



CASINÒ DE LA  
VALLÈE S.P.A.

MODELLO ORGANIZZATIVO AI SENSI DEL D.LGS.231  
MISURE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE  
AI SENSI DELLA L.190/2012

AGGIORNAMENTO  
NOVEMBRE 2025

## PARTE GENERALE

# **MODELLO ORGANIZZATIVO** *ai sensi del D.Lgs. 231/2001*

# **MISURE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE** *ai sensi della Legge 190/2012*

## ***PARTE GENERALE***



## PARTE GENERALE

## SOMMARIO

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1. INTRODUZIONE .....</b>  | <b>4</b>  |
| 1.1 Il regime di responsabilità amministrativa degli enti .....   | 4         |
| 1.2 Il modello organizzativo come condizione esimente.....  | 5         |
| 1.3 I reati presupposto del D.Lgs.231.....  | 6         |
| 1.4 Le sanzioni previste.....   | 14        |
| 1.5 Le Linee Guida delle Associazioni di categoria .....  | 17        |
| <b>2. LA LEGGE 190/2012 E LE MISURE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE</b>   | <b>18</b> |
| 2.1 Premessa .....  | 18        |
| 2.2 Rapporti tra misure per la prevenzione della corruzione ex Legge 190/2012 e<br>Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 ..... | 19        |
| 2.3 I reati di 'presupposto' della Legge 190/2012 .....   | 21        |
| <b>3. PRESENTAZIONE DI CASINÒ DE LA VALLÈE .....</b>  | <b>22</b> |
| 3.1 La storia e la missione.....  | 22        |
| 3.2 La scelta di adottare il Modello Organizzativo ex D.Lgs.231 .....   | 23        |
| 3.3 La scelta di adottare le misure per la prevenzione della corruzione .....   | 23        |
| <b>4. GOVERNANCE DI CASINO DE LA VALLEE .....</b>   | <b>25</b> |
| 4.1 Cenni sullo statuto e sulla struttura di governance .....   | 25        |
| 4.2 Ruolo della Regione nella Governance .....  | 25        |
| 4.3 Il controllo della Regione .....  | 26        |
| 4.4 Cenni sull'assetto organizzativo della Società.....   | 27        |
| 4.6 I processi aziendali.....   | 28        |
| <b>5. IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI CASINO DE LA VALLEE .....</b>   | <b>30</b> |
| 5.1 Finalità e destinatari .....  | 30        |
| 5.2 Metodologia e struttura.....  | 31        |
| 5.3 Aggiornamento e adeguamento .....   | 32        |
| <b>6. L'ANALISI DEI RISCHI .....</b>  | <b>34</b> |
| 6.1 Metodologia d'indagine .....  | 34        |
| 6.2 Report dell'analisi dei rischi.....   | 35        |
| 6.3 Aggiornamento dell'analisi dei rischi .....   | 35        |
| 6.4 Sintesi dei principali elementi di valutazione .....  | 36        |
| <b>7. L'ORGANISMO DI VIGILANZA .....</b>  | <b>37</b> |
| 7.1 Generalità.....   | 37        |
| 7.2 Nomina e composizione .....   | 37        |
| 7.3 Durata in carica, sostituzione e revoca dei componenti dell'OdV .....   | 37        |
| 7.4 I requisiti dell'Organismo di Vigilanza e Controllo.....  | 38        |
| 7.5 Le risorse dell'Organismo di Vigilanza .....  | 40        |
| 7.6 Convocazione.....   | 40        |
| 7.7 Obbligo di riservatezza.....  | 40        |
| 7.8 Compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza .....  | 41        |
| 7.9 Operatività dell'ODV .....  | 42        |



## PARTE GENERALE

|   |           |
|---|-----------|
| 7.10 Reporting verso il CdA e gli altri organi societari .....                                    | 43        |
| <b>8. I FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....</b>                    | <b>45</b> |
| 8.1 Finalità e criteri .....  | 45        |
| 8.2 Comunicazioni di operazioni a rischio .....   | 45        |
| 8.3 Segnalazioni di deroghe, indagini, sanzioni .....   | 45        |
| 8.4 Comunicazioni di modifiche organizzative .....  | 46        |
| <b>9. WHISTLEBLOWING .....</b>  | <b>47</b> |
| 9.1 Definizione .....   | 47        |
| 9.2 Soggetti segnalanti (whistleblower) .....   | 47        |
| 9.3 Ambito delle segnalazioni .....   | 47        |
| 9.4 Canali di segnalazione .....  | 48        |
| 9.5 Tutela della riservatezza .....   | 49        |
| 9.7 Misure di protezione .....  | 50        |
| 9.8 Trattamento dei dati .....  | 51        |
| 9.9 Pubblicità del Whistleblowing ai soggetti legittimati .....                                   | 52        |
| 9.10 Il ruolo dell'Organismo di Vigilanza .....   | 52        |
| <b>10. IL RESPONSABILE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA .....</b>          | <b>53</b> |
| 10.1 Inquadramento normativo .....  | 53        |
| 10.2 Funzioni, poteri e responsabilità del responsabile per la prevenzione della corruzione ..... | 53        |
| 10.3 Funzioni, poteri e responsabilità del responsabile per la trasparenza e l'integrità .....    | 55        |
| <b>11. INFORMAZIONE, FORMAZIONE E COMUNICAZIONE .....</b>   | <b>56</b> |
| 11.1 Finalità e criteri .....   | 56        |
| 11.2 Piano di comunicazione verso collaboratori e consulenti .....                                | 57        |
| 11.3 Piano di comunicazione verso società controllate, partecipate e correlate .....              | 57        |
| 11.4 Obblighi di trasparenza .....  | 58        |
| <b>12. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO .....</b>   | <b>59</b> |
| 12.1 Criteri generali di irrogazione della sanzione .....   | 59        |
| 12.2 Sanzioni per i lavoratori dipendenti .....   | 60        |
| 12.3 Sanzioni per i dirigenti .....   | 62        |
| 12.4 Misure nei confronti degli amministratori .....  | 62        |
| 12.5 Misure sanzionatorie nei confronti dei Sindaci e revisori .....                              | 63        |
| 12.6 Misure sanzionatorie nei confronti di fornitori e consulenti .....                           | 64        |
| 12.7 Misure nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza .....                            | 65        |
| 12.8 Procedure .....  | 65        |
| 12.9 Azione di risarcimento dei danni .....   | 67        |



## PARTE GENERALE

## 1. INTRODUZIONE

### 1.1 Il regime di responsabilità amministrativa degli enti

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (entrato in vigore il 4/7/2001), titolato *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*, ha introdotto nell’ordinamento italiano quello che è stato definito un *tertium genus* di responsabilità a carico degli enti, qualificata quale responsabilità amministrativa ma assimilabile, per quanto riguarda l’impianto concettuale di riferimento, la natura afflittiva delle sanzioni e l’apparato processuale, ad una responsabilità di tipo penale.

Ai sensi dell’art. 5 del decreto citato, l’ente è responsabile per i reati, espressamente elencati agli artt. 24 e 25, commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- Da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’ente;
- Da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

Per quanto riguarda gli autori dei reati, essi sono distinti dal Decreto in due diverse tipologie:

- Persone fisiche che rivestano 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 (c.d. soggetti “apicali”);
- Persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (può trattarsi sia di dipendenti, che di collaboratori, professionisti, prestatori d’opera occasionali).

L’appartenenza all’una o all’altra tipologia produce effetto sulla responsabilità dell’ente e sull’onere della prova e, in taluni casi, sulle sanzioni previste.

Se l’autore del reato è un soggetto apicale, infatti, la responsabilità dell’ente è automaticamente presunta, in quanto tali persone fisiche rappresentano e realizzano la politica gestionale dell’ente: in tale caso ricade sull’ente stesso l’onere di dimostrare la sua estraneità ai fatti, provando che l’atto commesso è del tutto estraneo alle politiche aziendali.

La prova in questione, di particolare complessità tanto da essere chiamata *“probatio diabolica”*, consiste proprio nel dimostrare che:

- Sia stato adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- Sia stato istituito un organismo di vigilanza dotato di particolari caratteristiche e poteri;
- Sia stato il soggetto apicale, come singolo individuo, ad eludere fraudolentemente il modello;
- Non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’organismo di vigilanza.

Se l’autore dell’illecito è, invece, un soggetto sottoposto all’altrui direzione, ecco che, viceversa, l’ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall’inoservanza degli obblighi di direzione o vigilanza dei propri vertici.

L’ente, però, può dimostrare preventivamente di avere svolto quanto in suo potere tramite l’adozione e l’efficace attuazione di un modello organizzativo prima della commissione del



## PARTE GENERALE

reato. La presenza di un efficace modello determina, infatti, l'inversione dell'onere della prova: tale onere, cioè, ricade sull'accusa, cui spetta il tentativo di dimostrare l'esistenza di concrete carenze a livello organizzativo all'interno dell'ente stesso.

La responsabilità dell'ente per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato è autonoma e sussiste anche laddove il responsabile del reato non sia identificabile o imputabile o il reato sia estinto per causa diversa dall'amnistia, e si aggiunge a quella, prettamente penale (e pertanto personale), della persona fisica che ha commesso, o concorso a commettere, il medesimo reato.

Il D.Lgs. 231/2001 prevede l'applicazione all'ente di una sanzione amministrativa pecuniaria per tutte le tipologie di reato espressamente elencate nel decreto.

Per alcune tipologie di reato sono altresì previste:

- Sanzioni interdittive quali:
  - La sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni;
  - Il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
  - L'interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - L'esclusione o la revoca di agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi;
  - Il divieto di pubblicizzare beni e servizi.
- La confisca del prezzo o del profitto del reato;
- La pubblicazione della sentenza di condanna.

Per i dettagli sulle sanzioni previste si veda par. 0

### **1.2 Il modello organizzativo come condizione esimente**

Come già espresso al paragrafo precedente, costituiscono dunque presupposti di base indispensabili per l'esonero dalla responsabilità dell'ente, indipendentemente da chi abbia commesso il reato:

- L'attuazione di un modello organizzativo efficace rispetto ai rischi corsi;
- L'istituzione e l'operatività di un organismo di vigilanza con peculiari caratteristiche;
- La dimostrazione che l'autore del reato abbia eluso fraudolentemente il modello.

Tali elementi rappresentano complessivamente la condizione esimente della responsabilità amministrativa dell'ente.

In altre parole, si può affermare che sull'ente grava una "colpa organizzativa" originale, che può essere superata solo tramite un sistema regolatorio e comportamentale (il modello) efficace ed adeguato alle circostanze.

Per potersi dire efficace, il modello deve rispondere a precise esigenze espresse dalla Legge; tali esigenze sono segnatamente quelle di:

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



## PARTE GENERALE

- e) Introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il modello deve essere commisurato alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, in modo tale da definire misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Di qui la necessaria attività di sviluppo del modello con un taglio appropriato ad aspetti quali la complessità della struttura Aziendale, l'entità dell'organico, il settore di lavoro, la presenza di regole codificate, la specifica situazione di rischio.

### **1.3 I reati presupposto del D.Lgs.231**

I reati per i quali può rilevare la responsabilità dell'ente ai sensi del D.Lgs. 231 (cosiddetti "reati presupposto") sono:

#### **Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (art. 24, D.Lgs. 231/01) [Articolo modificato dal D.Lgs. n. 75/2020 e dal D.L.10 agosto 2023 n.105 coordinato con la Legge di conversione n.137 del 9 ottobre 2023]**

- Malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis c.p.);
- Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art.316-ter c.p.);
- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art.640, comma 2, n.1, c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.);
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
- Frode ai danni del fondo europeo agricolo di garanzia e del fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (L. 898/1986 art. 2);
- Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.);
- Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-bis c.p.).

#### **Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 18 marzo 2008 n. 48, art. 7, modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016, dal D.L. n. 105/2019 e dalla L. n. 90 del 28 giugno 2024]**

- Falsità in un documento informatico pubblico avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.);
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici. (art. 615-quater c.p.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.);
- Estorsione (art. 629 c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.);



## PARTE GENERALE

- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 635-quater 1 c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);
- Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.)
- Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105)

### **Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 15 luglio 2009 n. 94, art. 2 co.29, modificato dalla L.69/2015]**

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p., ad eccezione del sesto comma);
- Associazione a delinquere 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 di cui all'art. 12 D.Lgs 286/1998 (art. 416, sesto comma, c.p.);
- Associazione di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.);
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309);
- Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.).

### **Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (art. 25, D.Lgs. 231/01). [Articolo integrato dalla L. 6 novembre 2012, n. 190, dalla L.9 gennaio 2019, n.3 e dal D.Lgs.75/2020, modificato dalla L. di conversione n. 112 8 agosto 2024 e dalla L. 114 del 9 agosto 2024]**

- Peculato (art. 314 co.1 c.p.);
- Indebita destinazione di denaro o cose mobili (314-bis c.p.);
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.);
- Concussione (art. 317 c.p.);
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.)
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Peculato, concussione, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.);
- Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.).

### **Reati di falso nummario (art. 25-bis, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dal D.L. 25 settembre 2001 n. 350, art. 6, D.L. convertito con modificazioni dalla legge n. 409 del**



## PARTE GENERALE

**23/11/2001 - modificato dalla legge n. 99 del 23/07/09, modificato dal D.Lgs. n. 125/2016].**

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

**Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1., D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla legge n. 99 del 23/07/09 e modificato dalla Legge n. 206 del 27 dicembre 2023]**

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.);
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514);
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.);
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.).

**Reati societari (art. 25-ter, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dal D.Lgs. 11 aprile 2002 n. 61, art. 3 modificato dalla L. 6 novembre 2012, n. 190, dalla Legge 27 maggio 2015, n°69/2015 e dal D. Lgs. N. 38/2017 del 15 marzo 2017 e dal D.Lgs. n. 19 del 2 Marzo 2023]**

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.);
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
- Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.);
- Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.);
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);



## PARTE GENERALE

- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 1 e 2, c.c.);
- Corruzione tra privati (art. 2635 co.3 c.c.);
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.);
- False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54 D.Lgs. 19/2023).

**Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25-quater, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 14 gennaio 2003 n. 7, art. 3 e integrato da Legge 9 giugno 2025, n. 80]**

- Delitti con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 bis c.p. e segg.)
- Detenzione di materiale con finalità di terrorismo (art. 270 quinque-3 c.p.)

**Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater-1, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 9 gennaio 2006 n. 7]**

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

**Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 11/08/2003 n. 228, art. 5 e modificato dalla Legge 29 ottobre 2016, n. 199]**

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);
- Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.);
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater);
- Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.);
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
- Tratta di persone (art. 601 c.p.);
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.);
- Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.).

**Reati di abuso di mercato (art. 25-sexies, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 18 aprile 2005 n. 62, art. 9]**

- Abuso di informazioni privilegiate (D.Lgs. 24.02.1998, n. 58, art. 184);
- Manipolazione del mercato (D.Lgs. 24.02.1998, n. 58, art. 185).

**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 (art. 25-septies, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 3 agosto 2007 n. 123, art. 9]**

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.).

**Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dal D.Lgs. 21 novembre 2007 n. 231, art. 63, co. 3 e modificato dalla Legge 15 dicembre 2014, n. 186 e dal D.Lgs. n. 195/2021]**



## PARTE GENERALE

- Ricettazione (art. 648 c.p.);
- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.);
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.);
- Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.).

**Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 octies.1 D.Lgs. 231/2001) [Articolo aggiunto dal D.Lgs. 8 novembre 2021, n. 184 e modificato da D.L. 10 agosto 2023 n.105 coordinato con la Legge di conversione n.137 del 9 ottobre 2023 e modificato da D.L. n.19 del 2 marzo 2024 con Legge di conversione n.56 del 29 aprile 2024]**

- Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 493 ter c.p.);
- Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 493 quater c.p.);
- Frode informatica (nell'ipotesi aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale) (Art. 640 ter c.p.);
- Trasferimento fraudolento di valori (art. 512-bis c.p.).

**Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla legge n. 99 del 23/07/09 e modificato dalla L. 93/2023 e dalla legge di conversione 166/2024]**

- Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, l. 633/1941 comma 1 lett a) bis);
- Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, l. 633/1941 comma 3);
- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis l. 633/1941 comma 1);
- Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis l. 633/1941 comma 2);
- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter l. 633/1941);



## PARTE GENERALE

- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies l. 633/1941);
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies l. 633/1941).

**Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 3 agosto 2009 n. 116, art. 4]**

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

**Reati ambientali (art. 25-undecies, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dal D.Lgs. n.121 del 7 luglio 2011, integrato dalla L. 22 maggio 2015, n°68 e dalla L. 3 ottobre 2025, n. 147]**

- Inquinamento ambientale (art.452-bis c.p.);
- Disastro ambientale (art.452-quater c.p.);
- Delitti colposi contro l'ambiente (art.452-quinquies c.p.);
- Traffico ed abbandono di materiale ad alta radioattività (art.452-sexies c.p.);
- Impedimento del controllo (art.452-septies c.p.);
- Circostanze aggravanti (art.452-octies c.p.);
- Omessa bonifica (art.452-terdecies c.p.);
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies c.p.);
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.);
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.);
- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D.Lgs 152/06, art. 137);
- Abbandono di rifiuti non pericolosi in casi particolari (D.Lgs. 152/06, art. 255 bis)
- Abbandono di rifiuti pericolosi (D.Lgs. 152/06, art. 255 ter)
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D.Lgs 152/06, art. 256);
- Combustione illecita di rifiuti (D.Lgs 152/06, art. 256 bis);
- Violazione delle disposizioni in materia di bonifica dei siti inquinati (D.Lgs 152/06, art. 257);
- Falsificazione e uso di certificati d'analisi dei rifiuti falsi (D.Lgs 152/06, art. 258);
- Spedizione illegale di rifiuti (D.Lgs 152/06, art. 259);
- Delitti colposi in materia di rifiuti (D.Lgs 152/06, art. 259 ter);
- Violazione di disposizioni in materia di emissioni industriali in atmosfera (D.Lgs 152/06, art. 279);
- Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. 150/92, art. 1 e art. 2);
- Falsificazione o alterazione di certificati, licenze, e altri documenti in relazione a specie della flora e della fauna selvatiche (L. 150/92, art. 3-bis);
- Detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili che costituiscono pericolo per la salute e per l'incolinità pubblica (L. 150/92, art. 6);
- Violazione delle disposizioni per la cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive dello strato di ozono (L.549/93 art.3 co.6);
- Inquinamento doloso provocato da navi (D.Lgs. 202/07, art. 8);



## PARTE GENERALE

- Inquinamento colposo provocato da navi (D.Lgs. 202/07, art. 9).

