

ELECTRO SYSTEM

NOVOMATIC GROUP

**Modello di Organizzazione, Gestione e
Controllo di**

Electro System S.p.A. ai fini del D.Lgs

231/2001

PARTE GENERALE

INDICE

GLOSSARIO	4
SEZIONE PRIMA	6
1. CENNI SUL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	6
1.1. <i>La responsabilità amministrativa degli enti</i>	6
1.2. <i>I reati previsti dal decreto</i>	7
1.3. <i>Le sanzioni comminate dal decreto</i>	8
1.4. <i>Condizione esimente della responsabilità amministrativa</i>	9
1.5. <i>Vicende modificative dell'ente</i>	11
1.6. <i>Le "linee guida" di confindustria</i>	11
SEZIONE SECONDA	13
2. INTRODUZIONE AL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.....	13
2.1. <i>Obiettivi perseguiti con l'adozione del modello</i>	13
2.2. <i>Struttura del modello di electro system</i>	15
2.3. <i>I destinatari del modello</i>	16
2.4. <i>Elementi fondamentali del modello</i>	16
2.5. <i>Codice etico e modello</i>	17
2.6. <i>I presupposti del modello</i>	18
2.7. <i>Metodologia adottata per l'individuazione delle attività "a rischio" e definizione dei protocolli</i> 20	
SEZIONE TERZA	22
3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	22
3.1. <i>Premessa</i>	22
3.2. <i>Identificazione dell'organismo di vigilanza</i>	23
3.3. <i>Compiti dell'organismo di vigilanza</i>	24
3.4. <i>Poteri dell'organismo di vigilanza</i>	27
3.5. <i>Reporting dell'organismo di vigilanza</i>	28
3.6. <i>Flussi informativi nei confronti dell'organismo di vigilanza</i>	29
3.7. <i>Raccolta e conservazione delle informazioni</i>	30
SEZIONE QUARTA.....	30

4.	ADOZIONE DEL MODELLO NELL'AMBITO DEL GRUPPO	30
4.1.	<i>Applicazione da parte delle singole società e attuazione dei controlli sulle aree a rischio</i>	<i>30</i>
	SEZIONE QUINTA.....	31
5.	SISTEMA SANZIONATORIO	31
5.1.	<i>Destinatari e apparato sanzionatorio e/o risolutivo</i>	<i>31</i>
	SEZIONE SESTA.....	36
6.	AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	36
	SEZIONE SETTIMA	36
7.	INFORMAZIONE E FORMAZIONE	36
7.1.	<i>Clausole contrattuali.....</i>	<i>38</i>
	SEZIONE OTTAVA	38
8.	IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE.....	38
	SEZIONE NONA	Errore. Il segnalibro non è definito.
9.	MAPPATURA AREE SENSIBILI E RELATIVI PROTOCOLLI.....	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
9.1.	<i>Premessa.....</i>	<i>Errore. Il segnalibro non è definito.</i>
9.2.	<i>Mappa delle attività sensibili</i>	<i>Errore. Il segnalibro non è definito.</i>
9.3.	<i>Protocolli.....</i>	<i>Errore. Il segnalibro non è definito.</i>

ALLEGATI

All. 1 - I Reati Previsti Dal D.Lgs. 231/01

All. 2 - Il Codice Etico Di Gruppo

All. 3 - La Struttura Organizzativa e di Governo di Electro System

All. 4 – L'organigramma di Electro System

All. 5 - I Protocolli

All. 6 - Il societogramma del Gruppo Novomatic

All. 7 - Il sistema dei poteri di firma di Electro System

GLOSSARIO

Nel presente documento si intendono per:

“D.Lgs. 231/01” o “Decreto”	Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni.
“Società” o “la Società”	Electro System S.p.A.
“Casa Madre” o “Capogruppo” o “Novomatic AG”	Novomatic Austrian Gaming, società di diritto austriaco.
“Gruppo” o “Gruppo Novomatic”	Novomatic Italia S.p.A. in qualità di Società Holding di un Gruppo di società controllate.
“Modello di Organizzazione e Gestione”, “MOG” o “Modello”	<p>Il sistema organizzativo, gestionale e di controllo attuato dalla Società al fine di presidiare i rischi di commissione dei reati previsti dal Decreto e di assicurare il rispetto dei principi etici e deontologici definiti dalla stessa.</p> <p>Il MOG è predisposto in ottemperanza dell’art. 6 c.2 del D.Lgs. 231/01.</p>
“Soggetti Apicali”	Le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’Ente o di una sua Unità Organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso.
“Sottoposti”	Le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti che appartengono ai vertici aziendali.

“Destinatari”

Le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua Unità Organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale; le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, ivi compresi i membri degli organi societari, nonché le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti soggetti, cioè gli Apicali ed i Sottoposti. I consulenti occasionali e continuativi (quali lavoratori interinali e stagisti); i partner, i consulenti, i professionisti ed i fornitori di beni e servizi; ogni altra controparte che intrattenga con la Società rapporti contrattualmente regolati.

"Protocollo"

Documento definito per ognuna delle attività sensibili identificate, contenente la descrizione sintetica dei presidi organizzativi e dei controlli adottati dalla Società al fine di governare i processi di formazione ed attuazione delle decisioni e prevenire la commissione di reati.

“Processi Sensibili”

Attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati.

“Controlli Aziendali”

Il sistema di deleghe, procure, procedure e controlli interni aventi quale finalità quella di garantire un'adeguata trasparenza e conoscibilità dei processi decisionali, nonché i comportamenti che devono essere tenuti dai Soggetti Apicali e dai Soggetti Sottoposti, operanti nelle aree aziendali.

