornitori

10.1 Selezione

Il processo di selezione di terze parti prevede che la Società riceva adeguata informativa sulla eventuale pendenza (anche passata) di procedimenti ex Decreto in capo alla controparte e/o al suo rappresentante legale. A tal fine la Società, nell'ambito delle procedure di qualificazione e selezione dei fornitori, prevede che qualsiasi rapporto negoziale sia subordinato all'acquisizione di tale informativa e che la controparte dichiari notizie veritiere e si obblighi a comunicare ogni variazione riguardante le informazioni fornite.

In caso di dichiarate pendenze di procedimenti ex Decreto, in essere o passate, la Società ne dà tempestiva comunicazione all'OdV attraverso i canali dedicati.

Nella qualificazione e nel monitoraggio delle controparti (fornitori, consulenti, intermediari, agenti, affiliati, partner e, ove pertinente, titolari di conti gioco) la Società verifica altresì, con la periodicità e secondo le modalità previste dal protocollo di cui al paragrafo 4.1.13 della Parte Speciale, che le controparti e i relativi titolari effettivi non siano inclusi nelle liste di persone, entità e organismi designati da misure restrittive dell'Unione europea e che non operino in violazione dei divieti ivi previsti.

10.2 Informativa

Nel caso di rapporti negoziali con terze parti, i relativi contratti/incarichi contengono specifiche clausole, con dichiarazioni e garanzie ai fini del Decreto tali da tutelare la Società dai rischi e dalle responsabilità connesse. I contratti/incarichi devono:

- essere definiti per iscritto, in tutte le loro condizioni e termini;
- sottoscritto dai soggetti aventi idonei poteri e a ciò espressamente delegati, secondo il vigente sistema di procure e deleghe;
- sottoposto ad un *iter* autorizzativo interno orientato al rispetto del principio di separazione delle funzioni (tra chi propone l'accordo, chi lo verifica e chi lo sottoscrive) e alla corretta verifica dei contenuti e degli impegni economici;
- contenere clausole *standard* al fine del rispetto del Decreto (ovvero, se si tratta di soggetto straniero o operante all'estero, al rispetto della normativa internazionale e locale relativa, in particolare, a comportamenti configuranti ipotesi corrispondenti alla corruzione e alla truffa ai danni di enti pubblici);
- contenere apposita dichiarazione dei medesimi con cui si affermi di essere a conoscenza della normativa di cui al Decreto (ovvero, se si tratta di soggetto straniero o operante all'estero, al rispetto della normativa internazionale e locale relativa, in particolare, a comportamenti configuranti ipotesi corrispondenti alla corruzione e alla truffa ai danni di enti pubblici) e di impegnarsi a tenere comportamenti conformi al dettato della norma;
- contenere apposita clausola che regoli le conseguenze della violazione da parte degli stessi delle norme di cui al Decreto (ovvero, se si tratta di soggetto straniero o operante all'estero, al rispetto della normativa internazionale e locale relativa, in particolare, a comportamenti configuranti ipotesi corrispondenti alla corruzione e alla truffa ai danni di enti pubblici) (es. clausole risolutive espresse, penali).

Due esempi di clausola *standard* di questo tipo vengono di seguito esposte come riferimento, con l'avvertimento che le stesse andranno adattate allo specifico rapporto contrattuale:

«Il fornitore/consulente/collaboratore esterno dichiara di conoscere il contenuto del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e si impegna ad astenersi da comportamenti idonei a configurare le ipotesi di reato di cui al Decreto medesimo (a prescindere dalla effettiva consumazione del reato o dalla punibilità dello stesso). L'inosservanza da parte del fornitore di tale impegno è considerato dalle Parti un inadempimento grave e motivo di risoluzione del contratto per inadempimento ai sensi dell'art. 1453 c.c. e legittimerà Admiral Bet a risolvere lo stesso con effetto immediato».

Oppure:

*« Il fornitore/consulente/collaboratore esterno si impegna alla più attenta e scrupolosa osservanza delle vigenti norme di legge e tra queste, in particolare, delle previsioni del D.lgs. 231/2001 nonché a rispettare e ad adeguare i propri comportamenti ai principi espressi nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001 di Admiral Bet (di seguito anche "**Modello**") - che si allega - per quanto rilevanti ai fini dell'esecuzione del presente contratto. Il mancato rispetto delle norme di legge o del Modello da parte di ….. è circostanza gravissima che, oltre a ledere il rapporto fiduciario instauratosi tra Admiral Bet e ….., costituisce grave*

inadempienza del presente contratto dando titolo e diritto a Admiral Bet di risolvere anticipatamente e con effetto immediato il presente contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c. e di ottenere, a titolo di penale, una somma pari a € ....., salva la risarcibilità dell'eventuale maggior danno ».

Per le controparti esposte al rischio di violazione di misure restrittive dell'Unione europea può essere adottata la seguente clausola standard, da adattare al singolo rapporto:

«*La controparte dichiara e garantisce di non essere, e di non essere posseduta o controllata, direttamente o indirettamente, da persone, entità, organismi o gruppi designati da misure restrittive dell'Unione europea, né di agire per conto o a vantaggio degli stessi; si impegna a non mettere a disposizione di tali soggetti, direttamente o indirettamente, fondi o risorse economiche derivanti dal presente rapporto, a rispettare le misure restrittive dell'Unione europea e le relative autorizzazioni e a informare tempestivamente Admiral Bet di ogni variazione e di ogni circostanza rilevante. La violazione di tali impegni costituisce grave inadempimento e legittima Admiral Bet a sospendere l'esecuzione e a risolvere il contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., salvo il risarcimento del danno*».