### **Impiego di stranieri privi di permessi di soggiorno (art. 25-duodecies, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dal D.Lgs. 109/2012 del 25 luglio 2012 e modificato dalla Legge 17 ottobre 2017, n. 161]**

- Favoreggimento dell'immigrazione clandestina (Art. 12, co 5 del D. Lgs.286/1998)
- Procurato ingresso illecito (Art. 12, co. 3, 3-bis e 3-ter, del D.Lgs.286/1998)
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 22 co. 12 bis D.Lgs. 286/98)

### **Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla Legge del 20 novembre 2017, n.167]**

- Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 604-bis c.p.)

### **Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla Legge del 3 maggio 2019, n.39]**

- Frode in competizioni sportive (art.1 della Legge 13 dicembre 1989, n. 401)
- Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art.4 della Legge 13 dicembre 1989, n. 401)

### **Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla Legge 19 dicembre 2019, n. 157 e modificato dal D.Lgs.75/2020 e D.Lgs.156/2022 e dal D.Lgs n.87 del 14 Giugno 2024]**

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art.2 comma 1 e 2 -bis D.Lgs. 74/2000);
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art.3 D.Lgs. 74/2000);
- Dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. 74/2000);
- Omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. 74/2000);
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art.8 comma 1 e 2 -bis D.Lgs. 74/2000)
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (art.10 D.Lgs. 74/2000)
- Compensazione indebita (art. 10 quater D.Lgs. 74/2000);
- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art.11 D.Lgs. 74/2000)

### **Reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dal D.Lgs.75/2020 e modificato dal D.Lsg. 141 del 26 settembre 2024 e dal D.lgs. 12 giugno 2025]**

- Contrabbando per omessa dichiarazione (art. 78 D.Lgs. 141 del 26.09.2024);
- Contrabbando per dichiarazione infedele (art. 79 D.Lgs. 141 del 26.09.2024);
- Contrabbando nel movimento delle merci marittimo, aereo e nei laghi di confine (art. 80 D.Lgs. 141 del 26.09.2024);
- Contrabbando per indebito uso di merci importate con riduzione totale o parziale dei diritti (art. 81 D.Lgs. 141 del 26.09.2024);
- Contrabbando nell'espoterrorismrtazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 82 D.Lgs. 141 del 26.09.2024);
- Contrabbando nell'esportazione temporanea e nei regimi di uso particolare e di perfezionamento (art. 83 D.Lgs. 141 del 26.09.2024);
- Contrabbando di tabacchi lavorati (art. 84 D.Lgs. 141 del 26.09.2024);



## PARTE GENERALE

- Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati (art. 85 D.Lgs. 141 del 26.09.2024);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati (art. 86 D.Lgs. 141 del 26.09.2024);
- Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 88 D.Lgs. 141 del 26.09.2024);
- Delle misure di sicurezza patrimoniali. Confisca (art. 94 D.Lgs. 141 del 26.09.2024);
- Sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui prodotti energetici (Art. 40 D.Lgs. 504/1995);
- Sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui tabacchi lavorati (Art. 40-bis D.Lgs. 504/1995);
- Circostanze aggravanti del delitto di sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui tabacchi (Art. 40-ter D.Lgs. 504/1995);
- Circostanze attenuanti (Art. 40-quater D.Lgs. 504/1995)
- Vendita di tabacchi lavorati senza autorizzazione o acquisto da persone non autorizzate alla vendita (Art. 40-quinquies comma 3 D.Lgs. 504/1995)
- Ulteriori disposizioni in materia di vendita di tabacchi lavorati (Art. 40-sexies D.Lgs. 504/1995);
- Fabbricazione clandestina di alcol e di bevande alcoliche (Art. 41 D.Lgs. 504/1995);
- Associazione a scopo di fabbricazione clandestina di alcol e di bevande alcoliche (Art. 42 D.Lgs. 504/1995);
- Sottrazione all'accertamento ed al pagamento dell'accisa sull'alcol e sulle bevande alcoliche (Art. 43 D.Lgs. 504/1995);
- Circostanze aggravanti (Art. 45 D.Lgs. 504/1995);
- Alterazione di congegni, impronte e contrassegni (Art. 46 D.Lgs. 504/1995);
- Irregolarità nella circolazione (Art. 49 D.Lgs. 504/1995).

### **Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 *septiesdecies* D.Lgs. 231/2001) [Articolo aggiunto dalla Legge 9 marzo 2022, n.22 e modificato dalla Legge n. 6 del 22 gennaio 2024]**

- Furto di beni culturali (Art. 518 bis c.p.)
- Appropriazione indebita di beni culturali (Art. 518 ter c.p.)
- Ricettazione di beni culturali (Art. 518 quater c.p.)
- Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (Art. 518 octies c.p.)
- Violazione in materia di beni culturali (Art. 518 novies c.p.)
- Importazione illecita di beni culturali (Art. 518 decies c.p.)
- Uscita o esportazione illecita di beni culturali (Art. 518 undecies c.p.)
- Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali e paesaggistici (Art. 518 duodecies c.p.)
- Contraffazione di opere d'arte (Art. 518 quaterdecies c.p.)

### **Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 *duodecives* D.Lgs. 231/2001) [Articolo aggiunto dalla Legge 9 marzo 2022, n.22]**

- Riciclaggio di beni culturali (Art. 518 *sexies* c.p.)
- Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 518 *terdecies* c.p.)

### **Delitti contro gli animali (art. 25 *undevicies* D.Lgs. 231/2001) [Articolo aggiunto dalla Legge 6 giugno 2025, n. 82]**

- Uccisione di animali (Art. 544 bis c.p.)
- Maltrattamento di animali (Art. 544 ter c.p.)
- Spettacoli o manifestazioni vietati (Art. 544 quater c.p.)



## PARTE GENERALE

- Divieto di combattimenti tra animali (Art. 544 quinques c.p.)
- Circostanze aggravanti (Art. 544 septies c.p.)
- Uccisione o danneggiamento di animali altrui (Art. 638 c.p.)

### Reati tentati (art. 26)

- Delitto tentato (Art. 56 c.p.)

### Reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10)

L'art. 3 della legge definisce reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: a) sia commesso in più di uno Stato; b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309);
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

È necessario evidenziare due aspetti salienti a tale riguardo: il primo fa riferimento al fatto che ciascun reato, presso Casinò de La Vallée, come presso qualsiasi altra azienda, presenta modalità di commissione, sistema di controllo in atto, probabilità dell'evento e gravità del reato, e delle relative pene, differenti.

Ciò significa che un'analisi dei rischi efficace è tale se riesce a cogliere quali reati sono verosimili, sulla base dell'effettiva situazione esistente, e quali, invece, presentano probabilità di accadimento trascurabili, se non nulle.

Il secondo aspetto è relativo alla capacità del modello di intercettare e prevenire tempestivamente ogni reato che si possa ragionevolmente presentare, tramite una serie di regoli, di comportamenti pratici e di comunicazioni, considerando come fondamento di partenza quei reati effettivamente identificati dall'aspetto precedente.

### 1.4 Le sanzioni previste

Le sanzioni previste sono:

- a) La sanzione pecuniaria, che si applica in tutti i casi;
- b) Le sanzioni interdittive, che si applicano solo a certe condizioni;
- c) La confisca del prezzo o del profitto del reato, che si applica in tutti i casi;
- d) La pubblicazione della sentenza, che si applica solo a certe condizioni.

Il sistema sanzionatorio è progressivo, si adotta, cioè, in modo proporzionalmente più severo in funzione di una serie di elementi, che sono:



## PARTE GENERALE

### PER LA SANZIONE PECUNIARIA

- La gravità del reato;
- Il grado di responsabilità dell'ente;
- L'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

### PER LE SANZIONI INTERDITTIVE

- L'entità del profitto;
- La qualifica dell'autore del reato come soggetto apicale;
- La qualifica dell'autore del reato come soggetto sottoposto all'altrui direzione quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- Nel caso di reiterazione degli illeciti.

Per quanto riguarda la sanzione pecuniaria, la modalità con cui si applica tale sistema è il meccanismo delle quote, vale a dire la determinazione, da parte del Giudice penale, dapprima di un numero preciso di quote – legate alla tipologia di reato e comprese tra 100 e 1200 - e, successivamente, la fissazione dell'importo di ogni singola quota – da un minimo di euro 258 ad un massimo di euro 1.549.

L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione, cosicché si evitino eccessi rigoristici ovvero, di converso, l'irrogazione di una sanzione assolutamente non congrua rispetto alla ragguardevole consistenza finanziaria dell'ente.

Sussistono, però, casi nei quali, la sanzione pecuniaria è correlata unicamente all'entità del profitto e non definita autonomamente come sopra indicato: si tratta dei reati connessi all'abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato, per i quali il prodotto o il profitto conseguito dall'ente è di rilevante entità, e la sanzione è aumentata fino a dieci volte tale prodotto o profitto.

Come parziale attenuazione, in tali casi – come d'altra parte anche per i reati societari - non sono ammissibili, neppure in via cautelare, le sanzioni interdittive.

Sono, peraltro, previsti casi di riduzione della sanzione pecuniaria alla metà del valore, e comunque non superiore a euro 103.291, per i casi nei quali:

- L'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato un vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- Il danno cagionato è di particolare tenuità.

La sanzione pecuniaria è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- L'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- È stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Per quanto riguarda le sanzioni interdittive, esse si applicano in aggiunta alle sanzioni pecuniarie ed hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente, secondo un principio di proporzionalità ed adeguatezza.

Il Giudice penale ne determina il tipo e la durata sulla base dei criteri più sopra indicati, tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso.



## PARTE GENERALE

Le sanzioni interdittive previste dal D.Lgs. 231/01 sono:

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

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni. Fanno eccezione le sanzioni interdittive collegate ad alcuni dei reati di corruzione di cui all'art.25, per i quali, per effetto della Legge del 9 gennaio 2019, n.3, si applicano da un minimo di 4 anni ad un massimo di 7 anni, nel caso di reati commessi da soggetti apicali, da un minimo di 2 anni ad un massimo di 4 anni, nel caso di reati commessi da soggetti sottoposti alla loro vigilanza e controllo.

Le sanzioni interdittive sono normalmente temporanee, ma possono eccezionalmente essere applicate con effetti definitivi.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via cautelare, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi tali da far ritenere il concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Le sanzioni interdittive, tuttavia, non si applicano (o sono revocate, se già cautelarmente applicate) qualora l'ente - prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado – abbia risarcito o riparato il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o, almeno, si sia adoperato in tal senso), abbia messo a disposizione dell'autorità giudiziaria, per la confisca, il profitto del reato, e – soprattutto - abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati. In questi casi si applica la pena pecuniaria.

Si può affermare che se le sanzioni pecuniarie vanno a colpire il profilo statico di una società, cioè il suo patrimonio, le misure interdittive mirano invece al suo apparato funzionale, cioè alla prospettiva dell'attività economica.

Accanto alla sanzione pecuniaria e alle sanzioni interdittive, infine, il D.Lgs. 231/01 prevede altre due sanzioni:

- a) La confisca, che consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato, anche per equivalente;
- b) La pubblicazione della sentenza di condanna.

Inoltre, al verificarsi di specifiche condizioni, il Giudice - in sede di applicazione di una sanzione interdittiva che determinerebbe l'interruzione dell'attività dell'ente - ha la facoltà di nominare un commissario con il compito di vigilare sulla prosecuzione dell'attività stessa, per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata.

È opportuno in ogni caso precisare che l'accertamento della responsabilità dell'azienda, attribuito al giudice penale, avviene (oltre all'apertura di un processo ad hoc nel quale l'ente viene parificato alla persona fisica imputata) mediante:

- La verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità dell'azienda;
- Il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.



## PARTE GENERALE

### **1.5 Le Linee Guida delle Associazioni di categoria**

La Legge specifica che i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di effettività del modello, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria e approvati dal Ministero della Giustizia. Si tratta delle cosiddette Linee Guida, nelle quali sono fornite indicazioni metodologiche su come individuare le aree di rischio e strutturare il modello di organizzativo.

Il riferimento a tali Linee Guida durante lo studio e la costruzione del modello risulta, quindi, assai utile, perché consente alle società di ottenere una sorta di garanzia metodologica; tale garanzia, pur non conducendo necessariamente alla perfezione del modello, permette allo stesso di godere di una maggiore tenuta in fase di esame giudiziale.

La Linea Guida assunta come riferimento per Casino de La Vallée è quella emessa da Confindustria nell'ultimo aggiornamento del giugno 2021.

Casinò de La Vallée ha fatto e fa esplicito riferimento a tale Linee Guida nell'opera di studio e implementazione del proprio modello organizzativo.



## PARTE GENERALE

### 2. LA LEGGE 190/2012 E LE MISURE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

#### 2.1 Premessa

In data 28 novembre 2012 è entrata in vigore la Legge anticorruzione del 6 novembre 2012 n.190, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella Pubblica Amministrazione”, la quale introduce nel nostro ordinamento un sistema organico di prevenzione della corruzione, caratterizzato dalla predisposizione di strumenti di trasparenza e controllo, misure organizzative e regole comportamentali, per la formulazione ed attuazione di strategie destinate alla prevenzione dei fenomeni corruttivi. Il concetto di corruzione preso a riferimento dalla legge ha un’accezione ampia e comprende tutte le situazioni in cui, nel corso dell’attività amministrativa, gli interessi privati condizionano impropriamente l’azione dell’amministrazione, creando situazioni di illegalità e di “cattiva amministrazione”.

Le situazioni, infatti, che occorre prevenire, secondo il sistema anticorruzione delineato dalla L.n.190/2012, “... sono più ampie della fattispecie penalistica, che è disciplinata negli artt. 318, 319 e 319ter, c.p., e sono tali da comprendere non solo l’intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un malfunzionamento dell’amministrazione a causa dell’uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l’inquinamento dell’azione amministrativa ab externo, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo”.

In base alla nuova disciplina, la lotta contro i fenomeni corruttivi deve essere condotta su due fronti, sia a livello nazionale che decentrato (ossia nell’ambito di ciascuna amministrazione), tenendo conto dei seguenti obiettivi strategici:

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione

Il complessivo sistema organico di prevenzione della corruzione è caratterizzato da disposizioni volte a garantire la trasparenza dell’amministrazione, attraverso la diffusione delle informazioni e un’adeguata pubblicità; l’astensione in caso di conflitto di interesse; l’individuazione di casi di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le P.A. e presso gli enti privati in controllo pubblico; la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. whistleblower); la predisposizione di un codice comportamentale.

Se in un primo tempo la legge 190/2012 pareva escludere l’applicabilità di specifiche misure per la prevenzione della corruzione (fatti salvi i commi da 15 a 33 dell’art.1) alle società di diritto privato in un controllo pubblico, l’Autorità nazionale anticorruzione, con delibera n. 72 dell’11 settembre 2013, ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.), predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica, sulla base di linee di indirizzo adottate dal Comitato interministeriale, all’interno del quale è richiamato il concetto in base al quale tali società devono adottare un Piano per la Prevenzione della Corruzione ed esse stesse un Responsabile per la Prevenzione della Corruzione.

In un quadro normativo affatto chiaro, ANAC stessa ha sentito però l’esigenza di emettere un documento che desse un quadro organico della materia, con la Determinazione n. 8 del 17 giugno 2015 di ANAC - Linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto



## PARTE GENERALE

privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici.

Recita il documento, tra le altre cose:

*In particolare, per quanto riguarda l'applicabilità delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza alle società controllate, a quelle partecipate e agli altri enti di diritto privato in controllo pubblico nonché agli enti pubblici economici, le modifiche normative sopra citate, unitamente alla disorganicità delle disposizioni della legge n. 190 del 2012 e dei decreti delegati che si riferiscono a detti enti e società, hanno indotto l'A.N.AC. e il Ministero dell'economia e delle finanze (MEF) ad avviare una riflessione comune, con l'istituzione di un tavolo tecnico, finalizzata all'elaborazione di indicazioni condivise sull'applicazione della normativa anticorruzione e della nuova disciplina in materia di trasparenza.*

*Le presenti Linee guida incidono sulla disciplina già prevista dal PNA e ne comportano una rivisitazione. Pertanto, vista la coincidenza delle questioni trattate, le Linee guida integrano e sostituiscono, laddove non compatibili, i contenuti del PNA in materia di misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza che devono essere adottate dagli enti pubblici economici, dagli enti di diritto privato in controllo pubblico e dalle società a partecipazione pubblica.*

(.....)

*Dal quadro normativo sinteticamente tratteggiato emerge con evidenza l'intenzione del legislatore di includere anche le società e gli enti di diritto privato controllati e gli enti pubblici economici fra i soggetti tenuti all'applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza*

## **2.2 Rapporti tra misure per la prevenzione della corruzione ex Legge 190/2012 e Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001.**

La Determinazione n. 8 del 17 giugno 2015 di ANAC - Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici, recita tra le altre cose:

(....)