SEZIONE PRIMA

1. CENNI SUL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1. **LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI**

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, che reca la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” (di seguito, anche, il “**DECRETO**” o il “**D.Lgs. 231/2001**”), entrato in vigore il 4 luglio 2001 in attuazione dell’art. 11 della Legge Delega 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano, conformemente a quanto previsto in ambito comunitario¹, la responsabilità amministrativa degli enti, ove per “enti” si intendono le società commerciali, di capitali e di persone, nonché le associazioni, anche se prive di personalità giuridica.

Tale nuova forma di responsabilità, sebbene sia definita “amministrativa” dal legislatore, presenta i caratteri propri della responsabilità penale, essendo rimesso al giudice penale la competenza ad accertare i reati dai quali essa è fatta derivare ed essendo estese all’ente le medesime cautele e garanzie del processo penale nei limiti previsti dal Decreto.

La responsabilità amministrativa dell’ente deriva dal compimento di reati e illeciti amministrativi, espressamente e tassativamente indicati nel Decreto, a condizione che tali reati siano stati commessi nell’interesse ovvero a vantaggio dell’ente:

- a) da persone che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione dell’ente, ovvero di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che ne esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo (i “**SOGGETTI APICALI**”);
- b) oppure siano sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (i “**SOTTOPOSTI**”).

Oltre all’esistenza dei requisiti sopra descritti, il Decreto richiede anche l’accertamento dell’elemento soggettivo della colpevolezza dell’ente, al fine di poterne affermare la responsabilità.

Al riguardo, occorre precisare che la responsabilità dell’Ente è riconducibile a una “colpa di organizzazione”, da intendersi quale mancata adozione, da parte dell’ente, di misure di prevenzione adeguate atte a evitare la commissione dei reati di cui al successivo paragrafo, da parte dei suddetti soggetti individuati dal Decreto.

¹ Si fa riferimento ad alcune Convenzioni internazionali cui l’Italia ha aderito, quali:

- la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee;
- la Convenzione, anch’essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997, sulla lotta alla corruzione nella quale siano coinvolti i funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri;
- la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997, sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Tuttavia, laddove l'ente sia in grado di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un'organizzazione idonea a evitare la commissione di reati, attraverso l'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dallo stesso Decreto (il "MODELLO"), e che il reato sia stato commesso dall'autore aggirando fraudolentemente tale Modello, l'ente sarà esente da responsabilità.

In tale prospettiva, il giudizio sulla colpevolezza dell'ente andrà formulato tenendo conto dei seguenti elementi:

- se prima della commissione del reato l'ente ha adottato ed attuato un Modello idoneo a prevenire reati analoghi a quello verificatosi;
- se l'ente ha affidato ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo il compito di vigilare sul funzionamento del Modello.

La valutazione della validità del Modello adottato e della sua efficace attuazione è formulata dal giudice in sede di accertamento penale.

* * *

1.2. I REATI PREVISTI DAL DECRETO

I reati dal cui compimento è fatta derivare la responsabilità "amministrativa" dell'ente sono tassativamente indicati dal Decreto e dalle successive norme di modifica e integrazione, nonché dalle Leggi speciali che ad esso fanno riferimento.

Si elencano di seguito i reati attualmente previsti dal Decreto e da Leggi speciali ad integrazione dello stesso, precisando tuttavia che si tratta di un elenco destinato ad ampliarsi nel prossimo futuro:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto)
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis)
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter)
- Delitti contro la Fede Pubblica (art. 25-bis)
- Delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25-bis.1)
- Reati societari (art. 25-ter)
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater)

- h) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater)
- i) Reati contro la personalità individuale (art. 25-quinquies)
- j) Reati di abuso di mercato (art. 25 sexies)
- k) 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)
- l) Reati di ricettazione e riciclaggio nonché autoriciclaggio (art.25-octies)
- m) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies)
- n) Induzione a non rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies)
- o) Reati ambientali (art. 25-undecies)
- p) Reati transnazionali (Art. 10 Legge n. 146 del 16 marzo 2006)
- q) Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies)

Per l'elenco completo dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti, si rimanda all'Allegato n.1 al Modello.

Come accennato, la responsabilità dell'ente per le suindicate fattispecie di reato è prevista ogni qualvolta il reato sia stato commesso dai Soggetti Apicali o Sottoposti nell'"interesse" o a "vantaggio" dell'ente (cfr. articolo 5, comma 1, del Decreto).

* * *

1.3. LE SANZIONI COMMIMATE DAL DECRETO

Il sistema sanzionatorio descritto dal Decreto, a fronte del compimento o della tentata commissione dei reati sopra elencati, prevede l'applicazione delle seguenti sanzioni amministrative:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni pecuniarie possono essere irrogate sino alla pena massima di Euro 1.549.370,69.

Le sanzioni interdittive, invece, consistono:

- nell'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- nella sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- nel divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;
- nel divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Con la sentenza di condanna nei confronti dell'ente è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato. Nel caso in cui sanzioni interdittive vengano comminate, può essere disposta, come pena accessoria, anche la pubblicazione della sentenza di condanna.

Le sanzioni pecuniarie vengono comminate tramite l'introduzione di un sistema commisurativo per quote. Sono poi previsti casi di riduzione della sanzione pecuniaria dall'art.12 del Decreto.

* * *

1.4. CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

Per espressa previsione legislativa (articoli 6 e 7 del Decreto), l'ente non risponde dei reati sopraelencati sia nel caso in cui i Soggetti Apicali e/o Sottoposti, che hanno commesso il reato, abbiano agito nell'esclusivo interesse/vantaggio proprio o di terzi, sia nel caso in cui l'ente provi di aver adottato tutte le misure organizzative opportune e necessarie al fine di prevenire la commissione di reati da parte di soggetti che operino per suo conto.