Per i fornitori di sistemi di intelligenza artificiale può essere inserita una clausola con cui il fornitore garantisce la conformità dei sistemi al Regolamento (UE) 2024/1689, mette a disposizione la documentazione tecnica e le istruzioni per la sorveglianza umana e la tracciabilità (log), e comunica tempestivamente a Admiral Bet incidenti e malfunzionamenti rilevanti. In ogni caso, per i rapporti contrattuali esposti ai rischi di cui agli artt. 25-octies.2 e 25-vicies del Decreto, la Società assicura l'inserimento di clausole idonee a prevedere obblighi informativi, poteri di sospensione, verifiche documentali e, nei casi più gravi, la risoluzione del rapporto in caso di violazione delle misure restrittive dell'Unione europea o di inosservanza degli obblighi di sicurezza, tracciabilità e sorveglianza umana relativi ai sistemi di intelligenza artificiale.

11. Verifiche periodiche del Modello

L'attività di vigilanza svolta continuativamente dall'Organismo per: a) verificare l'effettività del Modello (vale a dire, la coerenza tra i comportamenti concreti dei destinatari ed il Modello medesimo), b) effettuare la valutazione periodica dell'adeguatezza, rispetto alle esigenze di prevenzione dei reati di cui al Decreto, delle procedure codificate che disciplinano le attività a rischio e c) segnalare la necessità di procedere agli opportuni aggiornamenti del Modello, si concretizza, in primis, nel ***Programma delle verifiche dell'OdV,*** approvato annualmente dall'OdV.

Il sistema di controllo è atto a:

- assicurare che le modalità operative soddisfino le prescrizioni del Modello e le vigenti disposizioni di legge;
- individuare le aree che necessitano di azioni correttive e/o miglioramenti e verificare l'efficacia delle azioni correttive;
- sviluppare, in azienda, la cultura del controllo, anche al fine di supportare al meglio eventuali visite ispettive da parte di altri soggetti deputati, a diverso titolo, ad attività di verifica.

A tal fine, tale attività di controllo viene effettuata dall'OdV attraverso:

a) il flusso di informazioni ("Flussi Informativi");
b) verifiche periodiche mirate sulle "attività sensibili" ("Piano di lavoro");
c) riunioni con personale chiave dell'impresa o con alcuni partner, consulenti, etc.;

Le verifiche interne sono gestite dall'OdV. Per lo svolgimento delle attività di verifica pianificate l'OdV si avvale delle risorse della Segreteria 231 oltre che può avvalersi della collaborazione di

personale di altre funzioni, non coinvolte nelle attività verificate, con specifiche competenze, o di consulenti esterni.

L'OdV dovrà curare, mediante appositi archivi (cartacei o informatici), la tenuta della documentazione, l'aggiornamento dei file e la coerenza delle procedure seguite nel corso del tempo, nonché la trasmissione della documentazione rilevante agli altri Organi Sociali interessati.

Il "Piano di Lavoro" copre un anno (periodo gennaio - dicembre di ogni anno fiscale) e indica per ogni attività controllata:

- la periodicità dell'effettuazione delle verifiche;
- la selezione del campione;
- i flussi di informazione (flusso informativo dello staff operativo all'OdV) definito per ogni controllo effettuato;
- l'attivazione di azioni formative (attività di risoluzione delle carenze procedurali e/o informative) per ogni anomalia riscontrata.

Le aree aziendali da verificare e la frequenza dei controlli dipendono da una serie di fattori quali:

- rischio ex Decreto, in relazione agli esiti della mappatura delle attività sensibili;
- valutazione dei controlli operativi esistenti;
- risultanze di audit precedenti.

Controlli straordinari vengono pianificati nel caso di modifiche sostanziali nell'organizzazione o in qualche processo, o nel caso di sospetti o comunicazioni di non conformità o comunque ogni qualvolta l'OdV decida di attuare controlli occasionali ad hoc.

A partire dall'aggiornamento 2026, il Piano di lavoro dell'OdV comprende verifiche, con campionamento, su: (*i*) l'effettuazione e la documentazione degli screening su liste di soggetti designati e la gestione dei riscontri positivi, dei congelamenti e delle comunicazioni alle autorità; (*ii*) l'inventario, la classificazione e la sorveglianza umana dei sistemi di intelligenza artificiale utilizzati e il processo di approvazione dei contenuti generati con IA; (*iii*) il funzionamento del canale di segnalazione (rispetto dei termini di sette giorni e tre mesi, registrazione degli accessi all'identità, formazione, conservazione e cancellazione dei dati).

Per facilitare le verifiche periodiche sull'efficacia e l'aggiornamento del Modello da parte dell'OdV, si richiede la collaborazione di volta in volta delle diverse funzioni aziendali.

Tutte le funzioni aziendali dovranno pertanto supportare al massimo l'efficiente svolgimento dell'attività

di controllo, inclusi i referenti interni che gestiscono il rapporto con consulenti e partner commerciali e sono a loro volta tenute a documentare adeguatamente l'attività svolta.

I risultati dei controlli sono sempre verbalizzati e trasmessi secondo la modalità e periodicità del reporting prevista al precedente paragrafo 5.4.

Le verifiche devono altresì consentire di accertare, ove applicabile, l'effettiva attuazione dei presidi relativi all'invio delle informative in materia di lavoro agile, alla gestione dei near miss, alla tracciabilità documentale ambientale e all'osservanza degli adempimenti RENTRI.

Admiral Bet considera i risultati di queste verifiche come fondamentali per il miglioramento del proprio Modello. Pertanto, anche al fine di garantire l'effettiva attuazione del Modello, i riscontri delle verifiche attinenti l'adeguatezza ed effettiva attuazione del Modello vengono discussi nell'ambito dell'OdV e fanno scattare, ove pertinente, il Sistema Disciplinare descritto nel Capitolo 8 (Parte Generale) del presente Modello.