*L'ambito di applicazione della legge n. 190 del 2012 e quello del d.lgs. n. 231 del 2001 non coincidono e, nonostante l'analogia di fondo dei due sistemi, finalizzati entrambi a prevenire la commissione di reati nonché ad esonerare da responsabilità gli organi preposti qualora le misure adottate siano adeguate, sussistono differenze significative tra i due sistemi normativi. In particolare, quanto alla tipologia dei reati da prevenire, il d.lgs. n. 231 del 2001 ha riguardo ai reati commessi nell'interesse o a vantaggio della società o che comunque siano stati commessi anche e nell'interesse di questa (art. 5), diversamente dalla legge 190 che è volta a prevenire anche reati commessi in danno della società*

(....)

*La legge n. 190 del 2012, ad avviso dell'Autorità, fa riferimento, invece, ad un concetto più ampio di corruzione, in cui rilevano non solo l'intera gamma dei reati contro la p.a. disciplinati dal Titolo II del Libro II capo 1 del codice penale, ma anche le situazioni di "cattiva amministrazione", nelle quali vanno compresi tutti i casi di deviazione significativa, dei*



## PARTE GENERALE

*comportamenti e delle decisioni, dalla cura imparziale dell'interesse pubblico, cioè le situazioni nelle quali interessi privati condizionino impropriamente l'azione delle amministrazioni o degli enti, sia che tale condizionamento abbia avuto successo, sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.*

(....)

*Alla luce di quanto sopra e in una logica di coordinamento delle misure e di semplificazione degli adempimenti, le società integrano il modello di organizzazione e gestione ex d.lgs. n. 231 del 2001 con misure idonee a prevenire anche i fenomeni di corruzione e di illegalità all'interno delle società in coerenza con le finalità della legge n. 190 del 2012. Queste misure devono fare riferimento a tutte le attività svolte dalla società ed è necessario siano ricondotte in un documento unitario che tiene luogo del Piano di prevenzione della corruzione anche ai fini della valutazione dell'aggiornamento annuale e della vigilanza dell'A.N.AC. Se riunite in un unico documento con quelle adottate in attuazione della d.lgs. n. 231/2001, dette misure sono collocate in una sezione apposita e dunque chiaramente identificabili. Ne consegue che anche le società partecipate e controllate dalle amministrazioni pubbliche sono tenute all'applicazione della normativa anticorruzione, in ragione del loro coinvolgimento con una pubblica amministrazione.*

Tali assunti sono stati ripresi e solo in parte modificati dalla delibera 1134/2017 (di carattere generale) e 290/2018 (emanata con specifico riferimento alle case da gioco). Tale delibera recita, tra le altre cose:

(....)

*Quanto alle misure organizzative per la prevenzione della corruzione, le società in controllo pubblico che esercitano il gioco d'azzardo, nominano il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e, in una logica di coordinamento delle misure e di semplificazione degli adempimenti, integrano, ove adottato, il "modello 231" con misure idonee a prevenire anche i fenomeni di corruzione e di illegalità in coerenza con le finalità della legge 190/2012.*

*Se riunite in un unico documento con quelle adottate in attuazione del d.lgs. n. 231/2001, dette misure sono collocate in una sezione apposita e dunque chiaramente identificabili, tenuto conto che ad esse sono correlate forme di gestione e responsabilità differenti. In assenza del "modello 231", le società adottano misure organizzative per la prevenzione della corruzione ai sensi della legge 190/2012 da ricondurre in un documento unitario che tiene luogo del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza.*

In ragione di quanto sopra, Casinò de La Vallée ha fatto la scelta di integrare i documenti, avendo cura di rendere chiaramente identificabili, all'interno del Modello Organizzativo ex D.Lgs.231, le misure efficaci ai fini della Legge 190/2012.

Dal momento che il PNA 2019 emesso da ANAC (Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019) ha confermato l'incompatibilità tra il ruolo di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e membro dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231 (indicazioni cui Casinò de La Vallée si attiene) è comunque garantito il coordinamento tra Responsabile della



## PARTE GENERALE

Prevenzione della Corruzione e l'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231, al fine di condividere metodiche ed attività di controllo ed evitare ridondanze e sovrapposizioni.

Seppur qui citato come misura fondamentale per la prevenzione della corruzione (Vedi cap. **Errore. L'origine riferimento non è stata trovata.**), il Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità è oggetto di un documento separato, denominato Procedura 'Flussi informativi in materia di trasparenza della Società'.

### **2.3 I reati di 'presupposto' della Legge 190/2012**

Di seguito si fornisce l'elencazione dei reati contro la PA, non già compresi nell'art. 24 del D.lgs.231/2001, disciplinati nel Libro II Titolo II, Capo I del Codice Penale.

- Peculato (art. 314 c.p.)
- Indebita destinazione di denaro o cose mobili (art. 314 bis c.p.)
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.)
- Utilizzazione d'invenzioni o scoperte conosciute per ragioni di ufficio (art. 325 c.p.)
- Rivelazione e utilizzazione di segreti di ufficio (art. 326 c.p.)
- Rifiuto di atti di ufficio (art. 328 c.p.)
- Interruzione di un servizio pubblico o di pubblica necessità (art. 331 c.p.)
- Sottrazione o danneggiamento di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa (art. 334 c.p.)
- Violazione colposa di doveri inerenti alla custodia di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa (art. 335 c.p.)

Benché la sentenza Cass. Pen. Sez. VI n. 4632/2024 abbia riconosciuto, in un caso molto specifico, la qualifica di incaricato di pubblico servizio in capo al croupier nell'ambito di case da gioco gestite su concessione pubblica, si ritiene – anche tenuto conto di precedenti pronunce in ambito civilistico e contabile – che tale qualifica non sia estendibile al caso generale ed in specifico a Casinò de la Vallée. L'evoluzione giurisprudenziale verrà in ogni caso monitorata e la valutazione, in caso di consolidamento dell'orientamento introdotto dalla sentenza appena citata, aggiornata.

Dal momento che, allo stato, non si ritiene che gli addetti del Casinò de La Vallée rivestano la qualifica di Pubblici Ufficiali, Incaricati di Pubblico Servizio o Esercenti un Servizio di Pubblica Necessità, non si considerano applicabili, tra quelli sopra riportati, tutti i reati che richiedono, ai fini della loro integrazione, tale qualifica soggettiva, salvo l'eventuale concorso nel reato.

Rimarrebbero, in via ipotetica, le fattispecie di cui al 334 e 335 c.p. ma si tratta di fattispecie marginali.

Preme qui invece sottolineare che mentre ai sensi del D.Lgs.231 rilevano le sole fattispecie corruttive cosiddette 'attive', ovvero quelle nelle quali un soggetto di Casinò de La Vallée offre o promette un'utilità in cambio di un atto nell'interesse/vantaggio dell'ente, ai sensi della Legge 190/2012 rilevano anche le fattispecie corruttive cosiddette 'passive', ovvero quelle nelle quali un soggetto di Casinò de La Vallée riceve un'utilità in cambio di un atto di nomina contrario all'interesse/vantaggio dell'ente.

Pertanto sia nel risk assessment che nei protocolli di prevenzione declinati nelle Parti Speciali, si è tenuto conto di tali fattispecie ad integrazione di quanto normalmente avviene nei Modelli Organizzativi ex D.Lgs.231.



## PARTE GENERALE

### 3. PRESENTAZIONE DI CASINÒ DE LA VALLÈE

#### 3.1 *La storia e la mission*

Il Casino de la Vallée di Saint-Vincent viene inaugurato nel 1947 in seguito all'approvazione del Decreto Regionale di apertura del 4 aprile 1946.

Nel provvedimento, che autorizzava l'istituzione della Casa da gioco per la durata di anni venti, veniva richiamato l'art. 12 del Decreto legge luogotenenziale n. 545 del 7/9/1945 con il quale fu concessa l'Autonomia alla Valle d'Aosta. L'articolo in questione attribuiva alla regione competenze amministrative per "iniziativa in materia turistica, vigilanza alberghiera, tutela del paesaggio e vigilanza sulla conservazione delle antichità e delle opere artistiche".

Il 13 maggio del 1946 il Consiglio Regionale approvò le condizioni di apertura e il 17 maggio stabilì il riparto degli utili tra il concessionario e la Regione. La definizione degli accordi portò all'apertura ufficiale della Casa da gioco alle ore 21 del 29 marzo 1947.

Con la Legge regionale n. 36 del 30 novembre 2001 la Regione autonoma Valle d'Aosta ha promosso la costituzione di una Società per azioni a totale partecipazione pubblica denominata Casino de la Vallée S.p.A. costituita il 2 dicembre del 2002 che assume quale proprio oggetto sociale:

- la gestione della Casa da gioco di Saint Vincent;
- lo sviluppo di tutte le attività, interne ed esterne, conseguenti e strumentali relative alla suddetta gestione, ivi compresa la promozione e l'attuazione di ogni iniziativa idonea ad incentivare lo sviluppo della Casa da gioco e degli specifici obiettivi di gestione;
- la qualificazione professionale del personale dipendente;
- lo sviluppo dell'indotto economico e turistico locale;
- l'eventuale partecipazione ad iniziative affini o complementari, italiane e estere.

I rapporti tra la Casino de la Vallée S.p.A. e la Regione autonoma Valle d'Aosta relativi alla gestione della Casa da gioco di Saint Vincent sono regolati dal Disciplinare per la gestione della Casa da gioco, approvato con deliberazione del Consiglio Regionale n. 1915/XIII del 14 luglio 2011.

Sin dalla sua prima costituzione l'azienda oltre a gestire i giochi, di cui propone l'offerta più ricca nel panorama nazionale, è anche, per tradizione, motore di iniziative culturali inserite in un ricco calendario di eventi prestigiosi, tra cui si citano, a titolo esemplificativo, i noti Premi Saint-Vincent per il giornalismo, il cinema, la fiction e la radio, nati nel 2007. Nel corso degli anni sono state numerosissime le manifestazioni organizzate dalla Casa da gioco valdostana che, attraverso premi, eventi televisivi e spettacoli ha voluto promuovere in Italia, e laddove possibile anche all'estero, l'immagine di una piccola Regione di montagna fortemente orientata alla comunicazione e della Casa da gioco che opera, dal 1947, all'interno dei suoi confini.

In data 1 settembre 2010 (con atto di fusione del 20 luglio) la Società Casino de la Vallée S.p.A. ha incorporato la Società S.T.V. Spa., Società per Azioni anch'essa a capitale interamente pubblico, di proprietà della Regione Autonoma Valle d'Aosta, che gestiva il Grand Hotel Billia, il Centro Congressi e tutte le attività di ristorazione e bar della Casa da gioco, acquisendo l'intero complesso aziendale ed immobiliare del Grand Hotel Billia.



## PARTE GENERALE

### **3.2 La scelta di adottare il Modello Organizzativo ex D.Lgs.231**

Casino de La Vallée, nel pieno rispetto della propria missione aziendale, ha voluto scrupolosamente porre attenzione su ciascun processo della propria attività, verificandone l'organizzazione e la gestione con particolare riguardo al rispetto dei valori etici cui da sempre ispira il proprio operato.

Nel perseguitamento degli obiettivi di mantenimento e di miglioramento dell'attuale situazione aziendale e sotto la spinta di quanto disposto dal D.Lgs 231/01, Casino de La Vallée già dal 2016 ha adottato il Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231.

E' stato dunque coerente con questo obiettivo la scelta di attuare ed adottare un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione dei reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/01 e di dotarsi di uno specifico Organismo di Vigilanza atto a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello e a curarne l'aggiornamento.

Con l'adozione del modello Casino de La Vallée si propone di assicurare la massima trasparenza alla propria operatività nel perseguitamento degli obiettivi; requisito di trasparenza fortemente sentito come dovuto anche nei confronti dell'esterno.

Si sottolinea che, prima ancora della formale adozione di un Modello, Casino de La Vallée fonda da sempre la propria organizzazione su un complesso di regole che ne disciplina l'attività, nel rispetto della legalità e dei principi etici generali.

In particolare, il Modello ha considerato i seguenti elementi preesistenti come utili per il modello stesso:

- I principi etici adottati, anche in via di fatto, dalla Società;
- Il sistema delle deleghe e delle procure, la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa;
- Le procedure aziendali esistenti in ragione dei sistemi di gestione per la qualità e la sicurezza che, fino al 2018, erano certificati da parte di ente terzo;
- Le altre procedure e regolamenti aziendali formalmente adottati e le prassi in essere, seppur in alcuni casi non formalizzati;
- Il sistema di comunicazione al personale e la formazione dello stesso attualmente adottati dalla Società;
- Il sistema disciplinare di cui al CCNL applicato;
- In generale, la legislazione e la normativa italiana e regionale applicabile.

Questo a seguito della maturata convinzione, da parte dell'impresa, che un sistema di controllo che tuteli dal rischio delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001, sempre più coincida con un sistema organizzativo orientato ai principi di trasparenza e buon governo della società.

Il presente aggiornamento del Modello Organizzativo deriva da una duplice necessità:

- Integrare i nuovi reati presupposto e gli altri aggiornamenti intervenuti dal 2016 ad oggi
- Tenere conto della mutata situazione organizzativa del Casino de La Vallée

### **3.3 La scelta di adottare le misure per la prevenzione della corruzione**

Sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali in coerenza con le proprie politiche, Casino de La Vallée ha ritenuto di procedere alla definizione e attuazione di adeguate misure per la prevenzione della corruzione, integrate all'interno del proprio Modello di Organizzazione e Gestione, a tutela dell'immagine di imparzialità e di buon andamento della Società, dei



## PARTE GENERALE

beni aziendali e delle attese dei soci, del lavoro dei propri dipendenti e degli stakeholders in genere.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che, aldilà dell'obbligatorietà degli adempimenti previsti dalla Legge 190/2012 e le successive delibere di ANAC, il Piano di prevenzione, efficacemente attuato e monitorato, possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione del personale e dei collaboratori, in modo tale da evitare il rischio di comportamenti corruttivi a danno della Società e da stimolare la ricerca di ulteriori margini di efficienza nella gestione del servizio.



## PARTE GENERALE

### 4. GOVERNANCE DI CASINO DE LA VALLEE

#### 4.1 Cenni sullo statuto e sulla struttura di governance

Il capitale sociale è sottoscritto dalla Regione autonoma Valle d'Aosta per una quota non inferiore al 99% (di maggioranza). In sede di aumento del Capitale sociale l'Assemblea può deliberare l'emissione di azioni attribuenti diritti diversi da quelli delle azioni già emesse, intestabili a soggetti pubblici diversi dalla Regione Valle d'Aosta, sempreché la partecipazione della stessa non scenda al di sotto del 66% (della quota di maggioranza).

Possono essere soci della Casino de la Vallée S.p.A. anche i Comuni della Regione interessati (art.2 L.Reg. 36/01).

La Società può emettere obbligazioni nelle forme e nei limiti previsti dall'ordinamento.

L'amministrazione della Società è affidata all'organo amministrativo eletto dall'Assemblea dei soci nelle forme dell'amministratore unico o dell'Organo Amministrativo. L'organo amministrativo è investito dei più ampi poteri per l'amministrazione ordinaria e straordinaria, può compiere tutti gli atti che ritiene necessari ed opportuni per il conseguimento dell'oggetto sociale, esclusi quelli che la legge o lo statuto riserva espressamente all'Assemblea, può altresì nominare procuratori per la gestione di specifici settori nell'esercizio dei poteri ad essi conferiti. Redige il bilancio di esercizio annuale corredata di una relazione sull'andamento della gestione sociale redatto da primaria società di revisione.

La rappresentanza della Società di fronte a terzi ed in giudizio spettano all'Amministratore Unico od al Presidente dell'Organo Amministrativo.

L'Amministratore unico o il Consiglio nominano l'eventuale Direttore Generale stabilendone i poteri ed il trattamento economico.

Nei limiti dei poteri conferiti la firma e la rappresentanza sociale spettano anche al Direttore Generale, se nominato.

L'Assemblea regolarmente costituita rappresenta l'universalità dei soci e le sue deliberazioni obbligano tutti compresi gli assenti e i dissidenti. L'Assemblea è convocata dall'organo amministrativo in via ordinaria almeno una volta l'anno e/o ogni qual volta lo ritenga opportuno e nei casi previsti dalla legge.

Il Collegio sindacale è composto da tre membri effettivi e due supplenti.

La Giunta regionale nomina due sindaci effettivi, tra cui è scelto il presidente del collegio e un sindaco supplente. La nomina dei restanti sindaci spetta all'Assemblea.

Il Collegio sindacale dura in carica per tre esercizi. I Sindaci partecipano alle riunioni del C.d.A senza diritto di voto.

#### 4.2 Ruolo della Regione nella Governance

La Società e i suoi organi conformano la loro attività ai principi di corretta gestione societaria e imprenditoriale, nonché all'interesse pubblico prioritario dello sviluppo economico, turistico ed occupazionale della Valle d'Aosta.

Tale sistema di governo societario è orientato:

- alla massimizzazione dei valori;
- alla qualità del servizio ai clienti;



## PARTE GENERALE

- alla trasparenza nei confronti del mercato.

I rapporti tra la Casinò de la Vallée S.p.A. e la Regione Valle d'Aosta relativi alla gestione della Casa da gioco sono regolati dal Disciplinare approvato con deliberazione del Consiglio Regionale n. 1915/XIII del 14 luglio 2011.