In particolare, l'articolo 6 del Decreto, stabilisce che la responsabilità dell'Ente è esclusa qualora risulti dimostrato che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne il relativo aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

L'adozione del Modello, dunque, consente all'ente di potersi sottrarre all'imputazione di responsabilità amministrativa. La mera adozione di tale documento, con delibera dell'organo amministrativo dell'ente, da individuarsi nel Consiglio di Amministrazione, non è, tuttavia, sufficiente ad escludere *tout court* detta responsabilità, essendo necessario che il modello sia efficacemente attuato da parte dell'ente ed effettivamente applicato dall'ente medesimo.

Il Modello può ritenersi efficace solo qualora:

- individui le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- preveda specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individui modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- preveda obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- introduca un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Con riferimento all'effettiva applicazione del Modello, il Decreto richiede:

- una verifica periodica del Modello e la modifica dello stesso per l'ipotesi in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni imposte dal Modello ovvero intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente, ovvero modifiche legislative;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni imposte dal Modello.

Si ha esclusione della responsabilità ove le predette condizioni ricorrano, nel loro complesso, al momento della commissione del reato o illecito; tuttavia anche l'adozione e l'attuazione del "modello" avvenute in un momento successivo alla commissione del reato o illecito svolgono comunque effetti positivi in ordine alle sanzioni irrogabili all'ente (cfr. artt. 12, comma 3, 17, comma 1, lettera c), e 18, comma 1, del Decreto).

* * *

1.5. VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE

Il D.Lgs. 231/01 disciplina, inoltre, il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente per le sanzioni irrogate con riferimento a vicende modificative, quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda. In particolare, in caso di trasformazione, l'ente "trasformato" rimane responsabile anche per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Per quanto concerne la fusione, anche per incorporazione, l'ente risultante dalla fusione risponde anche dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione stessa. In linea generale, nel caso di scissione parziale la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto. Gli enti beneficiari della scissione diventano solidalmente responsabili per il pagamento delle sanzioni pecuniarie comminate all'ente scisso, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito.

Per quanto concerne le fattispecie di cessione e conferimento di azienda, il D.Lgs. 231/01 prevede una disciplina unitaria. In particolare, nel caso di cessione di azienda, il cessionario è solidalmente responsabile con il cedente per le sanzioni pecuniarie irrogate in relazione ai reati commessi nell'ambito dell'azienda ceduta, nel limite del valore trasferito e delle sanzioni risultanti dai libri contabili obbligatori ovvero delle sanzioni dovute ad illeciti dei quali il cessionario era comunque a conoscenza. E' comunque fatto salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente.

* * *

1.6. LE "LINEE GUIDA" DI CONFINDUSTRIA

L'art. 6 del Decreto dispone espressamente che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti e comunicati al Ministero della Giustizia, cui è data facoltà di formulare, di concerto con i Ministri competenti, entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati, purché garantiscano le esigenze indicate dall'articolo 6, comma 2, del D.Lgs. 231/01.

Tale previsione normativa ha principalmente la finalità di promuovere, nell'ambito degli aderenti alle associazioni di categoria, l'allineamento ai principi espressi dal D.Lgs. 231/01 e, parimenti, di stimolare l'elaborazione di codici strutturati che possano fungere da punto di riferimento per gli operatori che si accingano a redigere un modello di organizzazione e gestione.

Le Linee Guida di Confindustria sono state approvate dal Ministero della Giustizia, nella loro prima versione, con il Decreto Ministeriale del 4 dicembre 2003. Successivamente, sono stati pubblicati aggiornamenti da parte di Confindustria nel 2004, nel 2008 e nel 2014, questo approvato dal Ministero della Giustizia in data 21 luglio 2014, che ha giudicato tali Linee Guida idonee al raggiungimento delle finalità previste dal Decreto.

Electro System ha adottato il proprio Modello di Organizzazione Gestione e Controllo sulla base delle Linee Guida di Confindustria come da ultime approvate dal Ministero della Giustizia in tale data.

Nella definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo, le Linee Guida di Confindustria prevedono le seguenti fasi:

- l'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal Decreto;
- la predisposizione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli) idoneo a prevenire i rischi di reato identificati, attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all'interno dell'ente ed il suo adeguamento.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineate nelle Linee Guida di Confindustria, per garantire l'efficacia del Modello sono le seguenti:

- l'adozione di principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reati previsti dal Decreto, contenuti in un Codice Etico;
- un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, in particolare, con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo;
- procedure manuali e/o informatiche che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- poteri autorizzativi e di firma attribuiti in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite prevedendo, laddove richiesto, l'indicazione delle soglie di approvazione delle spese;
- sistemi di controllo di gestione capaci di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza o dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Le Linee Guida di Confindustria precisano, inoltre, che le componenti del sistema di controllo sopra citate devono conformarsi ad una serie di principi di controllo tra cui:

- la verificabilità, la documentabilità, la coerenza e la congruità di ogni operazione, transazione e azione;

- l'applicazione del principio di separazione delle funzioni e di segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- la documentazione dei controlli.

Inoltre, nella loro ultima versione, le Linee Guida pongono particolare enfasi nell'analisi della responsabilità per i reati presupposto 231 nei gruppi di imprese, stabilendo che ciascuna società del gruppo, in quanto singolarmente destinataria dei precetti del decreto 231, è chiamata a svolgere autonomamente l'attività di predisposizione e revisione del proprio Modello organizzativo. Tale attività potrà essere condotta anche in base a indicazioni e modalità attuative previste da parte della capogruppo in funzione dell'assetto organizzativo e operativo di gruppo. Peraltro, ciò non deve determinare una limitazione di autonomia da parte delle società controllate nell'adozione del Modello.

L'adozione da parte di ogni società del gruppo di un proprio autonomo Modello determina due fondamentali conseguenze:

- consente di elaborare un modello realmente calibrato sulla realtà organizzativa della singola impresa. Infatti, solo quest'ultima può realizzare la puntuale ed efficace ricognizione e gestione dei rischi di reato, necessaria affinché al modello sia riconosciuta l'efficacia esimente di cui all'articolo 6 del decreto 231;
- conferma l'autonomia della singola unità operativa del gruppo e, perciò, ridimensiona il rischio di una risalita della responsabilità in capo alla controllante.

* * * * *

SEZIONE SECONDA

2. INTRODUZIONE AL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

2.1. *OBIETTIVI PERSEGUITI CON L'ADOZIONE DEL MODELLO*

ELECTRO SYSTEM S.P.A., (di seguito la "Società"), controllata al 75% da Novomatic Italia, svolge attività di progettazione hardware e software, assemblaggio di componenti elettronici, attraverso tecnologie through hole (THT) e surface mount (SMT), cablaggio, ricerca e sviluppo nuovi prodotti.

La Società, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali a tutela della propria posizione e immagine, delle aspettative dei soci. e del lavoro dei propri dipendenti è consapevole dell'importanza di dotarsi di un modello di organizzazione, gestione e controllo (c.d. "MOG"),

idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti e collaboratori sottoposti a controllo e coordinamento da parte della Società.

Sebbene l'adozione del Modello non costituisca un obbligo imposto dal Decreto bensì una scelta facoltativa rimessa a ciascun singolo ente, per i motivi sopra menzionati, la Società ha deciso di adeguarsi alle prescrizioni del Decreto dotandosi di un proprio Modello ed avviando un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto e, se necessario, all'integrazione del sistema attualmente esistente.

Tale analisi ha tenuto conto sia delle specificità insite nella struttura organizzativa di Electro System sia delle attività e dei processi aziendali condivisi con le altre aziende del Gruppo Novomatic con le quali la Società ha in essere contratti per la gestione di alcune attività aziendali.

Il presente Modello è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società con delibera del 20 Gennaio 2017.

Attraverso l'adozione del Modello, la Società intende perseguire le seguenti finalità:

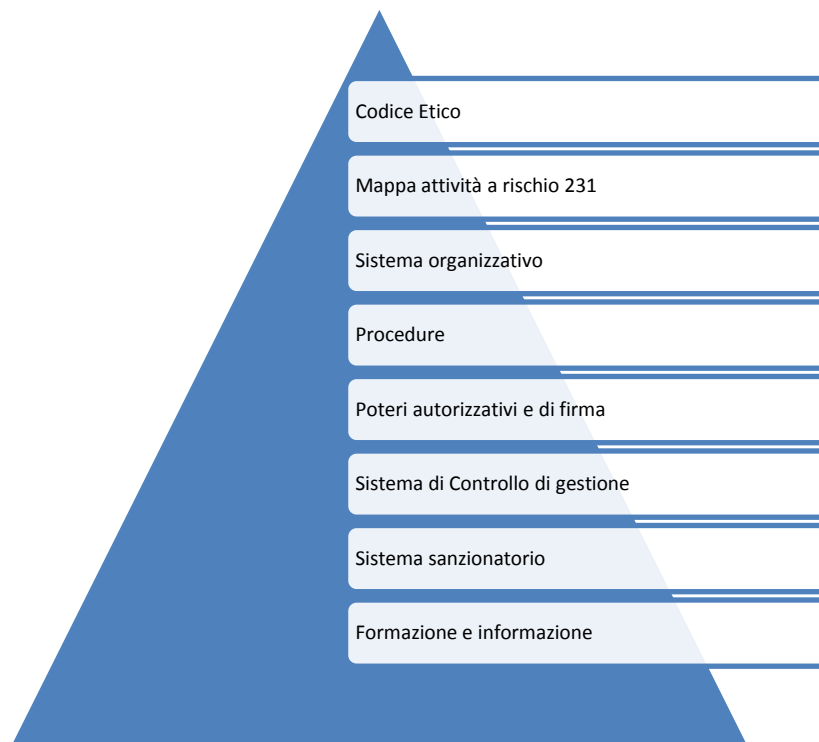
- determinare nei Destinatari del Modello, definiti al successivo paragrafo 2.3, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti, nonché di sanzioni amministrative irrogabili direttamente alla Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la stessa intende attenersi nell'esercizio delle attività aziendali;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire e/o contrastare la commissione dei reati stessi.

Un modello di organizzazione, di gestione e di controllo, infatti, è un complesso di regole e strumenti funzionali a dotare la società di un'efficace sistema organizzativo idoneo a individuare e prevenire i rischi.

Un buon Modello ai sensi del Decreto deve possedere i seguenti requisiti:

- Individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi reati;
- prevedere efficaci misure di controllo preventivo;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;

- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organo di vigilanza che, riceve i flussi informativi, verifica l'applicazione del modello e lo aggiorna;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.



* * *

2.2. **STRUTTURA DEL MODELLO DI ELECTRO SYSTEM**

Il Modello di Electro System si compone dei seguenti documenti:

- il **DOCUMENTO DI SINTESI** (a sua volta suddiviso in una **PARTE GENERALE** e una **PARTE SPECIALE**);
- il **CODICE ETICO della Capogruppo Novomatic Italia che richiama i principi di comportamento del Code of Conduct di Novomatic AG.**

La **PARTE GENERALE** del **DOCUMENTO DI SINTESI** è volta ad illustrare il quadro di riferimento normativo, i principi che distinguono il Modello e ad esporre i compiti ed i poteri dell'Organismo di Vigilanza, nonché il sistema disciplinare e sanzionatorio.

Nella **PARTE SPECIALE** del **DOCUMENTO DI SINTESI** ci si è invece principalmente dedicati a rappresentare la mappatura delle attività sensibili, con esempi di possibili modalità di realizzazione dei reati e la previsione di specifici protocolli relativi ai processi strumentali ritenuti a maggior rischio, al fine di evitare la potenziale commissione dei reati richiamati dal Decreto.