Nel Disciplinare sono, in particolare, normati i rapporti e le obbligazioni reciproche concernenti:

- l'uso dei beni materiali, immateriali, mobili ed immobili necessari per la gestione, ivi compresa la cessione o l'eventuale concessione in locazione o in comodato di beni appartenenti al patrimonio della Regione;
- i proventi spettanti alla Regione a titolo di entrata di diritto pubblico, con particolare riguardo ai livelli minimi, alle percentuali, alle garanzie e alle modalità di versamento;
- le modalità di programmazione, di finanziamento e di realizzazione delle attività di promozione della Casa da gioco;
- le modalità di controllo da parte della Regione, sotto il profilo finanziario gestionale ed operativo in ordine alla gestione della Casa da gioco, nonché le attività del servizio ispettivo regionale;
- i criteri per il reclutamento del personale e per l'accesso ai posti da dirigente;
- l'affidamento a terzi di attività accessorie e complementari non direttamente collegate all'attività produttiva concernenti servizi pubblici e commerciali o servizi al pubblico collaterali e di supporto alla gestione della Casa da gioco.

### **4.3 Il controllo della Regione**

L'attività sociale, in ragione della peculiarità dell'oggetto sociale, è soggetta a particolari forme di controllo pubblico esterno previste dalla Legge Regionale n. 36/2001, istitutiva della S.p.A., e dal Disciplinare approvato con Deliberazione 636/XIII del 24 giugno 2009.

In particolare il Disciplinare prevede:

- che la Regione, attraverso il proprio servizio ispettivo, esercita un controllo sia in modo continuativo e sistematico sia con interventi saltuari sui giochi, manifestazioni, ingressi e servizi, con possibilità di accesso diretto ed in tempo reale al sistema informatico della Casa da gioco;
- presso ciascun tavolo da gioco è prevista la presenza di un rappresentante di Regione che assiste all'apertura e alla chiusura;
- la Società trasmette alla Regione una sintesi trimestrale del reporting di gestione finalizzata ad una completa conoscenza degli adempimenti gestionali della stessa, ivi compresa la realizzazione del programma annuale delle manifestazioni;
- il programma delle manifestazioni per la promozione della Casa da gioco è predisposto di concerto con il "Comitato per la promozione e le manifestazioni" composto dal Presidente della Regione o da un suo delegato, da un componente dei Comuni di Châtillon e di Saint-Vincent e da un amministratore della Società;
- il Piano di sviluppo degli investimenti deve essere approvato dalla Regione su proposta della Giunta Regionale;
- le nuove assunzioni del personale devono essere approvate dal Consiglio Regionale;



## PARTE GENERALE

- il Presidente della Regione presenta entro trenta giorni dal deposito del bilancio di esercizio della Casino de la Vallée S.p.A. una relazione al Consiglio Regionale sull'andamento della gestione.

L'attività di controllo si esplica anche attraverso la verifica del rispetto dei requisiti stabiliti dalla Legge 190/2012 recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione” e dal Decreto Legislativo 14 marzo 2013 n. 33, recante il “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”: entrambi i dispositivi normativi sono stati considerati applicabili al Casino de la Vallée attraverso comunicazione del 23 ottobre 2015 (protocollo in uscita 41.00.00/2015/0015445).

### **4.4 Cenni sull'assetto organizzativo della Società**

L'articolazione delle funzioni di vertice e le principali linee di riporto sono rappresentate nell'organigramma disponibile in azienda.

Il primo livello organizzativo è costituito da:

- Amministratore Unico
- Direzione Amministrazione, Finanza e Controllo
- Direzione Personale

Il secondo livello organizzativo è costituito da:

- Servizi Generali
- Marketing, eventi e comunicazione
- Operazioni sale da gioco
- Operazioni Servizi Alberghieri

Vi sono poi alcune funzioni di staff, tra le quali:

- Ufficio Legale
- Acquisti
- Procedure interne ed auditing
- Sicurezza sul lavoro
- Sviluppo offerta giochi elettronici

Per ogni funzione aziendale, anche di secondo livello, esistono job description che ne descrivono, tra le altre cose, le responsabilità primarie.

Possono essere istituite, inoltre, tramite ordini di servizio o determinate dell'AU, commissioni/comitati con funzioni consultive, i cui confini d'azione sono espressi negli atti organizzativi che le costituiscono.

### **4.5 Deleghe e poteri**

Per quanto riguarda il sistema delle deleghe e procure, è opportuno chiarire che si intende per “delega” quell’atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative; mentre si intende per “procura” il negozio giuridico unilaterale

**PARTE GENERALE**

con cui la società, per tramite del Legale Rappresentante, attribuisce ad un singolo soggetto il potere di agire in rappresentanza della stessa o gli trasferisce determinate responsabilità penali.

Gli elementi essenziali del sistema delle deleghe e procure sono i seguenti:

- coloro che intrattengono per conto di Casino de La Vallée rapporti formali con la P.A. sono dotati di delega formale in tal senso;
- a ciascuna procura che comporti il potere di rappresentanza dell'azienda nei confronti dei terzi corrisponde una delega interna che descrive il relativo potere di gestione;
- le deleghe coniugano ciascun potere alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma;
- ciascuna delega definisce in modo specifico ed inequivocabile:
  - o I poteri del delegato, precisandone i limiti;
  - o Il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;
- al delegato sono riconosciuti poteri di spesa adeguati alle funzioni conferite;
- le deleghe e le procure sono tempestivamente aggiornate.
- l'Organismo di Vigilanza verifica periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, il sistema di deleghe e procure in vigore e la sua coerenza con il sistema delle comunicazioni organizzative, raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al delegato o vi siano altre anomalie.

**4.6 I processi aziendali**

Le attività aziendali sono state riclassificate e mappate all'interno dei seguenti processi:

| CLASSE      | NOME PROCESSO                         | DESCRIZIONE   |
|-------------|---------------------------------------|---|
| Direzionali | Legale e societario                   | Attiene a tutte le attività finalizzate al funzionamento della società e dei suoi organi sociali, alla formazione ed approvazione del bilancio aziendale, ai rapporti con l'organo di indirizzo politico, alle operazioni straordinarie |
|             | Organizzazione aziendale              | Attiene a tutte le attività finalizzate alla definizione di una struttura organizzativa che sia coerente con gli adempimenti cogenti e funzionale alla realizzazione del business   |
| Business    | Accoglienza clienti e Servizi di sala | Attiene a tutte le attività finalizzate a rendere possibile il gioco da parte dei clienti, tra cui l'accoglienza e le operazioni di cassa   |
|             | Gestione giochi                       | Attiene a tutte le attività finalizzate alla gestione ed al funzionamento dei giochi  |
|             | Food&Beverage                         | Attiene a tutte le attività finalizzate al fornire, sia all'interno della sala giochi che dell'hotel, servizi di ristorazione per i clienti   |
|             | Servizi alberghieri di ospitalità     | Attiene a tutte le attività finalizzate all'erogare il servizio di ospitalità, dalla prenotazione al check out, compresi i servizi accessori di pulizie e rigoverno delle camere  |
|             | Servizi congressuali                  | Attiene a tutte le attività finalizzate all'erogazione di servizi congressuali  |
|             | Centro benessere                      | Attiene a tutte le attività finalizzate alla gestione e funzionamento del centro benessere  |



## PARTE GENERALE

|          |                                   |  |
|----------|-----------------------------------|--|
| Supporto | Marketing e comunicazione         | Attiene a tutte le attività finalizzate alla promozione dell'immagine e alla pubblicizzazione dei servizi alberghieri e congressuali   |
|          | Finanza e Tesoreria               | Attiene a tutte le attività finalizzate alla corretta movimentazione di denaro, in tutte le sue forme ed ambiti, compreso quello della sala da gioco, in coerenza con le norme applicabili in materia di antiriciclaggio |
|          | Approvvigionamenti beni e servizi | Attiene a tutte le attività finalizzate all'approvvigionamento di beni e servizi sia funzionali al business che funzionali alle attività di supporto   |
|          | Gestione risorse umane            | Attiene a tutte le attività finalizzate alla gestione ed amministrazione del personale, in coerenza con le <b>necessità della società e degli adempimenti di legge</b>   |
|          | Manutenzione infrastrutture       | Attiene a tutte le attività finalizzate al corretto mantenimento in efficienza e conformità normativa di tutte le infrastrutture, impianti ed attrezzature funzionali al business e alle attività di supporto            |
|          | Sistemi informativi e tecnologici | Attiene a tutte le attività finalizzate al mantenimento in efficienza e conformità normativa di tutte le infrastrutture informatiche funzionali al business e alle attività di supporto                                  |
|          | Trattamento dei dati personali    | Attiene a tutte le attività finalizzate al rispetto degli adempimenti in materia di trattamento dei dati personali   |
|          | Security                          | Attiene a tutte le attività finalizzate a garantire protezione da atti intenzionali che potrebbero ledere cose o persone o proprietà intellettuali   |
|          | Safety - Gestione sicurezza       | Attiene a tutte le attività finalizzate al mantenimento di condizioni di lavoro conformi al dettato del D.Lgs.81/08  |
|          | Gestione ambiente                 | Attiene a tutte le attività finalizzate al rispetto degli adempimenti ambientali che insistono sulla società   |
|          | Amministrazione e controllo       | Attiene a tutte le attività finalizzate al corretta finalizzazione del ciclo attivo e passivo, alla tenuta delle scritture contabili in coerenza con gli adempimenti civilistico e tributari, al controllo di gestione   |

La mappatura dei processi è funzionale sia alla mappatura dei rischi nell'ambito del Risk Assessment, sia all'esplicitazione dei protocolli di prevenzione per le varie famiglie di reato espressi nelle Parti Speciali.



## PARTE GENERALE

### 5. IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI CASINO DE LA VALLEE

#### 5.1 Finalità e destinatari

Il modello di organizzazione, gestione e controllo (o, più semplicemente, modello organizzativo) è stato adottato da Casino de La Vallée con una triplice finalità:

- Tutelarsi dalle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/01;
- Formalizzare il proprio comportamento etico ed estenderlo agli interlocutori sociali di riferimento
- Adempiere a quanto richiesto dalla Legge 190/2012 e dalle delibere di ANAC

In particolare, il modello si propone di:

- Rendere pienamente consapevoli tutti coloro che operano in nome e per conto di Casino de La Vallée dei rischi di poter incorrere, in caso di violazioni delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti di Casino de La Vallée;
- Ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da Casino de La Vallée in quanto (anche nel caso in cui l'Azienda fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali, cui Casino de La Vallée intende attenersi nell'espletamento della propria missione;
- Consentire all'azienda, grazie a un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi e di tutelarsi in sede giudiziaria.

Tra le finalità del modello vi è, quindi, quella di indurre in tutti coloro che operino nei processi sensibili la consapevolezza del valore sociale del modello stesso al fine di prevenire i reati e quindi a favore del rispetto delle regole, dei ruoli, delle modalità operative indicate nei diversi protocolli.

I destinatari del modello sono tutti gli interlocutori sociali di Casino de La Vallée, ma in particolare:

- I soci;
- I consiglieri d'amministrazione;
- I soggetti apicali;
- I dipendenti, anche in forma di somministrati;
- I soggetti apicali e dipendenti di Casino de La Vallée, anche laddove prestino servizio (in ragione di contratti di outsourcing o distaccamenti) presso altre società del gruppo o comunque correlate a Casino de La Vallée;
- Gli altri lavoratori di Casino de La Vallée, indipendentemente dalla forma contrattuale (es. collaboratori a progetto o dipendenti di altre società del gruppo che lavorano in Casino de La Vallée in ragione di contratti di outsourcing o distacchi anche da società terze);
- I collaboratori esterni, cioè i consulenti, i fornitori e subappaltatori, i partners.

Per quest'ultima categoria, cioè i collaboratori esterni complessivamente intesi, ciò vale qualora l'illecito riguardi fattispecie sulle quali le figure dirigenziali hanno potere di vigilanza e controllo.

Nel caso in cui i collaboratori esterni non siano soggetti sottoposti a vigilanza e controllo delle figure apicali di Casino de La Vallée, i medesimi rimangono comunque destinatari dei



## PARTE GENERALE

principi etici fondamentali qui espressi, violando i quali potrebbero generare per Casino de La Vallée il rischio di concorso in eventuali condotte illecite.

### 5.2 Metodologia e struttura

Il Modello è un sistema organizzato di documenti, procedure e attività di lavoro e di controllo volto a prevenire e a ridurre il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto Legislativo 231/2001.

#### LA METODOLOGIA DI REALIZZAZIONE

Il Modello è stato sviluppato tramite un percorso in sintonia con quanto indicato dalle Linee Guida; tale percorso, con le finalità di ogni passo, è di seguito elencato:

1. Effettuazione dell'analisi dei rischi, al fine di individuare i processi e le attività per le quali esiste il rischio di incorrere nei reati previsti dal D.Lgs. 231 e dalla Legge 190.
2. Studio e realizzazione del Modello Organizzativo nelle sue parti generali e speciali, al fine di ottenere un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi.
3. Definizione del sistema disciplinare, al fine di sanzionare le violazioni del Modello.
4. Comunicazione del Modello al personale e sua formazione, al fine di forgiare i comportamenti.
5. Istituzione dell'Organismo di Vigilanza, al fine di monitorare sull'efficacia del Modello
6. Nomina del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, al fine di monitorare sull'efficace attuazione delle misure per la prevenzione della corruzione e garantire gli obblighi di trasparenza in conformità al D.Lgs. 33/2013.

Dal punto vista documentale, il Modello organizzativo di Casinò de La Vallée ha tenuto conto delle procedure e dei sistemi di gestione esistenti, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e di controllo delle aree di rischio.

#### LA STRUTTURA DEL MODELLO

Il precedente percorso ha dato luogo al Modello Casino de La Vallée, che è articolato come segue:

1. Il documento di Analisi dei Rischi, nei suoi successivi aggiornamenti;
2. La presente "Parte Generale", che contiene i seguenti punti essenziali:
  - L'introduzione al D.Lgs. 231/01 ed alla Legge 190/2012
  - La presentazione di Casino de La Vallée e della sua Governance
  - La descrizione del modello organizzativo di Casino de La Vallée,
  - La metodologia per la conduzione dell'analisi dei rischi,
  - L'Organismo di Vigilanza e il monitoraggio del Modello,
  - Il sistema di gestione del Whistleblowing
  - Il sistema di informazione, comunicazione e formazione,
  - Il sistema disciplinare e sanzionatorio.
3. Le "Parti Speciali", che contengono l'insieme delle norme operative finalizzate alla prevenzione degli illeciti, suddivise per processi ed aree di attività. Nell'attuale configurazione sono presenti le seguenti parti speciali:
  - Parte Speciale 1 – Reati di Corruzione e Misure per la Prevenzione della Corruzione ai sensi della Legge 190/2012
  - Parte Speciale 2 – Altri reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione
  - Parte Speciale 3 – Reati Societari e tributari



## PARTE GENERALE

- Parte Speciale 4 – Reati finanziari e delitti di criminalità organizzata
  - Parte Speciale 5 – Sicurezza
  - Parte Speciale 6 – Reati ambientali
  - Parte Speciale 7 – Altri Reati
  - Parte Speciale 8 – Servizi alberghieri e Food & Beverage
4. I regolamenti e le procedure ed i moduli adottati da Casino de La Vallée ai sensi delle Parti Speciali e dei Sistemi di Gestione in essere; rientrano tra questi i documenti (in forma di procedure) che declinano gli adempimenti del Regolamento UE 2016/679 in materia di trattamento dei dati personali e gli adempimenti del D.Lgs. 33/2013 in materia di trasparenza
5. i documenti operativi richiesti dalle parti precedenti (es. moduli, contratti, schede di controllo, comunicazioni per l'OdV).

Gli elementi sopra citati sono stati raccordati per ottenere un quadro coerente ed efficace sia dal punto di vista della sua affidabilità e robustezza, sia dal punto di vista della sua fruibilità e manutenibilità.

### I PRINCIPI OPERATIVI

I principi-chiave sui quali è basato il Modello sono:

- verificabilità, documentazione, coerenza, congruenza delle operazioni: per cui le attività sensibili devono essere isolate, logicamente definite, e documentate, cosicché siano accertabili anche successivamente le decisioni tratte e le relative responsabilità di autorizzazione, effettuazione, registrazione e verifica;
- separazione delle responsabilità: per cui nessuno dovrebbe gestire in autonomia un intero processo, dato che la contrapposizione ed il bilanciamento delle responsabilità rappresentano un deterrente rispetto alla commissione di illeciti;
- documentazione dei controlli: principio secondo il quale deve rimanere evidenza documentale e tracciabilità dei controlli effettuati, anche di supervisione;
- definizione di poteri autorizzativi e funzionali coerenti con le responsabilità gestionali assegnate, come fattore di prevenzione all'abuso dei poteri stessi, in particolare dal punto di vista economico;
- comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni rilevanti.

Per quanto riguarda la descrizione del modello organizzativo Casino de La Vallée, si deve notare che il sistema generale dell'azienda è attrezzato con appropriati strumenti documentali ed organizzativi improntati a principi generali di:

- Chiara descrizione delle linee di riporto;
- Conoscibilità, trasparenza e pubblicità dei poteri attribuiti (all'interno dell'azienda e nei confronti dei terzi interessati);
- Chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione, dei relativi poteri e responsabilità.

Il Modello organizzativo di Casino de La Vallée risulta, dunque, coerente con quanto disposto dalle linee guida più recenti elaborate in materia dalle associazioni di categoria, ed in particolare con la Linea Guida di Confindustria aggiornate a marzo 2014.