* * *

2.3. I DESTINATARI DEL MODELLO

Le disposizioni del presente Modello sono vincolanti per gli Amministratori, i sindaci, i revisori e per i dipendenti (per tali intendendosi tutti coloro che sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, incluso il personale dirigente), nonché per i collaboratori esterni legati da vincolo di controllo e coordinamento con la Società a norma del Decreto (di seguito, i “**DESTINATARI**”).

Con riferimento ai fornitori terzi e ai collaboratori esterni non rientranti tra i Destinatari, Electro System richiederà alla controparte di inserire clausole contrattuali che consentano ad essa di interrompere il rapporto contrattuale in presenza di accertamenti definitivi di condotte illecite ai sensi del Decreto da parte degli stessi (cfr. par. 7.1).

Inoltre, nei confronti di terze parti contraenti (collaboratori, consulenti, *partner* in affari, fornitori, etc.) che operano con la Pubblica Amministrazione o coinvolte nello svolgimento di attività a rischio rispetto ai reati societari, per conto o nell’interesse della Società, i relativi contratti dovranno:

- essere definiti per iscritto, in tutte le loro condizioni e termini;
- contenere clausole *standard* che prevedano il rispetto della controparte delle previsioni del Decreto ed una dichiarazione di conoscenza della normativa nonché la dichiarazione di conoscenza del Codice Etico della Società e di riconoscimento, accettazione e condivisione dei principi etici nello stesso contenuti;
- contenere apposite clausole risolutive espresse che prevedano la possibilità per la Società di risolvere i relativi contratti nel caso di violazione da parte degli stessi delle norme di cui al Decreto e dei principi del Codice Etico.

* * *

2.4. ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO

Con riferimento alle esigenze individuate nel Decreto, gli elementi fondamentali sviluppati da Electro System nella definizione del Modello, possono essere così riassunti:

- mappatura delle attività sensibili, con esempi di possibili modalità di realizzazione dei reati e dei processi strumentali potenzialmente associabili alla commissione dei reati richiamati dal Decreto da sottoporre, pertanto, ad analisi e monitoraggio periodico;
- identificazione dei principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto sia nel Codice Etico adottato dalla Società, sia, più in dettaglio, nel presente Modello;
- previsione di specifici protocolli relativi ai processi strumentali ritenuti a maggior rischio di reato, diretti a regolamentare espressamente la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società, al fine di fornire indicazioni specifiche sul sistema di controlli preventivi in relazione alle singole fattispecie di reato da prevenire; nei protocolli sono inoltre contenute le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- nomina di un Organismo di Vigilanza (di seguito, l' "O**oV**"), e attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello;
- approvazione di un sistema sanzionatorio idoneo a garantire l'efficace attuazione del Modello, contenente le disposizioni disciplinari applicabili in caso di mancato rispetto delle misure indicate nel Modello medesimo;
- svolgimento di un'attività di informazione, sensibilizzazione e divulgazione ai Destinatari del presente Modello;
- modalità per l'adozione e l'effettiva applicazione del Modello nonché per le necessarie modifiche o integrazioni dello stesso (aggiornamento del Modello).

* * *

2.5. **CODICE ETICO E MODELLO**

La Società intende operare secondo principi etici diretti ad improntare lo svolgimento dell'attività aziendale, il perseguimento dello scopo sociale e la sua crescita al rispetto delle leggi vigenti. A tale fine, la Società con delibera del Consiglio di Amministrazione del **20 Gennaio 2017**, ha adottato il Codice Etico del Gruppo allineato al «code of conduct» della Capogruppo Novomatic AG.

Il Codice Etico, pertanto, ha una portata di carattere generale e rappresenta un insieme di regole comportamentali, adottate spontaneamente da Electro System, che la stessa riconosce, accetta e condivide, dirette a diffondere, a tutti i livelli aziendali, una solida integrità etica e una forte sensibilità alle leggi ed alle regole

comportamentali. Il Modello, invece, risponde a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate espressamente a prevenire la commissione delle tipologie di reato previste dal Decreto medesimo (per fatti che, apparentemente commessi nell'interesse o a vantaggio della Società, possono fare sorgere a carico della stessa una responsabilità amministrativa da reato in base alle disposizioni del Decreto).

In considerazione del fatto che il Codice Etico richiama principi di comportamento idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al Decreto, tale documento acquisisce rilevanza ai fini del Modello e costituisce, pertanto, un elemento dello stesso.

* * *

2.6. I PRESUPPOSTI DEL MODELLO

Nella predisposizione del Modello, La Società ha tenuto conto del sistema di controllo interno già esistente, al fine di verificare l'idoneità dello stesso a prevenire le fattispecie di reato previste dal Decreto nelle aree di attività a rischio identificate.

Più in generale, l'effettivo sistema di controllo interno di Electro System deve garantire, con ragionevole certezza, il raggiungimento di obiettivi operativi, di informazione e di conformità:

- l'obiettivo operativo del sistema di controllo interno riguarda l'efficacia e l'efficienza della Società nell'impiegare le risorse, nel proteggersi dalle perdite, nel salvaguardare il patrimonio aziendale; tale sistema è volto, inoltre, ad assicurare che il personale operi per il perseguimento degli obiettivi aziendali, senza anteporre altri interessi a quelli della Società;
- l'obiettivo di informazione si traduce nella predisposizione di rapporti tempestivi ed affidabili per il processo decisionale all'interno e all'esterno dell'organizzazione aziendale;
- l'obiettivo di conformità garantisce, invece, che tutte le operazioni ed azioni siano condotte nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dei requisiti prudenziali e delle procedure aziendali interne.

Il sistema di controllo interno coinvolge ogni settore dell'attività svolta da Electro System attraverso la distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo, riducendo ragionevolmente ogni possibile conflitto d'interesse.