### 5.3 Aggiornamento e adeguamento



## PARTE GENERALE

Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello, ivi compresa l'analisi dei rischi di reato, sono espressamente prescritti dall'art. 6, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 231/2001 e saranno realizzati da Casino de La Vallée in occasione di:

- Cambiamenti della struttura organizzativa (ad esempio, metodi, strumenti, modalità operative) o mutamenti della strategia che aprano nuovi campi di attività;
- Realizzazione di eventuali ipotesi di violazione del Modello e/o esiti di verifiche sull'efficacia del medesimo;
- Introduzione di nuovi reati presupposto od implementazione rispetto a reati non precedentemente presi in considerazione;
- Aggiornamenti normativi o nelle linee guida di riferimento (Linee Guida Confindustria per Modello 231 e delibera di ANAC per le misure di prevenzione ai sensi della Legge 190/2012).

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

In conformità al ruolo in tal senso assegnatogli dal Decreto 231 è compito dell'OdV segnalare le necessità di aggiornamento e di adeguamento, da sottoporre all'Organo Amministrativo per le azioni conseguenti.

Analogo compito spetta al Responsabile della Corruzione nel caso di aggiornamenti afferenti alle misure per la prevenzione della corruzione ai sensi della Legge 190/2012.

Il Modello sarà in ogni caso sottoposto a procedimento di revisione periodica al fine di garantire la continuità del proprio mantenimento in relazione all'evoluzione delle esigenze di Casino de La Vallée e all'adeguamento o all'affinamento dell'analisi dei rischi.



## PARTE GENERALE

### 6. L'ANALISI DEI RISCHI

Obiettivo dell'analisi dei rischi è quello di eseguire un'analisi circostanziata sui processi e sulle attività di Casino de La Vallée, al fine valutare il rischio di incorrere negli illeciti previsti dal D.Lgs. 231/2001 e successive integrazioni e nei reati di corruzione anche nella forma 'passiva' ai sensi della Legge 190/2012.

L'analisi dei rischi è propedeutica dal punto di vista metodologico a qualunque sistema di prevenzione del rischio e proprio per questo è un passo espressamente richiesto dal D.Lgs. 231/2001 e dalle delibere di ANAC.

Essa deve evidenziare:

- I processi e le attività a rischio
- Le possibili modalità di attuazione degli illeciti
- Le misure di prevenzione già in atto
- Le attività/processi sui quali è necessario intervenire con azioni/procedure volte a ridurre e tenere sotto controllo il rischio

Il fine ultimo dell'analisi è determinare se i rischi individuati rientrano o meno in una soglia di accettabilità, ove la definizione di "rischio accettabile" può essere la seguente: *tale che il reato può essere commesso solo eludendo intenzionalmente e fraudolentemente le regole*.

L'analisi è inoltre utile a:

- Fornire all'azienda una visione chiara e consapevole delle situazioni nelle quali si concretizzano maggiormente i rischi di illecito;
- Determinare la consistenza e l'impatto del successivo intervento per la definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo.

#### 6.1 Metodologia d'indagine

L'indagine viene eseguita mediante la raccolta di una serie di informazioni da parte del team di lavoro, formato da soggetti apicali e consulenti esterni esperti della materia, sia tramite raccolta ed analisi di documentazione.

In particolare, si procede come segue:

- Individuazione dei processi aziendali, intendendo come processo un insieme di attività tra loro correlate ai fini del raggiungimento di un determinato obiettivo aziendale;
- Compilazione di una matrice processi/illeciti, che costituisce una prima e generale mappatura nella quale vengono evidenziati, senza entrare in ulteriori dettagli, i rischi di illecito connessi ai vari processi. In questa matrice sono classificati come 'non applicabili' i reati le cui fattispecie non possono verificarsi per l'assenza della qualifica soggettiva dei potenziali esecutori o in quanto applicabili solo a determinate categorie di aziende; sono classificati 'rischi irrilevanti' i reati le cui fattispecie potrebbero in astratto verificare, ma che non è ipotizzabile che ciò possa concretamente accadere all'interno di Casino de La Vallée a vantaggio di Casino de La Vallée medesima;
- Compilazione, per ogni processo, di una mappa più dettagliata nella quale i vari illeciti vengono analizzati secondo criteri di maggiore approfondimento.

Di ogni categoria a rischio sono indagate le principali modalità attuative, sulla base di quanto emerso in sede di analisi, mettendo in evidenza i seguenti elementi:



## PARTE GENERALE

1. Modalità con le quali può essere compiuto l'illecito
2. Situazioni/fasi di lavoro nelle quali può essere compiuto l'illecito
3. Sistemi di prevenzione già in essere, che possono essere regolamentati o meno da procedure scritte e dare luogo o meno a registrazioni
4. Azioni di miglioramento a mitigazione del rischio
5. Indice di rischio, valutato in una scala ternaria (A=alto, M=medio, B=basso) in funzione della probabilità dell'evento e della sua gravità.

La probabilità è legata a:

- Efficacia degli attuali presidi organizzativi
- Numerosità degli eventi potenzialmente a rischio
- “Facilità” con la quale l'illecito potrebbe essere compiuto
- Grado di diffusione dell'illecito nel settore merceologico di appartenenza.

La gravità è legata a:

- Impatto economico in termini di sanzioni ex D.Lgs.231
- Impatto reputazionale

Tale valutazione qualitativa è funzionale ad una migliore comprensione da parte della Società dei rischi potenziali, e non ad un loro diverso trattamento in sede di redazione del Modello Organizzativo.

### **6.2 Report dell'analisi dei rischi**

L'analisi dei rischi fornisce in output:

- Una matrice generale nella quale sono mappate e classificate le fattispecie di reato che possono avvenire presso Casino de La Vallée, messe in relazione con i processi all'interno dei quali possono verificarsi
- Per ogni processo a rischio, secondo quanto individuato nella matrice di cui sopra, una matrice, nella quale vengono sintetizzati gli elementi raccolti nell'indagine.
- Eventuali note integrative, a supporto delle mappe più sopra individuate, in forma di relazione scritta

Le attività a rischio, esito dell'Analisi dei Rischi, sono riprese e riportate anche all'interno delle Parti Speciali del Modello organizzativo, dove i protocolli di prevenzione, identificati da una codifica alfanumerica, hanno un riferimento biunivoco con le attività a rischio descritte nell'Analisi dei Rischi.

### **6.3 Aggiornamento dell'analisi dei rischi**

L'analisi dei rischi viene riaggiornata, su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, avvalendosi eventualmente di professionisti esterni, nei seguenti casi:

- A seguito di modifiche significative nel modello di organizzazione, gestione e controllo
- A seguito di mutamenti nel panorama legislativo o dell'introduzione di nuove fattispecie di reato tra quelli cui è applicabile il D.Lgs.231/2001
- A seguito di modifiche nella struttura organizzativa di Casino de La Vallée o di nuovi settori di attività che configurano nuovi rischi



## PARTE GENERALE

- A seguito di eventi rilevanti che possano perturbare la struttura organizzativa, quale elevato turn over, accertamento di violazioni del modello o di illeciti, ecc...

In casi specifici, l'aggiornamento dell'analisi dei rischi può presentarsi solo in forma di relazione scritta, laddove l'aspetto descrittivo assuma maggiore rilevanza e non sia immediatamente riconducibile a schemi e mappe.

A prescindere da ciò, è responsabilità dell'Organismo di Vigilanza riesaminare almeno annualmente l'Analisi dei Rischi, al fine di valutarne l'attualità e l'adeguatezza.

### ***6.4 Sintesi dei principali elementi di valutazione***

L'analisi condotta sulle condizioni complessive della Casino de La Vallée consente di confermare alcune conclusioni, significative ai fini della Mappatura e dell'Analisi dei rischi, tra cui in particolare:

#### Attività/processi a rischio Alto

- Predisposizione del bilancio d'esercizio
- Aumenti di capitale e sovvenzioni dai soci
- Omaggi ed altre utilità
- Gestione tesoreria e casse sala da gioco
- Approvvigionamento e Ciclo passivo
- Assunzioni ed avanzamenti di carriera
- Sicurezza sul lavoro

#### Attività/processi a rischio Medio

- Rapporti con autorità di controllo
- Ciclo attivo ed emissione fatture/scontrini
- Dichiarazioni fiscali
- Gestione risorse finanziarie
- Contributi e finanziamenti pubblici
- Adeguata verifica della clientela ai fini dell'antiriciclaggio
- Gestione denaro contante ed eventuale banconote false
- Gestione incassi da gioco e mance
- Attività promozionali per clienti VIP
- Gestione appalti
- Indennità e rimborsi spese
- Conservazione alimenti
- Gestione rifiuti

L'elenco di cui sopra non vuole essere esaustivo, ma dare una rappresentazione di massima delle aree di rischio, per i cui dettagli si rimanda all'apposita Mappatura dei Rischi.



## PARTE GENERALE

### 7. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

#### 7.1 Generalità

Il decreto legislativo prevede, all'art. 6, comma 1, lett. b) tra gli altri, che l'Ente non risponde per gli eventuali reati commessi al suo interno se il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello di organizzazione e gestione predisposto, nonché di curarne l'aggiornamento, sia stato affidato ad un Organismo (OdV) dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

In conformità a tale prescrizione, il Casino de la Vallée si è dotato di un Organismo di Vigilanza di natura collegiale e nominato direttamente dall' organo amministrativo.

La compiuta esecuzione dei propri compiti da parte dell'OdV costituisce elemento essenziale per l'esimente prevista dal Decreto.

#### 7.2 Nomina e composizione

L'OdV è un organo di natura collegiale ed è composto da tre (3) membri effettivi, dei quali uno con funzioni di presidente.

I membri dell'OdV sono scelti tra soggetti qualificati e dotati di spiccata professionalità ed in possesso dei requisiti di onorabilità da intendersi così come richiamati dall'art.4, Decreto 30 Dicembre 1998, n.516.

Al fine di garantire l'autonomia e l'indipendenza dell'OdV, possono essere nominati sia membri esterni che membri interni privi di compiti operativi nell'aree individuate "a rischio".

I criteri cui la Società si ispira per la costituzione dell'OdV sono:

- Composizione plurisoggettiva
- Risorse professionali interne ed esterne
- Assenza di un potenziale conflitto di interesse
- Competenze del Personale interno.

I componenti dell'OdV sono nominati dall'organo amministrativo con delibera.

Con la medesima delibera viene fissato il compenso spettante ai membri per l'incarico a ciascuno assegnato.

La delibera di nomina, nonché i compiti ed i poteri, vengono comunicati tempestivamente mediante adeguati mezzi di comunicazione.

#### 7.3 Durata in carica, sostituzione e revoca dei componenti dell'OdV

I componenti dell'OdV restano in carica per tre anni e il mandato può essere rinnovato per uguale periodo. In ogni caso, ciascun componente rimane in funzione fino alla nomina del suo successore.

Nel caso in cui un componente dell'OdV incorra in una delle cause di incompatibilità di cui ai successivi paragrafi, l'organo amministrativo previa raccolta degli elementi a comprova del fatto e sentito l'interessato, stabilisce un termine, non inferiore a 30 giorni entro il quale deve essere cessata la situazione di incompatibilità. Trascorso tale termine senza che l'incompatibilità sia cessata, l'organo amministrativo deve revocare il mandato.



## PARTE GENERALE

Il mandato sarà altresì revocato:

- qualora sussistano circostanze tali da far venire meno i requisiti di autonomia ed indipendenza richiesti dalla legge;
- qualora uno dei membri sia soggetto ad una sentenza di condanna, ancorché non definitiva, per uno dei reati previsti dal D.Lgs.231, ovvero che importi l'interdizione, anche temporanea dai pubblici uffici o incapacità di esercitare uffici direttivi;
- qualora vengano meno i requisiti di cui al paragrafo 7.4 successivo.

È facoltà dei componenti dell'OdV rinunciare in qualsiasi momento all'incarico. In tal caso, essi devono darne comunicazione all'organo amministrativo per iscritto motivando le ragioni che hanno determinato la rinuncia.

In caso di rinuncia da parte di tutti i membri dell'OdV, questa non avrà effetto sino alla nomina dei nuovi componenti da parte dell'organo amministrativo. Negli altri casi, la rinuncia avrà effetto immediato.

Per tutelare l'OdV dal rischio di una ingiustificata revoca del mandato conferito ad uno dei suoi componenti da parte dell'organo amministrativo, viene stabilito che quest'ultimo potrà deliberarne la revoca soltanto per giusta causa.

A tale riguardo, per giusta causa di revoca dovrà intendersi:

- interdizione o l'inabilitazione, ovvero, una grave infermità che renda uno dei componenti dell'OdV non idoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti l'impossibilità a compiere il proprio lavoro per un periodo superiore ai sei mesi;
- un grave inadempimento dei propri doveri così come definiti nel presente modello;
- una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto passata in giudicato, ovvero un procedimento penale concluso tramite il c.d. "patteggiamento", ove risultino dagli atti "l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. D) del Decreto;
- una sentenza di condanna, ancorché non definitiva, per uno dei reati previsti dal Decreto, ovvero che importi l'interdizione, anche temporanea dai pubblici uffici o incapacità di esercitare uffici direttivi.

Nei casi sopra descritti l'organo amministrativo provvederà a nominare il nuovo componente dell'OdV in sostituzione di quello cui sia stato revocato il mandato. Qualora invece la revoca venga esercitata sempre per giusta causa, nei termini sopra descritti, nei confronti di tutti i componenti dell'OdV, l'organo provvederà a nominare, senza indugio, un nuovo OdV.

### **7.4 I requisiti dell'Organismo di Vigilanza e Controllo**

#### **7.4.1 Autonomia e indipendenza**

Il Casino de la Vallée è impegnato a garantire all'OdV piena autonomia di iniziativa ed a preservarlo da qualsiasi forma di interferenza o di condizionamento. A tale fine è previsto che:



## PARTE GENERALE

- i suoi componenti siano privi di compiti direttamente operativi, tenuto conto del grado di esposizione al rischio reato nella funzione in cui operano e non abbiano possibilità di ingerenza nell'operatività della Società;
- l'Organismo nello svolgimento della propria funzione non sia soggetto a potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione societaria;
- riporti direttamente all'organo amministrativo;
- l'adozione delle sue decisioni nonché la determinazione della sua attività siano insindacabili.

### 7.4.2 Professionalità

Per assicurare il corretto svolgimento dei propri compiti, è essenziale che l'Organismo garantisca una adeguata professionalità. Sotto tale aspetto assume rilevanza:

- la conoscenza di materie giuridiche (in particolare della struttura e delle modalità di commissione dei reati presupposto, nonché del Decreto nel suo complesso);
- un'approfondita conoscenza della struttura organizzativa della Società;
- un'adeguata competenza in materia di auditing e controllo (tecniche di analisi e valutazione dei rischi)

Al fine di integrare eventuali professionalità mancanti su materie specifiche, l'OdV potrà avvalersi di professionisti esterni, sfruttando un budget di spesa che l'organo amministrativo dovrà mettergli a disposizione (vedi par. 7.6).

### 7.4.3 Onorabilità e assenza di conflitto di interessi

Tale requisito va inteso nei seguenti termini:

- i membri dell'OdV sono scelti tra soggetti qualificati e dotati di spiccata professionalità ed in possesso dei requisiti di onorabilità da intendersi così come richiamati dall'art.4, Decreto 30 Dicembre 1998, n.516.
- non abbiano subito una condanna penale, ancorché non definitiva per uno dei reati previsti dal Decreto 231, ovvero che importi l'interdizione, anche temporanea dai pubblici uffici o incapacità di esercitare uffici direttivi.
- Non siano membri esecutivi del Organo Amministrativo di Casinò de La Vallée o direttori generali dell'azienda;
- Non abbiano relazioni di coniugio, parentela o affinità fino al quarto grado con membri esecutivi del all'Organo Amministrativo o con i direttori generali dell'azienda; avere situazioni di conflitto di interesse o interessi concorrenti con l'azienda, avere con la medesima rapporti di lavoro esclusivi o significativi, salvo nei casi di membri interni.

### 7.4.4 Continuità d'azione

La continuità dell'azione dell'OdV viene garantita attraverso:

- la durata in carica per tre anni, fermo il successivo rinnovo, e la possibilità di revoca solo per giusta causa nei termini sopra descritta.
- conduzione di verifiche sull'applicazione del modello di controllo tramite:
  - verifiche sulla corretta strutturazione dell'organizzazione aziendale;



## PARTE GENERALE

- verifiche sostanziali sulla completezza di applicazione dei controlli finalizzati alla prevenzione dei reati;
- disponibilità/facoltà continua di raccogliere segnalazioni di rischi di compimento di reati ed in generale di tutte le informazioni che siano necessarie a svolgere le attività di verifica;
- comunicazione continua tra i membri per segnalare nuovi eventuali rischi e condividere l'esito delle attività di verifica;
- effettuazione di almeno quattro riunioni annue, in cui:
  - rivedere la validità del modello di controllo, anche alla luce dell'attività legislativa e della giurisprudenza prodotta;
  - proporre modifiche e integrazioni al modello di controllo;
  - verificare la realizzazione dei controlli predisposti rivedere e approvare le attività di verifica condotte dallo staff dell'organismo.

### **7.5 Le risorse dell'Organismo di Vigilanza**

L'organo amministrativo assegna all'OdV le risorse umane e finanziarie ritenute opportune al fine dello svolgimento dell'incarico, comunque adeguate alle dimensioni della Società e ai compiti spettanti all'OdV in funzione del grado di esposizione al rischio.

Con riguardo alle risorse finanziarie, l'Organismo potrà disporre del budget che l'Organo Amministrativo provvede ad assegnargli annualmente su proposta dello stesso Organismo.

Per quanto attiene alle risorse umane l'OdV potrà avvalersi del personale assegnatogli, di consulenti esterni e dell'ausilio di tutte le strutture della Società.

In caso di necessità, l'OdV potrà richiedere all'organo amministrativo, mediante comunicazione scritta e motivata, l'assegnazione di ulteriori risorse umane o finanziarie.