In particolare, nel disegno e/o adeguamento del proprio sistema di controllo interno la Società considererà, in coerenza con l'assetto dimensionale e operativo, i seguenti elementi:

- sistema organizzativo formalizzato e chiaro nell'attribuzione delle responsabilità;

- sistema di procedure e comunicazioni di servizio per i processi rilevanti;
- sistemi informatici orientati alla segregazione delle funzioni;
- sistema di controllo di gestione e *reporting*;
- poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità;
- sistema di comunicazione interna e formazione del personale.

Il sistema di controllo interno di Electro System è, dunque, ispirato ai seguenti principi:

- ogni operazione, transazione e azione deve essere veritiera, verificabile, coerente e documentata;
- nessuno deve poter gestire un intero processo in autonomia (c.d. segregazione dei compiti);
- il sistema di controllo interno deve poter documentare l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione.

La responsabilità riguardo al corretto funzionamento del sistema di controllo interno è rimessa a ciascuna struttura organizzativa per tutti i processi di cui essa sia responsabile ed è accentrata nella figura del responsabile per ogni settore (secondo il modello delle "tre linee di difesa").

La tipologia di struttura dei controlli aziendali esistente in Electro System prevede:

- controlli di linea, svolti dalle singole unità operative sui processi di cui hanno la responsabilità gestionale, finalizzati ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni;
- attività di monitoraggio, svolte dai responsabili di ciascun processo e volte a verificare il corretto svolgimento delle attività sottostanti sulla base dei controlli di natura gerarchica;
- attività di rilevazione, valutazione e monitoraggio del sistema di controllo interno sui processi e sui sistemi amministrativo-contabili che hanno rilevanza ai fini del bilancio.

La Società, sensibile alle esigenze di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività sociali, anche a tutela della propria reputazione e immagine, ha deciso di condurre un'attenta analisi dei propri strumenti di organizzazione, gestione e controllo, per verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure e/o consuetudini operative già adottate alle finalità previste dal Decreto e, ove ritenuto necessario, ad adeguarli.

* * *

2.7. METODOLOGIA ADOTTATA PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ "A RISCHIO" E DEFINIZIONE DEI PROTOCOLLI

Il Decreto prevede espressamente, all'articolo 6, comma 2, lettera a), che il Modello adottato dall'ente debba individuare le attività aziendali nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati richiamati dal Decreto.

L'impostazione del Modello ha pertanto incluso, da un lato, un'indagine sugli elementi costitutivi dei Reati, allo scopo di identificare le condotte concrete che, nel contesto aziendale, potrebbero realizzare le fattispecie delittuose; dall'altro ha previsto un'analisi del business della Società e della realtà operativa aziendale al fine di individuare, all'interno dei processi aziendali, le attività sensibili. Tale analisi ha tenuto conto dei seguenti principali elementi:

- della struttura organizzativa del Gruppo Novomatic Italia e del governo societario di Electro System;
- delle mansioni attribuite alle varie unità organizzative;
- delle prassi operative interne;
- dei poteri di cui sono investiti i principali attori della Società;
- delle caratteristiche specifiche del business della Società.

In tale prospettiva, dunque, è stata condotta l'analisi delle attività aziendali di Electro System e delle relative strutture organizzative, allo specifico scopo di identificare le aree di attività aziendale a rischio in cui possono essere commessi i reati previsti dal Decreto; gli esempi delle possibili modalità di realizzazione dei reati; nonché i processi nel cui svolgimento, sempre in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni e/o potrebbero essere forniti gli strumenti per la commissione delle fattispecie di reato (i cosiddetti processi strumentali).

*

a) Identificazione delle attività a rischio

Per poter identificare le attività a rischio commissione dei reati presupposto del Decreto, Electro System ha:

- svolto un'analisi del quadro generale di controllo della Società (statuto, organigramma, sistema normativo e di conferimento di poteri e deleghe, ecc.);
- svolto un'analisi dell'operatività aziendale al fine di identificare i processi, ovvero le attività, nel cui ambito è astrattamente possibile la commissione delle macro-categorie di reato individuate dal Decreto;
- identificato le Unità Organizzative che potenzialmente possono rendersi partecipi delle condotte criminose ovvero possono porre in essere quei presidi utili ad ostacolarne la commissione;

- svolto l'analisi e valutazione dell'effettiva esposizione al rischio di commissione dei singoli Reati rilevanti e delle prassi procedurali e controlli in essere.

In considerazione delle attività caratteristiche di Electro System, le aree rilevate, maggiormente esposte a rischi hanno riguardato; i reati contro la Pubblica Amministrazione; i delitti Informatici e trattamento illecito dei dati; i delitti di criminalità organizzata; i delitti contro la Fede Pubblica; i delitti contro l'industria ed il commercio; i reati societari; i reati inerenti alle norme sulla salute e sicurezza sul lavoro; i reati di ricettazione e di riciclaggio; i reati in materia di violazione del diritto d'autore; i reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria; i reati ambientali; i reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.

Il rischio di commissione di reati con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali; reati di abuso di mercato; reati transnazionali; per quanto non si possano escludere *tout court*, è stato ritenuto estremamente remoto e ragionevolmente coperto dal rispetto dei principi enunciati nel Codice Etico di Gruppo, che vincola tutti i suoi destinatari alla più rigorosa osservanza delle leggi e delle normative ad essa applicabili.

Sono da escludere, infine, le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili e i delitti contro la personalità individuale in quanto estranei al settore di attività in cui opera la Società.

L'identificazione delle aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto è stata realizzata anche attraverso le interviste ai responsabili di ciascuna funzione aziendale, come tali dotati della più ampia e profonda conoscenza dell'operatività di ciascun singolo settore dell'attività aziendale.

Per l'elenco delle attività a rischio (c.d. "ATTIVITÀ SENSIBILI") identificate, si rimanda al documento denominato "Modello Organizzativo - Parte Speciale".