### **7.6 Convocazione**

L'OdV si riunisce ogni volta che sia ritenuto opportuno dal Presidente, ovvero ne faccia richiesta al Presidente almeno un membro. È fatto in ogni caso obbligo all'OdV di riunirsi almeno una volta ogni tre mesi. Di ogni riunione viene redatto specifico verbale, sottoscritto dagli intervenuti.

È fatto obbligo a ciascun membro dell'OdV di astenersi dalle attività di vigilanza e controllo nel caso in cui lo stesso si trovi in situazione di conflitto di interessi.

### **7.7 Obbligo di riservatezza**

I componenti dell'OdV sono tenuti al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni.

I componenti dell'OdV assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso, in particolare se relative alle segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello. Inoltre i componenti dell'OdV si astengono dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate, per fini diversi da quelli cui all'art. 6, o in ogni caso per scopi non conformi alle funzioni proprie dell'OdV, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione.



## PARTE GENERALE

In ogni caso, ogni informazione in possesso dei membri dell'OdV viene trattata in conformità con la legislazione vigente in materia ed, in particolare, in conformità al Regolamento UE 2016/679 ed al D.Lgs.196/03.

L'inosservanza dei suddetti obblighi implica la decadenza automatica dalla carica di membro dell'OdV.

### **7.8 Compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza**

In conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 1 del Decreto, che gli affida il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento, all'OdV della Società, fanno capo i seguenti compiti:

- verificare l'adeguatezza del Modello, ovvero la sua idoneità a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti, ed a evidenziarne l'eventuale commissione o il tentativo;
- vigilare sull'efficacia del sistema di gestione e controllo della Casino de la Vallée S.p.A.
  - programmando l'attività di verifica ispettiva, e riesaminando i risultati delle verifiche ispettive precedenti,
  - esaminando le relazioni annuali dei Responsabili di Struttura, al fine di individuare possibili carenze nel funzionamento del Modello e/o possibili violazioni dello stesso,
  - effettuando verifiche sulle attività od operazioni individuate nelle aree a rischio (es. aggiornamento delle procedure, sistema di deleghe in termine di coerenza tra poteri conferiti ed attività espletate, conoscenza del Modello),
  - effettuando incontri periodici con le Strutture di vertice della Società e con la società di revisione, al fine di confrontarsi, verificare e relazionare sull'andamento del modello di organizzazione e gestione,
  - promuovendo incontri con l'organo amministrativo, ogni volta che ritenga opportuno un esame o un intervento per discutere in materie inerenti il funzionamento e l'efficacia del modello di organizzazione e gestione,
- verificare l'effettività del modello, ovvero la corrispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso;
- a tali fini monitorare l'attività aziendale, nonché la funzionalità dell'intero sistema di gestione preventivo con riferimento al settore della sicurezza e salute sul lavoro, effettuando verifiche periodiche e straordinarie (spot) nonché i relativi follow-up;
- predisporre un efficace ed efficiente sistema di comunicazione interna al fine di ottenere il riporto di informazioni rilevanti ai sensi del decreto (segnalazione di possibili violazioni e/o inosservanze del modello);
- eseguire un'attività completa, tempestiva, accurata, accessibile e continua di formazione ed informazione rivolta ai dipendenti e collaboratori della Società, in particolare promuovendo e definendo le iniziative per la diffusione della conoscenza circa il decreto e le conseguenze derivanti dalla sua applicazione (modello di organizzazione e gestione, analisi di rischio etc.);
- curare l'aggiornamento del modello:



## PARTE GENERALE

- valutando con la collaborazione delle funzioni competenti, le iniziative anche operative da assumere, necessarie all'aggiornamento del modello,
  - valutando le modifiche organizzative/gestionali e gli adeguamenti legislativi delle norme cogenti, in termine di loro impatto sul modello di organizzazione e gestione,
  - predisponendo misure idonee ai fini di mantenere aggiornata la mappatura delle aree a rischio,
  - proponendo all'organo amministrativo, le modifiche al modello, rese necessarie da significative violazioni delle prescrizioni, da mutamenti dell'organizzazione, da interventi legislativi che ne richiedano l'adeguamento o dall'effettiva commissione di reati,
  - disponendo l'esecuzione dell'analisi di rischio in caso di elementi nuovi o di necessità oggettive di ridefinizione del rischio.
- garantire un flusso di informazioni verso i vertici della Società;
  - vigilare sull'osservanza delle norme antiriciclaggio, insieme a tutti i soggetti incaricati del controllo di gestione comunque denominati (art.52, D.lgs. 231/07).

Da precisare che, quanto alla cura dell'aggiornamento del modello, l'adozione di eventuali modifiche dello stesso è di competenza dell'organo amministrativo, il quale ha la responsabilità diretta dell'adozione e dell'efficace attuazione del modello stesso.

Nell'esecuzione dei suoi compiti, l'OdV è sempre tenuto:

- a documentare, anche mediante la compilazione e la tenuta di appositi registri, tutte le attività svolte ed i provvedimenti adottati;
- a documentare le segnalazioni e le informazioni ricevute, al fine di garantire la tracciabilità degli interventi;
- registrare e conservare tutta la documentazione.

Per l'espletamento dei compiti ad esso assegnati, all'Organismo sono riconosciuti dalla Direzione della Società tutti i poteri necessari ad assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza, in particolare:

- di effettuare, anche senza avviso, tutte le verifiche ispettive ritenute opportune;
- di accedere liberamente presso le aree di tutte le funzioni, gli archivi ed i documenti della Società;
- di avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Società o di consulenti esterni;
- di disporre direttamente delle risorse finanziarie stanziate dall'organo amministrativo.

L'OdV ed i suoi membri non hanno potere decisionale, organizzativo, gestionale o di spesa in relazione all'operatività della società, salvo il budget di spesa, che potrà essere impegnato nel rispetto delle procedure aziendali che regolano l'affidamento dei Servizi.

### 7.9 *Operatività dell'ODV*

All'atto della nomina dell'Organismo di Vigilanza, l'Organo Amministrativo ne nomina anche il Presidente.



## PARTE GENERALE

Al momento dell'insediamento l'OdV può approvare un proprio Regolamento o, in assenza di questo, definisce, e verbalizza alla prima seduta utile, aspetti che riguardano l'operatività, quali:

- Frequenza delle riunioni
- Validità delle riunioni
- Maggioranza per le deliberazioni
- Tenuta degli archivi
- Flussi informativi dall'OdV verso l'azienda

L'attività di controllo dell'Organismo di Vigilanza potrà esplicarsi, in funzione della criticità e delle aree di rischio come segue:

- Controlli sistematici o a campione su singoli atti sensibili di particolare rilevanza (di norma quelli per i quali vige l'obbligo di segnalazione all'Organismo di Vigilanza);
- Controlli periodici a campione su tutti i processi aziendali a rischio;
- Verifica sull'efficacia ed adeguatezza dei sistemi di controllo interni;
- Controlli, su richiesta dell'Organo Amministrativo o su istanza dell'Organismo di Vigilanza, in casi significativi o di condotte illecite o passibili di sanzioni.

Deve essere oggetto di verifica, oltre all'adeguatezza e all'efficace attuazione del modello, anche il livello di conoscenza del modello medesimo da parte del personale, promovendo opportune azioni di sensibilizzazione.

Le attività di verifica dovranno essere opportunamente verbalizzate.

### **7.10 Reporting verso il CdA e gli altri organi societari**

L'OdV di Casinò de La Vallée deve riferire:

- Su base semestrale, all'Organo Amministrativo e al Collegio Sindacale. La relazione informativa semestrale consta di un rapporto sull'attuazione del Modello, nel quale sono evidenziate:
  - L'attività svolta, indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, le verifiche condotte e l'esito delle stesse, l'eventuale aggiornamento delle aree e/o attività "a rischio di reato" e dei connessi processi sensibili;
  - Le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni, sia in termini di efficacia del Modello;
  - Gli interventi correttivi e migliorativi suggeriti o pianificati ed il loro stato di realizzazione
  - Eventuali aggiornamenti normativi che impattano sul Modello Organizzativo
- Su base continuativa all'Organo Amministrativo, inviando note informative al manifestarsi di situazioni gravi e straordinarie quali ipotesi di violazione dei principi di attuazione del Modello, di innovazioni legislative rilevanti in materia di responsabilità amministrativa degli enti che attengano al perimetro di attuazione del Modello e nel caso di carenze del modello adottato che impongano azioni correttive tempestive.

L'ODV può essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi sociali e può a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o



## PARTE GENERALE

a situazioni specifiche, salvo rivolgersi direttamente al Collegio Sindacale o all'Autorità giudiziaria in casi particolari, quali il coinvolgimento di un amministratore.

L'Organo Amministrativo e gli altri organi sociali sono tenuti a dare piena informazione all'ODV sulle questioni che rientrano nella competenza del medesimo organo.



## PARTE GENERALE

### 8. I FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

#### 8.1 Finalità e criteri

La dinamica del Modello prevede che all'OdV giungano comunicazioni e segnalazioni sul funzionamento del modello stesso, in modo tale da potere effettuare la dovuta azione di monitoraggio.

È necessario, quindi, istituire un sistema di comunicazioni, che, a cura dei Responsabili di Funzione, permetta all'OdV di monitorare "in remoto" la situazione.

Si tratta di un sottosistema informativo costituito dalle seguenti tipologie di elementi:

1. Comunicazioni derivanti dalle ordinarie operazioni aziendali di comunicazione, informazione, transazione svolte tipicamente da Casinò de La Vallée, ma che potrebbero celare situazioni di rischio (vedi par. 8.2).
2. Situazioni di gravità conclamata che fanno presupporre infrazione, o presunta infrazione, del Modello, anche da parte di terzi, singoli individui o enti (vedi par. 8.3).
3. Comunicazioni riferite a modifiche inerenti all'organizzazione aziendale (vedi par. 8.4).

Devono essere istituiti idonei canali per le comunicazioni (caselle di posta elettronica, piattaforme on line od altro) che vengono comunicati ai destinatari.

Le violazioni degli obblighi di informazione di cui al precedente paragrafo nei confronti dell'OdV potranno comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo quanto più dettagliatamente indicato al successivo capitolo 12.

#### 8.2 Comunicazioni di operazioni a rischio

Al fine di pianificare le attività di controllo, l'Organismo di Vigilanza dovrà ricevere dalle funzioni aziendali informazioni su una serie di atti sensibili a rischio (secondo le indicazioni specifiche del Modello Organizzativo – Parti Speciali – nello specifico paragrafo denominato "Comunicazioni all'Organismo di Vigilanza").

I destinatari hanno l'obbligo di comunicare all'Organismo di Vigilanza il verificarsi di tali atti sensibili.

Tali comunicazioni devono essere inviate tramite mail alla casella di posta elettronica dedicata all'OdV [odv@svrc.it](mailto:odv@svrc.it).

Si sottolinea, inoltre, che è facoltà dell'OdV emettere apposite disposizioni interne, che identificano ulteriori operazioni a rischio che richiedono un'informazione scritta, da parte dei relativi responsabili, nei confronti dell'OdV stesso.

#### 8.3 Segnalazioni di deroghe, indagini, sanzioni

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV, oltre alla documentazione prescritta nelle singole Parti Speciali del Modello secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle aree a rischio.

In particolare, devono obbligatoriamente e tempestivamente essere trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- Qualunque deroga, e relative motivazioni, ai protocolli stabiliti dal Modello Organizzativo o dalle procedure aziendali che li declinano



## PARTE GENERALE

- I provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati, anche nei confronti di ignoti qualora tali indagini coinvolgano Casinò de La Vallée o sue figure o gli organi sociali;
- Le richieste di assistenza legale inoltrate dalle figure aziendali nel caso di avvio di procedimento penale;
- I rapporti predisposti dai responsabili di altre Funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del Modello;
- Le notizie relative ai procedimenti sanzionatori svolti e alle eventuali misure irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso le figure aziendali) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
- Le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D.Lgs. 231/2001;

Le figure aziendali hanno il dovere inoltre di trasmettere all'OdV segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione, secondo le modalità descritte al cap. 8.5.

### **8.4 Comunicazioni di modifiche organizzative**

Le figure aziendali apicali dovranno portare a conoscenza dell'OdV modifiche inerenti all'organizzazione aziendale, con particolare riferimento a:

- Modifiche al sistema di Governance;
- Modifiche nel sistema di deleghe e procure;
- Modifiche significative all'organigramma aziendale, con particolare riferimento ai soggetti apicali;
- Sviluppo di nuovi business o nuovi mercati che possano originare nuovi rischi in relazione ai reati presupposto del D.Lgs. 231/2001.

Tali comunicazioni devono essere inviate alla casella di posta elettronica dedicata

[odv@svrc.it](mailto:odv@svrc.it)



## PARTE GENERALE

### 9. WHISTLEBLOWING

#### 9.1 Definizione

Con il termine whistleblowing s'intende la segnalazione spontanea da parte di un individuo, detto "segnalante" (in inglese "whistleblower") di un illecito o di un'irregolarità (o presunte tali) commessa all'interno dell'ente, del quale lo stesso sia stato testimone nell'esercizio delle proprie funzioni. Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

#### 9.2 Soggetti segnalanti (whistleblower)

Sono soggetti legittimati alla segnalazione tutti i lavoratori, indipendentemente da quale sia l'inquadramento giuridico e contrattuale della propria prestazione che forniscono la loro prestazione o beni o servizi presso Casinò de la Vallée, così da ricoprendervi, oltre ai dipendenti, anche i lavoratori autonomi, i collaboratori, i fornitori di beni e servizi che operano presso Casinò de la Vallée, i liberi professionisti, i consulenti, i volontari e i tirocinanti, nonché gli azionisti/soci dell'entità giuridica e le persone che rivestono al suo interno funzioni di amministrazione, gestione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

#### 9.3 Ambito delle segnalazioni

In generale, le segnalazioni riguardano comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'azienda.

Le segnalazioni possono riguardare condotte illecite, o presunte tali, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, nei seguenti ambiti:

- Illeciti amministrativi, contabili, civili o penali
- Condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs.231 o violazioni del Modello Organizzativo
- Violazione delle misure della prevenzione della corruzione
- Condotte suscettibili di arrecare un danno patrimoniale o di immagine della Società
- Tutela dell'ambiente;
- Sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali;
- Protezione dei consumatori;
- Tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- Atti od omissioni finalizzati a combattere le frodi ed attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea
- Violazioni delle norme in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società
- Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati ai punti precedenti

Sono espressamente escluse dall'art.1 comma 2 del D.Lgs. 24/2023, ovvero ad esse non si applicano le tutele previste dal medesimo D.Lgs.:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate
- le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al presente decreto



## PARTE GENERALE

ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al presente decreto

- le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea

### **9.4 Canali di segnalazione**

#### **Canali di segnalazione interna**

Casinò de la Vallée è tenuta ad attivare, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali, canali di segnalazione, che garantiscano la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

A tal fine Casinò de la Vallée ha istituito i seguenti canali di segnalazione:

- L'utilizzo di una piattaforma web il cui link di accesso viene comunicato ai soggetti legittimati ad inviare le segnalazioni.
- Una casella vocale dedicata, sempre accessibile tramite piattaforma web, nella quale il segnalante potrà lasciare registrata la propria segnalazione; la segnalazione, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante trascrizione integrale. In caso di trascrizione, la persona segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione

Su richiesta del segnalante, la segnalazione può avvenire mediante un incontro diretto fissato entro il termine di 15 gg lavorativi. In questo caso, previo consenso della persona segnalante, la segnalazione è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

La Società informa tutti i potenziali segnalanti sui canali e le modalità di segnalazione tramite l'atto organizzativo denominato Regolamento di Whistleblowing. Il Regolamento è reso disponibile attraverso la pubblicazione sul portale intranet aziendale, sul sito internet istituzionale e ed una copia cartacea disponibile presso Ufficio Programmazione Risorse.

La gestione dei canali di segnalazione interna è affidata al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, in linea con art.4 comma 5 del D.Lgs. 24/2023.

Eventuali segnalazioni presentate ad un soggetto diverso dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, entro sette giorni dal suo ricevimento vengono trasmesse al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Per la gestione di una segnalazione, il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza è tenuto ad espletare le attività descritte Regolamento di Whistleblowing.

Nel caso in cui la segnalazione abbia per oggetto il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, per evitare conflitti di interessi il segnalante è informato tramite Regolamento di Whistleblowing che la segnalazione deve essere fatta una segnalazione ad ANAC con le modalità descritte nel Regolamento di Whistleblowing.

#### **Canali di segnalazione esterna**

La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:



## PARTE GENERALE

- La segnalazione non riguarda condotte illecite, o presunte tali, rilevanti ai sensi del D.Lgs.231, o violazioni del Modello Organizzativo ex D.Lgs.231
- non sono stati attivati o non sono funzionanti o non sono conformi a quanto previsto dall'articolo 4 del D.Lgs. 24/2023 i canali di segnalazione interna di cui sopra;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le segnalazioni esterne sono effettuate ad ANAC in forma scritta tramite la piattaforma informatica oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale (il tutto messo a disposizione da ANAC, ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto con ANAC).

### Divulgazione pubblica

Il segnalante può effettuare una divulgazione pubblica beneficiando della protezione prevista dal D.Lgs. 24/2023 se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dal D.Lgs. 24/2023, e non è stato dato riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

### 9.5 Tutela della riservatezza

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale.

Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'inculpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

È dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nonché nelle procedure di segnalazione interna ed esterna di



## PARTE GENERALE

quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

È tutelata l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché dagli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 (accesso agli atti amministrativi e diritto di accesso civico generalizzato).

### **9.6 Segnalazioni anonime**

Le segnalazioni anonime, ove circostanziate, sono equiparate a segnalazioni ordinarie e in tal caso considerate nei propri procedimenti di vigilanza "ordinari", ovvero prive delle tutele previste dal D.Lgs.24/2023.

In ogni caso, il segnalante o il denunciante anonimo, successivamente identificato, che ha comunicato ad ANAC di aver subito ritorsioni può beneficiare della tutela che il decreto garantisce a fronte di misure ritorsive.

Se dunque Casinò de la Vallée riceve la segnalazione anonima attraverso i canali interni è tenuta a registrare le segnalazioni e conservare la relativa documentazione non oltre cinque anni decorrenti dalla data di ricezione di tali segnalazioni, rendendo così possibile rintracciarle, nel caso in cui il segnalante, o chi abbia sporto denuncia, comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima.

### **9.7 Misure di protezione**

Le misure di protezione previste si applicano ai segnalanti quando ricorrono le seguenti condizioni:

- Al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito di cui al cap.8.3;
- La segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata secondo le procedure previste.

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele di cui al presente paragrafo sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

Le misure di protezione prevedono:

- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione
- nel sistema disciplinare di cui al cap.12 del presente documento, sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate

Oltre che ai segnalanti, le misure di protezione si applicano anche:

- ai facilitatori, che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente



## PARTE GENERALE

- agli enti di proprietà della persona segnalante per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone

La tutela delle persone segnalanti si applica anche qualora la segnalazione avvenga nei seguenti casi:

- quando il rapporto giuridico non è ancora instaurato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Sono riconducibili a forme di ritorsione le seguenti:

- Il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- La retrocessione di grado o la mancata promozione;
- Il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- La sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- Le note di merito negative o le referenze negative;
- L'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- La coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- La discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- La mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- Il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- I danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- L'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- La conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- L'annullamento di una licenza o di un permesso;
- La richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici

Gli atti assunti in violazione delle misure di protezioni sono nulli. Le persone che siano state licenziate a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro.

Gli enti e le persone possono comunicare all'ANAC (<https://www.anticorruzione.it-/whistleblowing>) le ritorsioni che ritengono di avere subito. L'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

Chi ha subito una ritorsione non deve trasmettere la comunicazione a soggetti diversi da ANAC per non vanificare le tutele che il d.lgs. n. 24/2023 garantisce, prima fra tutte, la riservatezza.

### 9.8 Trattamento dei dati

Ogni trattamento dei dati personali deve essere effettuato a norma del regolamento (UE) 2016/679, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e del decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 51.

Dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.



## PARTE GENERALE

Le segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, avendo particolare cura di garantire la riservatezza del segnalante e degli altri dati e contenuti raccolti.

### **9.9 Pubblicità del Whistleblowing ai soggetti legittimati**

Casinò de la Vallée mette a disposizione informazioni chiare sui canali, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne. Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nel luogo di lavoro in forma fisica (Ufficio Programmazione Risorse) ed elettronica (portale intranet aziendale), nonché pubblicate sul sito internet istituzionale.

A tal fine Casinò de la Vallée ha adottato il Regolamento di Whistleblowing ai sensi del d.lgs. 10 marzo 2023, n.24, reso disponibile con le modalità di cui sopra.

Inoltre il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza intraprende periodicamente iniziative idonee di sensibilizzazione sull'istituto del Whistleblowing.

### **9.10 Il ruolo dell'Organismo di Vigilanza**

Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza:

- Nel caso di segnalazioni inerenti violazioni del Modello Organizzativo o potenziali illeciti ex D.Lgs.231, informano l'Organismo di Vigilanza affinchè possa condividere le proprie eventuali osservazioni e, se del caso, partecipare all'istruttoria o comunque seguirne l'andamento e la conclusione
- Trasmette all'Organismo di Vigilanza la propria relazione annuale, nella quale fa anche un resoconto dell'attività svolta riferita al Whistleblowing

L'Organismo di Vigilanza:

- Verifica l'adeguatezza e conformità del sistema whistleblowing rispetto al dettato normativo del D.Lgs. 24/2023
- Verifica periodicamente il corretto funzionamento del sistema whistleblowing
- Dà riscontro della vigilanza nell'ambito della Relazione annuale di cui al cap.7.10.



## PARTE GENERALE

### 10. IL RESPONSABILE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

#### 10.1 Inquadramento normativo

L'art. 1 c. 7 della L. 190/2012 prevede la nomina del responsabile della prevenzione della corruzione per tutte le Pubbliche amministrazioni. Tale previsione è stata estesa negli anni da successive delibere di ANAC anche agli enti pubblici economici e agli enti di diritto privato in controllo pubblico; il PNA 2019 emesso da ANAC (Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019) ha confermato i recenti orientamenti in relazione all'incompatibilità tra il ruolo di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e membro dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231 (indicazioni cui Casinò de La Vallée si attiene): è comunque garantito il coordinamento tra Responsabile della Prevenzione della Corruzione e l'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231, al fine di condividere metodiche ed attività di controllo ed evitare ridondanze e sovrapposizioni.

La scelta del responsabile anticorruzione deve ricadere, preferibilmente, su dirigenti appartenenti al ruolo, che siano titolari di ufficio di livello dirigenziale generale.

La durata della designazione è pari a quella dell'incarico dirigenziale, essendo considerata la funzione come "naturalmente integrativa" della competenza generale.

Il dirigente designato non deve essere stato destinatario di provvedimenti giudiziali di condanna né disciplinari e deve aver dato dimostrazione, nel tempo, di comportamento integerrimo.

Inoltre, nella scelta occorre tener conto, quale motivo di esclusione, dell'esistenza di situazioni di conflitto d'interesse ed evitare, per quanto possibile, la designazione di dirigenti incaricati in settori considerati esposti al rischio di corruzione.

Nelle società di piccole dimensioni, dove non sia possibile individuare un dirigente con le opportune caratteristiche di indipendenza, può essere nominata anche una figura non dirigenziale, preferibilmente appartenente a funzioni di staff.

Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione non necessariamente coincide con il Responsabile per la Trasparenza e l'Integrità ex D.Lgs. 33/2013, ma in linea con le indicazioni di ANAC che privilegiano tale soluzione, Casinò de La Vallée ha optato per la coincidenza delle due figure nella stessa persona.

#### 10.2 Funzioni, poteri e responsabilità del responsabile per la prevenzione della corruzione

Considerato il delicato compito organizzativo e di raccordo, al responsabile della prevenzione deve essere assicurato un adeguato supporto, mediante assegnazione di appropriate e qualificate risorse umane, e adeguate dotazioni strumentali e finanziarie.

La Legge ha considerato essenziale la figura del responsabile, come soggetto idoneo ad assicurare il funzionamento del sistema di prevenzione, attribuendo a tale ruolo le seguenti funzioni:

- Elaborare la proposta di misure per la prevenzione della prevenzione, che deve essere adottato dall'Organo Amministrativo;
- Definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- Verificare l'efficace attuazione del piano e la sua idoneità, agendo in stretta collaborazione con l'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs.231;



## PARTE GENERALE

- Proporre modifiche al piano in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione;
- Fungere da Gestore dei canali di segnalazione interni per il Whistleblowing ai sensi del D.Lgs. 24/2023 (vedi cap.9);
- Promuovere, d'intesa con il dirigente competente, la mobilità interna degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività, nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
- Individuare il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità.

Valutate le informazioni raccolte, entro il 15 dicembre di ogni anno, salvo proroghe disposte da ANAC, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione redige una relazione sull'efficacia delle misure di prevenzione adottate, ai sensi dell'art. 1 c. 14 L. 190/2012.

La Relazione annuale dovrà essere pubblicata sul sito istituzionale del Casinò de La Vallée e trasmessa ai Soci.

Saranno inoltre trasmesse ai Soci eventuali segnalazioni di illeciti o infrazioni gravi.

Entro il 31 gennaio di ogni anno il Responsabile per l'attuazione del Piano elaborerà il Piano annuale di prevenzione della corruzione da portare all'approvazione del CdA.

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione può avvalersi, per le sue attività di vigilanza e reporting nonché di verifica delle segnalazione da parte dei destinatari, dell'attività dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs.231, concordando con questo un piano d'azione che non comporti sovrapposizioni e che preveda un assiduo e sistematico scambio informativo.

A fronte dei compiti attribuiti, la Legge 190/2012 prevede delle consistenti responsabilità per il caso di inadempimento.

In particolare, all'art. 1, c. 8, della L.190/2012 si prevede una responsabilità dirigenziale per la mancata predisposizione del Piano di prevenzione della corruzione e di mancata adozione delle misure per la selezione e la formazione dei dipendenti.

All'art. 1, c. 12 si prevede, inoltre, l'imputazione di una responsabilità dirigenziale, disciplinare e amministrativa per il caso in cui all'interno della società vi sia stata una condanna per un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato.

La responsabilità è esclusa se il responsabile della prevenzione prova di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il piano di prevenzione e di averne osservato le prescrizioni e di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano.

L'art. 1, c. 14, individua una forma di responsabilità dirigenziale ai sensi dell'art. 21, D.lgs. n. 165 del 2001 che si configura nel caso di: "ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal piano" e una forma di responsabilità disciplinare "per omesso controllo".

Per completezza del quadro delle responsabilità in capo al responsabile della prevenzione si segnala anche la responsabilità per la vigilanza in merito a:

- obblighi di trasparenza art. 46 del d.lgs. n. 33 del 2013;
- disposizioni sulla incompatibilità e inconferibilità degli incarichi (art. 15-20 del d.lgs. 39/2013)
- disposizioni in materia di formazione delle commissioni (art. 35 bis D.Lgs. 165/2001)



## PARTE GENERALE

L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente o la mancata predisposizione del Piano sono "elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale", nonché "eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione" e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato.

È esclusa la responsabilità ove l'inadempimento degli obblighi summenzionati di cui al c. 1 dell'art. 46, sia "dipeso da causa a lui non imputabile".

L'esistenza di una responsabilità dirigenziale connessa alla predisposizione e all'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza rende necessario un collegamento tra l'adempimento normativamente richiesto e gli obiettivi individuati nell'incarico dirigenziale, ai fini della retribuzione variabile e di risultato come previsto dai CCNL applicabili.

In linea con art.4 comma 5 del D.Lgs. 24/2023, al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza è affidata la gestione dei canali di segnalazione interna in materia di Whistleblowing.

### ***10.3 Funzioni, poteri e responsabilità del responsabile per la trasparenza e l'integrità***

Il Responsabile per la Trasparenza e l'Integrità, che in Casino de La Vallée coincide con il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, ha le seguenti funzioni:

- Provvede all'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità
- Cura la diffusione del piano ed eventuali attività formative/informative al riguardo
- Controlla l'adempimento da parte della Società degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate
- Segnala all'organo di indirizzo politico, all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.
- Controlla e assicura la regolare attuazione dell'accesso civico sulla base di quanto stabilito dalla normativa vigente
- Tiene monitorate le statistiche di accesso al sito "sezione trasparenza".

In linea con le indicazioni di ANAC per le società di diritto privato in controllo pubblico, fa le veci del Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità la Procedura 'Flussi informativi in materia di trasparenza della Società', integrata dalle indicazioni del presente paragrafo.

L'attestazione OIV sull'assolvimento da parte della Società degli obblighi di pubblicazione ai fini della trasparenza viene eseguita dall'OdV ex D.Lgs. 231, compilando i documenti di attestazione della valutazione di conformità eseguita, in conformità alle delibere vigenti di ANAC.



## PARTE GENERALE

### 11. INFORMAZIONE, FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

#### 11.1 *Finalità e criteri*

Ai fini dell'efficacia del Modello, è obiettivo di Casino de La Vallée garantire al personale una corretta conoscenza delle procedure e delle regole di condotta adottate in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel presente documento, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle aree di attività a rischio.

L'attività di informazione prevede quanto segue:

- Le procedure, i sistemi di controllo e le regole comportamentali adottati in attuazione dei principi di riferimento contemplati nel presente documento, sono comunicati a tutto il personale in relazione all'attività svolta in concreto ed alle mansioni attribuite. La comunicazione potrà avvenire sia tramite strumenti informatici, sia mediante consegna di un manuale operativo o di altra documentazione idonea allo scopo o tramite la messa a disposizione di tale documentazione sulla rete aziendale;
- Ai dipendenti all'atto dell'accettazione della proposta di assunzione, è richiesto di sottoscrivere una specifica dichiarazione di impegno all'osservanza delle procedure adottate in attuazione dei principi di riferimento per la costruzione del Modello;
- I membri dell'Organo Amministrativo, all'atto dell'accettazione della loro nomina, dichiarano e/o sottoscrivono analoga dichiarazione di impegno all'osservanza e di collaborazione all'applicazione dei principi di riferimento per la costruzione del Modello di cui al presente documento.

L'attività di formazione comporta che Casino de La Vallée curi l'organizzazione di iniziative di formazione, al fine di divulgare e favorire la comprensione delle procedure e delle regole comportamentali adottate in attuazione dei principi di riferimento di cui al presente documento. La formazione verrà, altresì, differenziata nei contenuti, in funzione della qualifica dei destinatari, dell'esistenza del rischio nell'area in cui operano, della titolarità o meno di funzioni di rappresentanza dell'azienda.

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è gestita da Casino de La Vallée in stretta cooperazione con l'OdV e sarà articolata sulla base di criteri di efficacia, efficienza, proporzionalità in funzione del rischio, livello di competenza del personale.

Sono previste specifiche attività di formazione/sensibilizzazione, di cui deve essere conservata idonea registrazione, da eseguire:

- A seguito della prima approvazione del modello
- In caso di modifiche o aggiornamenti significativi
- Su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza a seguito delle attività di verifica
- Per il personale neoassunto

È compito dell'Organismo di Vigilanza verificare il rispetto dei programmi formativi definiti, sia in termini di quantità che di qualità, e la effettiva partecipazione delle funzioni previste. La partecipazione ai corsi di formazione è obbligatoria.

Sono previsti due livelli di attività formative:

1. Sensibilizzazione e formazione generale rivolta a tutti gli apicali ed i responsabili delle funzioni presenti in organigramma; oggetto di questa formazione sono:
  - Le novità introdotte dal D.Lgs. 231/2001 e dalla Legge 190/2012



## PARTE GENERALE

- Il modello organizzativo come esimente di responsabilità e sistema di governance d'impresa
- L'analisi dei rischi realizzata presso Casino de La Vallée
- I fenomeni corruttivi e le modalità di prevenzione della corruzione
- La struttura del modello organizzativo di Casino de La Vallée ed i suoi elementi essenziali
- Il sistema sanzionatorio
- Ruolo dell'Organismo di Vigilanza e del Responsabile della Prevenzione della Corruzione
- Il Whistleblowing e il D.Lgs.24/2023

2. Formazione specifica rivolta al personale coinvolto nelle attività a rischio; in questo caso oggetto dell'attività formativa deve essere il ruolo specifico svolto da ciascuno all'interno del modello e gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione ed il whistleblowing

Gli obblighi formativi previsti dal D.Lgs. 81/2008 rientrano tra le attività da tenere sotto controllo, mediante appositi strumenti previsti dal Sistema di gestione per la Sicurezza e non sono qui regolamentati.

### **11.2 Piano di comunicazione verso collaboratori e consulenti**

I contratti di collaborazione e di fornitura contengono l'impegno al rispetto del Codice Etico di Casino de La Vallée, che viene reso disponibile sul sito internet aziendale.

L'inosservanza del medesimo può costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte, ai sensi dell'art. 1456 c.c.

### **11.3 Piano di comunicazione verso società controllate, partecipate e correlate**

Eventuali società controllate da parte di Casino de La Vallée sono tenute, per tramite del proprio Organo Amministrativo, a valutare la necessità di adottare analogo Modello Organizzativo, in funzione dei profili di rischio configurabili per le attività svolte dalle società stesse.

Nel caso di eventuali società partecipate, Casino de La Vallée dovrà farsi parte diligente a proporre all'Organo Amministrativo della società l'adozione di un modello organizzativo per la prevenzione degli illeciti ex D.Lgs. 231/2001.

In alternativa l'Organismo di Vigilanza dovrà estendere i suoi controlli anche ai flussi finanziari tra Casino de La Vallée e le società controllate/partecipate e agli altri atti sensibili che possono comportare un rischio per Casino de La Vallée.

Tutti i rapporti commerciali tra Casino de La Vallée e le società controllate, partecipate e correlate dovranno essere regolati da appositi contratti, che ne garantiscano la congruità delle transazioni ai livelli di mercato ed adeguate ed effettive controprestazioni.

I destinatari del presente Modello di Casino de La Vallée che si trovino ad espletare attività per conto di società controllate/partecipate da Casino de La Vallée (in ragione di contratti di outsourcing, distaccamenti, nomine in CDA, ecc...), sono tenute all'osservanza del Codice Etico di Casino de La Vallée e, per le parti pertinenti al presente Modello, nonché, se presente, al Modello Organizzativo proprio della società in oggetto.



## PARTE GENERALE

### **11.4 Obblighi di trasparenza**

Casino de La Vallée ha l'obbligo di:

- Collaborare con i Soci per assicurare la pubblicazione delle informazioni di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 22 del d.lgs. n. 33 del 2013;
- Provvedere alla pubblicazione sul proprio sito istituzionale delle informazioni sugli incarichi di cui agli artt. 14 e 15 del d.lgs. n. 33 del 2013;
- Assicurare tutti gli adempimenti di trasparenza relativamente alle aree indicate nell'art. 1, comma 16, della L. 190/2012, seguendo le prescrizioni del d.lgs. 33/2013.