Sono stati anche individuati i processi c.d. "strumentali" nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni e/o potrebbero essere forniti gli strumenti per la commissione delle fattispecie di reato.

In relazione a tali processi strumentali, inoltre, è stata effettuata l'analisi delle procedure operative e dei controlli esistenti nella Società, riconoscibili come idonei a presidiare il rischio individuato. I presidi individuati sono stati confrontati con le esigenze espresse dal Decreto, allo scopo di individuare eventuali carenze del sistema esistente. Laddove dovessero essere identificate ulteriori attività a rischio, la Società definirà gli interventi più idonei a prevenire in concreto le identificate ipotesi di rischio, tenendo in considerazione anche l'esistenza delle regole operative vigenti.

*

b) Definizione dei protocolli

La Società, sensibile all'esigenza di mantenere la necessaria flessibilità gestionale e di garantire, al contempo, il più rigoroso adeguamento ai dettami del Decreto, ha ritenuto opportuna l'attivazione di un processo "virtuoso" finalizzato all'adeguamento ed integrazione, ove necessario, di alcuni protocolli specifici per la regolamentazione delle attività relative ai processi strumentali individuati. Per ulteriori dettagli relativamente ai protocolli si rimanda al documento denominato "Modello Organizzativo - Parte Speciale".

In considerazione dell'organizzazione delle attività operative delle società del Gruppo Novomatic e delle forti interrelazioni esistenti tra le società del Gruppo, Electro System ha tenuto conto, nella redazione dei propri protocolli, del possibile coinvolgimento di una o più società del Gruppo.

Pertanto, i protocolli sono redatti in modo da essere, ove applicabili, in linea con quelli delle società del Gruppo Novomatic e tali da contenere la disciplina ritenuta più idonea a governare il profilo di rischio individuato, attraverso un insieme di regole definito sulla base di una dettagliata analisi delle modalità di gestione di ogni singola attività.

Ciascun protocollo formalmente adottato dalla Società vincola tutti i soggetti coinvolti, a vario titolo, nella gestione del processo disciplinato dallo stesso protocollo.

In base ai risultati della valutazione dei rischi, per la corretta gestione dei processi operativi è stato definito un adeguato supporto documentale (norme operative, procedure interne, ecc.) e/o di sistema per consentire che tali processi siano sempre verificabili in termini di congruità, coerenza e responsabilità.

* * * * *

SEZIONE TERZA

3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1. *PREMESSA*

L'articolo 6, comma 1, del Decreto prevede che la funzione di vigilare e di curare l'aggiornamento del Modello sia affidata ad un Organismo di Vigilanza interno all'ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso rimessi.

A tale proposito, le Linee Guida di Confindustria evidenziano che, sebbene il Decreto consenta di optare per una composizione sia monocratica che plurisoggettiva, la scelta tra l'una o l'altra soluzione deve tenere conto delle finalità perseguite dalle legge e, quindi, assicurare l'effettività dei controlli in relazione alla dimensione e complessità organizzativa dell'ente.

Le Linee Guida di Confindustria precisano, inoltre, che tale organo di controllo debba essere composto sia da personale interno sia da personale esterno all'ente, affinché ne sia meglio garantita l'autonomia e l'indipendenza.

* * *

3.2. *Identificazione dell'Organismo di Vigilanza*

In ossequio alle prescrizioni del Decreto e alle indicazioni espresse dalle Linee Guida di Confindustria, Electro System ha ritenuto di istituire un organo collegiale funzionalmente indipendente dal Consiglio di Amministrazione ma da questo nominato, che, per la composizione scelta, possa assicurare la conoscenza delle attività aziendali, e – al contempo – abbia autorevolezza e indipendenza tali da poter garantire la credibilità e la effettività delle relative funzioni. Inoltre, tenuto conto delle forti interrelazioni esistenti tra le Società e dell'opportunità per l'OdV di possedere conoscenze specifiche sul Gruppo e sulla filiera del gaming, è stato individuato, quale membro esterno, un esponente NON appartenente ad alcuna delle Società del Gruppo Novomatic.

In particolare, alla data dell'adozione del Modello, l'Organismo di Vigilanza di Electro System è un organo collegiale composto da 3 membri.

L'Organismo di Vigilanza è stato definito in modo da poter garantire i seguenti requisiti:

- **Autonomia e indipendenza**: detto requisito è assicurato dalla composizione plurisoggettiva, dall'assenza di alcun rapporto gerarchico all'interno dell'organizzazione e dalla facoltà di *reporting* al massimo vertice aziendale.
- **Professionalità**: requisito questo garantito dal bagaglio di conoscenze professionali, tecniche e pratiche, di cui dispongono i componenti dell'Organismo di Vigilanza.
- **Continuità d'azione**: con riferimento a tale requisito, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a vigilare costantemente, attraverso poteri di indagine, sul rispetto del Modello, a curarne l'attuazione e l'aggiornamento, rappresentando un riferimento costante per tutto il personale di Electro System.

L'ODV, a tutela della propria autonomia ed indipendenza, ha provveduto a formalizzare i principi e le concrete modalità operative di funzionamento dell'Organo all'interno del "Regolamento dell'Organismo di Vigilanza" che è portato a conoscenza del CdA di Electro System.

Fatta salva l'ipotesi di un'eventuale revisione del posizionamento dell'Organismo di Vigilanza anche sulla base dell'esperienza di attuazione del Modello, la revoca dei poteri propri di tale organo potrà avvenire esclusivamente per giusta causa e previa delibera del Consiglio di Amministrazione di Electro System, sentito il Collegio Sindacale.