In linea con le indicazioni di ANAC per le società di diritto privato in controllo pubblico, fa le veci del Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità la Procedura 'Flussi informativi in materia di trasparenza della Società'.



## PARTE GENERALE

## 12. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

### 12.1 Criteri generali di irrogazione della sanzione

Ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.lgs. 231/2001, è essenziale l'attuazione di un efficace sistema disciplinare e sanzionatorio.

I destinatari del presente sistema disciplinare corrispondono ai destinatari del Modello 231 stesso.

I destinatari hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta a tutti i principi e misure di organizzazione, gestione e controllo delle attività aziendali definite nel Modello 231.

Ogni eventuale violazione dei suddetti principi, misure e procedure, rappresenta, se accertata:

- nel caso di dipendenti e dirigenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 cod. civ. e dell'art. 2106 cod. civ.;
- nel caso di amministratori, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2392 cod. civ.;
- nel caso di Soggetti Esterni, costituisce inadempimento contrattuale e legittima a risolvere il contratto, fatto salvo il risarcimento del danno.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di seguito elencate tiene dunque conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

L'Organismo di Vigilanza verifica che siano adottate procedure specifiche per l'informazione di tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto con la Società, circa l'esistenza ed il contenuto del presente apparato sanzionatorio.

Le sanzioni verranno applicate ad ogni comportamento dei Destinatari che possa integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o della Legge 190/2012 ovvero, in via autonoma, una violazione del Modello, a prescindere dagli esiti del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità giudiziaria.

A titolo esemplificativo, costituisce violazione del Modello soggetto a sanzione:

- La messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati contemplati dal D.Lgs 231/2001 e dalla Legge 190/2012;
- La messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, che:
  - Espongano l'azienda a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 e dalla Legge 190/2012
  - Siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 e dalla Legge 190/2012
  - Tali da determinare l'applicazione a carico dell'azienda di sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001.



## PARTE GENERALE

- La mancata informazione all'organismo di Vigilanza e al Responsabile della Prevenzione della Corruzione nei casi previsti
- La violazione dell'obbligo di vigilanza dei soggetti apicali nei confronti dei sottoposti
- La violazione delle misure di tutela del segnalante e gli altri adempimenti nel rispetto del D.Lgs. 24/2023, tra cui in particolare:
  - Ritorsioni nei confronti del segnalante e degli altri soggetti di cui al cap. 9.6
  - Ostacolo o tentativo di ostacolo di una segnalazione
  - Violazione dell'obbligo di riservatezza
  - Mancata istituzione dei canali di segnalazione o mancata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni adozione di procedure non conformi al D.Lgs. 24/2023
  - Mancato svolgimento dell'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute
  - Condanna del segnalante, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia; segnalazioni che si rivelano infondate effettuate con dolo o colpa grave

Come il Codice Etico, il presente Modello è parte integrante delle obbligazioni contrattuali dei Destinatari, siano essi vincolati da rapporto di lavoro subordinato (dipendenti) o da altro rapporto contrattuale (collaboratori). Comportamenti contrari al Modello possono pertanto costituire causa di risoluzione del rapporto contrattuale, ove si configuri un inadempimento nell'esecuzione del contratto.

## **12.2 Sanzioni per i lavoratori dipendenti**

Con riguardo ai lavoratori dipendenti, il Decreto prevede che il sistema disciplinare deve rispettare i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dall'art. 7 della legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dalla contrattazione collettiva di settore e aziendale, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili sia per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili, si precisa che esse saranno adottate ed applicate nel rispetto delle procedure previste dalle normative collettive nazionali ed aziendali applicabili al rapporto di lavoro.

Fermo restando il principio di collegamento tra i provvedimenti disciplinari irrogabili e le fattispecie in relazioni alle quali le stesse possono essere assunti, nell'irrogazione della sanzione disciplinare deve necessariamente essere rispettato il principio della proporzionalità tra infrazione e sanzione.

La violazione delle disposizioni del modello potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali, con ogni conseguenza di legge e nel rispetto in particolare degli artt. 2104, 2106, 2118 e 2119 del Codice Civile, dell' art.7 della legge n.300/1970.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti sono stabilite nel rispetto delle procedure di cui all'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e dai contratti collettivi applicati alle varie categorie di dipendenti (CCAL per i dipendenti della Casa da Gioco di Saint Vincent, CCNL Turismo per i dipendenti dell'Unità produttiva Servizi Alberghieri).

Le sanzioni ivi individuate sono:

- il rimprovero verbale per le violazioni di lieve entità;



## PARTE GENERALE

- il rimprovero scritto, per le reiterate violazioni di lieve entità;
- multa fino ad un massimo di 4 ore (3 ore per CCNL Turismo), per violazioni di grave entità;
- la sospensione dal servizio e della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni (5 giorni per CCNL Turismo), per violazioni di grave entità che aumenti il grado di esposizione al rischio di commissione reato;
- il licenziamento disciplinare per inadempimento degli obblighi contrattuali, per le violazioni alle prescrizioni del modello dirette in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto.

Fermi restando gli obblighi per la Società nascenti dallo Statuto dei Lavoratori, i comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del presente Modello sono i seguenti:

- violazione, da parte del dipendente, dei principi di cui al Codice Etico ovvero di procedure interne richiamate o introdotte dal presente Modello (ad esempio non osservanza delle procedure previste, omissione di comunicazioni all'Organismo di Controllo in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli, ecc.) o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello (per cui possono essere applicate – modulate a seconda della gravità dell'infrazione – le misure del rimprovero verbale o del rimprovero scritto);
- violazione dei principi di cui al Codice Etico ovvero di procedure interne previste dal presente Modello o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello stesso che espongano la Società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati presupposto di responsabilità dell'ente (per cui possono essere applicate – modulate a seconda della gravità dell'infrazione la misura della multa o della sospensione dal servizio dalla retribuzione per un periodo non superiore a dieci giorni);
- adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Codice Etico o del presente Modello e diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati presupposto di responsabilità dell'ente (per cui può essere applicata la misura del licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro);
- adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni del Codice Etico o del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001 (per cui può essere applicata la misura del licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto).

Costituiscono altresì ipotesi di illecito disciplinare:

- l'ostacolo all'attività dell'Organismo di Vigilanza o del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- l'omessa o ritardata pubblicazione dei dati nella sezione "Società Trasparente" del sito istituzionale cui l'interessato era tenuto;



## PARTE GENERALE

- la segnalazione, con dolo o colpa grave, di illeciti o violazioni del Modello che si rivelino infondate;
- violazione delle misure previste a tutela dei segnalanti dal D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del Dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità del suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta – ai sensi e per gli effetti del D.Lgs.231/2001 – a seguito della condotta censurata.

### **12.3 Sanzioni per i dirigenti**

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, dei principi generali del Modello e delle procedure aziendali, la Società provvederà ad assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione delle violazioni commesse, anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario sottostante al rapporto di lavoro tra azienda e lavoratore con qualifica di dirigente.

Le sanzioni individuate sono:

- il rimprovero scritto, per le violazioni di lieve entità;
- la risoluzione del rapporto con preavviso ovvero per giusta causa, per le violazioni di grave entità rispetto alle disposizioni del modello.

### **12.4 Misure nei confronti degli amministratori**

In caso di violazione della normativa vigente e del Modello da parte di un componente dell'Organo Amministrativo, l'OdV, di concerto con il Collegio Sindacale, trasmette all'Organo Amministrativo (Amministratore Unico o Consiglio di Amministrazione, in quest'ultimo caso per il tramite del Presidente), una relazione contenente:

- la descrizione della condotta contestata;
- l'indicazione delle disposizioni del Modello che risultano essere state violate;
- il soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro.

Nel caso in cui la Società sia amministrata da un unico amministratore, questi viene avvisato, contestualmente all'invio della contestazione, della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte che orali e delle modalità con cui procedere.

L'Organismo di Vigilanza ed il Collegio Sindacale valutano la fondatezza degli elementi acquisiti.

Ove lo ritenga opportuno, il Collegio Sindacale convoca l'Assemblea dei Soci per le determinazioni del caso.

Nel caso in cui la Società sia amministrata da più amministratori, a seguito dell'acquisizione della relazione dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione convoca il Consigliere a cui è contestata la violazione. La convocazione deve:

- essere effettuata per iscritto;



## PARTE GENERALE

- contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- comunicare all'interessato la data della convocazione, con l'avviso della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte che orali.

La convocazione deve essere effettuata in base alle stabilite modalità di convocazione del Consiglio di Amministrazione.

In occasione della convocazione del Consiglio di Amministrazione, cui è invitato a partecipare anche l'Organismo di Vigilanza, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da questi formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

Il Consiglio di Amministrazione, con l'astensione del Consigliere interessato, valuta la fondatezza degli elementi acquisiti e, a norma degli articoli 2392 e seguenti c.c., convoca l'Assemblea dei Soci per le determinazioni del caso.

La decisione del Consiglio di Amministrazione, nel caso di infondatezza, o quella dell'Assemblea convocata viene comunicata per iscritto, a cura del Consiglio di Amministrazione, all'interessato nonché all'Organismo di Vigilanza.

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione o della maggioranza dei Consiglieri, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale affinché convochi senza indugio l'Assemblea per gli opportuni provvedimenti.

Le sanzioni che possono essere applicate nei confronti degli amministratori sono:

- il richiamo formale scritto, per le violazioni non gravi;
- la sanzione disciplinare pecuniaria e revoca totale o parziale delle deleghe e delle procure, per le gravi violazioni;
- Decurtazione degli emolumenti;
- la revoca dell'incarico, per le violazioni gravi e tali da ledere la fiducia della Società nei suoi confronti.

### **12.5 Misure sanzionatorie nei confronti dei Sindaci e revisori**

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più Sindaci, possono essere applicate le seguenti misure:

- a) Diffida al puntuale rispetto delle prescrizioni di cui al presente Modello di organizzazione, gestione e controllo;
- b) Sospensione temporanea dalla carica;
- c) Revoca dalla carica ai sensi dell'art. 2400 comma II c.c.

L'Organismo di Vigilanza informa l'intero Collegio Sindacale e l'Amministratore Unico ovvero il Consiglio di Amministrazione della Società, mediante una relazione contenente:

- la descrizione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- il soggetto responsabile della violazione;



## PARTE GENERALE

- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro.

A seguito dell'acquisizione della relazione l'Amministratore Unico ovvero il Consiglio di Amministrazione in riunione congiunta con il Collegio Sindacale, convoca il Sindaco interessato a cui è contestata la violazione.

La convocazione deve:

- essere effettuata per iscritto;
- contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- comunicare all'interessato la data della convocazione, con l'avviso della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte che verbali.

L'Amministratore Unico ovvero Il Consiglio di Amministrazione della Società, valutata la rilevanza della segnalazione, provvede ad attivare l'Assemblea dei Soci per le determinazioni del caso.

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di più Sindaci o dell'intero Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza informa l'Amministratore Unico ovvero il Consiglio di Amministrazione affinché questo convochi senza indugio l'Assemblea per gli opportuni provvedimenti.

### **12.6 Misure sanzionatorie nei confronti di fornitori e consulenti**

L'inosservanza del Modello da parte di Collaboratori, la cui attività risulti concretamente sottoposta alla direzione o alla vigilanza di un Apicale dell'Ente, e che pertanto siano tenuti all'applicazione del Modello (o di sue parti), costituisce un comportamento contrario ai principi di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto ai sensi degli articoli 1175 e 1375 del Codice Civile e comporta l'applicazione di sanzioni costituite da penali, ritenute, risarcimenti, fino alla risoluzione del contratto in danno al Collaboratore nei casi più gravi.

Ogni violazione da parte delle Società di Service, dei Consulenti o dei Partner delle regole di cui al presente Modello agli stessi applicabili o di commissione dei Reati sono oggetto di analisi e valutazione da parte delle competenti strutture aziendali anche considerando eventuali specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti. Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001.

Misure applicabili sono:

- a) La diffida al puntuale rispetto delle prescrizioni di cui al presente Modello di organizzazione, gestione e controllo;
- b) La risoluzione del relativo contratto ferma restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni causati dal comportamento tenuto dal Collaboratore o dal Soggetto esterno.

Al fine di consentire l'assunzione delle iniziative previste dalle clausole contrattuali volte a garantire il rispetto dei principi del Codice Etico e delle regole del Modello applicabili ai terzi che abbiano rapporti contrattuali con la Società, l'Organismo di Vigilanza trasmette alle strutture aziendali competenti rispetto al rapporto contrattuale una relazione contenente:

- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;



## PARTE GENERALE

- la descrizione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni del Codice Etico e/o del Modello che risultano essere state violate;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro.

Le strutture aziendali competenti inviano all'interessato una comunicazione scritta contenente l'indicazione della condotta constatata, le previsioni oggetto di violazione, nonché l'indicazione delle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, nei contratti o negli accordi di *partnership* che si intendono applicare.

A tal fine le funzioni aziendali preposte alla stipulazione dei contratti assicurano l'inserimento nei documenti contrattuali di apposite clausole risolutive espresse.

### **12.7 Misure nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza**

Tali misure sono già previste al par. 7.3

### **12.8 Procedure**

Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche saranno applicate in proporzione alla gravità delle mancanze e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

- a) elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa, questa ultima per negligenza, imprudenza o imperizia);
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) potenzialità del danno derivante a Casino de La Vallée;
- d) livello di responsabilità gerarchica o tecnica;
- e) presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari nell'ultimo biennio (non saranno prese in considerazione le sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione).
- f) eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori che abbiano concorso nel determinare la mancanza.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari nei confronti dei Dipendenti, anche con qualifica dirigenziale, avverrà nel rispetto dei criteri stabiliti nei CCNL applicati e dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori (Legge n. 300/1970), nei modi e nei termini di seguito rappresentati:

1. a seguito della notizia di inosservanze o violazioni, il Delegato alle sanzioni disciplinari con la collaborazione dell'Ufficio Personale formula per iscritto le contestazioni al contravventore, fissando un termine, entro 5 giorni, per le controdeduzioni;
2. l'interessato, entro il termine fissato, presenta al Delegato alle sanzioni disciplinari le proprie controdeduzioni scritte;
3. Il Delegato alle sanzioni disciplinari, con la collaborazione dell'Ufficio Personale e del Responsabile di Funzione, se non ritiene necessario procedere ad ulteriori accertamenti, decide la sanzione disciplinare adeguata all'entità dell'inosservanza o della violazione contestata;
4. nei casi più gravi, il Delegato alle sanzioni disciplinari, può disporre la sospensione cautelare del contravventore con effetti immediato fino all'assunzione della relativa delibera.



## PARTE GENERALE

5. all'ODV è inviato, per conoscenza, il provvedimento di irrogazione della sanzione.

Nel caso in cui le violazioni al Modello configurino ipotesi di reato e come tali vengano contestate dall'Autorità Giudiziaria, l'Organo Amministrativo, fermo restando lo svolgimento della procedura prevista dal presente articolo per l'applicazione delle sanzioni, potrà sospendere la relativa decisione ove, alla luce delle controdeduzioni formulate tempestivamente dall'interessato e/o delle risultanze dell'istruttoria svolta in sede penale, risultino convincenti elementi di prova dell'irrilevanza penale del comportamento contestato. È comunque fatta salva ogni iniziativa dell'Organo Amministrativo a tutela della Società.

Nel caso venga assunto a carico del contravventore un provvedimento restrittivo della libertà personale a seguito di contestazione da parte dell'Autorità giudiziaria di ipotesi di reato che configurino violazioni del Modello, l'Organo Amministrativo, fermo restando lo svolgimento delle procedure previste per l'applicazione delle sanzioni disciplinari e quanto stabilito al precedente punto, potrà adottare la sanzione della sospensione dal rapporto di lavoro e dalla retribuzione per un periodo di tempo pari alla durata del provvedimento restrittivo della libertà personale.

L'Organo Amministrativo, nel deliberare l'applicazione di sanzioni nei confronti dei contravventori, può disporre, anche temporaneamente, la revoca delle deleghe eventualmente conferite, in particolare quando si tratta di Apicali, o l'assegnazione a diverso incarico, ove possibile.

Qualora la violazione venga accertata dall'ODV si applica la seguente procedura:

L'Organismo di Vigilanza trasmette al titolare del potere disciplinare una relazione contenente:

- la descrizione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- l'indicazione del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro.

A seguito dell'acquisizione della relazione dell'Organismo di Vigilanza, il titolare del potere disciplinare convoca il soggetto interessato, mediante invio di apposita contestazione scritta contenente:

- l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- i termini entro i quali il soggetto interessato ha facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte che verbali.

Nel caso in cui il soggetto interessato intenda rispondere oralmente alla contestazione, a tale incontro è invitato a partecipare anche l'Organismo di Vigilanza.

In tale sede sono acquisiti gli elementi rappresentati dal soggetto interessato.

A conclusione delle attività sopra indicate il Titolare del potere disciplinare si pronuncia in ordine alla eventuale determinazione della sanzione nonché riguardo la concreta comminazione della stessa sentito, eventualmente, il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

Il provvedimento di comminazione dell'eventuale sanzione è comunicato per iscritto all'interessato nel rispetto degli eventuali termini previsti dal CCNL.



## PARTE GENERALE

All'Organismo di Vigilanza è inviato, per conoscenza, il provvedimento di irrogazione della sanzione.

### ***12.9 Azione di risarcimento dei danni***

Casino de La Vallée promuove azione di risarcimento in presenza di comportamenti configuranti un illecito ai sensi del D.Lgs. 231/2001, in caso di accertamento della responsabilità dell'autore dell'illecito e del nesso di causalità con il danno derivante alla Società.