* * *

3.3. COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza nell'esecuzione della sua attività ordinaria vigila, attraverso le funzioni di Electro System interessate, tra l'altro:

- sull'osservanza del Modello da parte delle strutture interessate di Electro System e sul relativo aggiornamento;
- sull'effettiva efficacia e capacità dei processi operativi e della rispettiva normativa in relazione alla struttura aziendale e al contesto di riferimento al fine di prevenire comportamenti illeciti;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello e dei processi di controllo, proponendo al Consiglio di Amministrazione, sulla base di verifiche e laddove se ne riscontri l'esigenza, le modifiche o integrazioni ritenute opportune;
- sull'effettiva formazione del personale con riguardo al Modello, alle procedure, al Decreto e alla normativa da questo richiamata.

L'Organismo di Vigilanza, in particolare, ha il compito di:

- assicurare una costante ed indipendente azione di sorveglianza sul regolare andamento dell'operatività e dei processi della Società, al fine di prevenire o rilevare l'insorgere di comportamenti o situazioni anomale e rischiose ai sensi del Decreto, attraverso la valutazione della funzionalità del complessivo sistema dei controlli interni e loro idoneità;
- curare l'aggiornamento del Modello e delle regole e dei principi organizzativi in esso contenuti o richiamati laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso e formulare osservazioni e suggerimenti in proposito, verificando l'attuazione ed efficacia delle soluzioni proposte;
- predisporre un efficace sistema di comunicazione interna che, garantendo la massima riservatezza e tutela del segnalante, permetta a tutti coloro che vengano a conoscenza di situazioni illecite, nonché di situazioni non conformi al Modello ed al Codice Etico adottati, di segnalare all'Organismo di Vigilanza ogni notizia rilevante ai fini del Decreto quali, a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, quelle emergenti da:
 - risultanze dell'attività di controllo (attività di monitoraggio, report riepilogativi, indici consuntivi);
 - anomalie riscontrate nello svolgimento delle varie attività;
 - decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
 - richieste di assistenza legale inoltrate da dirigenti e/o dipendenti per procedimenti relativi a reati previsti dal Decreto;

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o altra autorità, dai quali si evince lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per reati di cui al Decreto;
- notizie relative a commesse attribuite da Enti Pubblici o soggetti che svolgono funzioni di pubblica utilità;
- modifiche organizzative/procedurali riferibili al Decreto;
- effettuare, singolarmente o congiuntamente con l'Organismo di Vigilanza di Novomatic Italia Services (o altre società del Gruppo) particolari azioni di controllo nelle aree a rischio le cui attività operative e controlli sono svolti e presidiati direttamente dalle deputate funzioni di Novomatic Italia Services S.r.l. (o altre società del Gruppo) con possibilità di accedere alla documentazione rilevante di tutte le Società, senza alcuna forma di intermediazione.

Al fine dell'assolvimento delle responsabilità sopra riportate, l'Organismo di Vigilanza in termini operativi dovrà:

- con riferimento alla **verifica dell'efficacia del Modello:**
 - ✓ condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività a rischio di reato e dei relativi processi sensibili nell'ambito del contesto aziendale;
 - ✓ promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione organizzativa interna necessaria al funzionamento del Modello stesso, contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
 - ✓ coordinarsi con la funzione aziendale preposta per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi agli Organi Sociali, al personale e ai collaboratori esterni, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al Decreto;
 - ✓ monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
 - ✓ contribuire, in collegamento con le altre società del Gruppo, al continuo aggiornamento ed adeguamento del Modello e del sistema di vigilanza sull'attuazione dello stesso;
 - ✓ predisporre ed aggiornare, con continuità, le informazioni rilevanti al fine di consentire una piena e consapevole adesione alle regole di condotta della Società. A tale fine l'Organismo di Vigilanza curerà l'aggiornamento, in collaborazione con le funzioni aziendali preposte, dello spazio presente nella rete informatica della Società contenente tutte le informazioni relative al Decreto.
- con riferimento alla **verifica dell'osservanza e funzionamento del Modello:**
 - ✓ attivare le procedure di controllo, tenendo presente che la responsabilità primaria sul controllo delle attività resta comunque demandata ai soggetti individuati dalla normativa aziendale nelle diverse unità operative;

- ✓ disporre periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività presenti nell'alleato al modello organizzativo (c.d. "analisi dei rischi");
 - ✓ raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere allo stesso Organismo di Vigilanza obbligatoriamente trasmesse o tenute a sua disposizione;
 - ✓ coordinarsi con le altre funzioni aziendali, sia interne ad Electro System che quelle operanti in società consorelle che prestano servizi, per il migliore monitoraggio delle attività "sensibili". Allo scopo, l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante e deve essere tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività "a rischio" dagli Organi Sociali e dai responsabili delle strutture interessate: **(i)** sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la Società al rischio di commissione reati; **(ii)** sui rapporti con la Capogruppo, le altre società del Gruppo e gli altri soggetti terzi che operano per conto della Società nell'ambito di operazioni sensibili ai fini di reato; **(iii)** sulle operazioni straordinarie della Società. All'Organismo di Vigilanza, inoltre, devono essere segnalate eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre la Società al rischio di reato;
 - ✓ verificare che la normativa in vigore o in emanazione e le procedure siano adeguate e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto;
 - ✓ effettuare verifiche relative al grado di conoscenza acquisito dal personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto e dal Modello, tramite interviste a campione;
 - ✓ promuovere indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
 - ✓ coordinarsi con i responsabili delle competenti funzioni aziendali, anche di Novomatic Italia e Novomatic Italia Services, per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, ferma restando la competenza del competente Organo/funzione aziendale e del Presidente del CdA per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare.
- con riferimento alle proposte di **aggiornamento del Modello e di monitoraggio della loro realizzazione:**
 - ✓ interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del modello alle prescrizioni normative;
 - ✓ sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e controllo, esprimere periodicamente una valutazione sull'adeguatezza del Modello, rispetto alle prescrizioni del Decreto ed al presente documento, nonché sull'operatività dello stesso;
 - ✓ in relazione a tali valutazioni, presentare periodicamente al Consiglio di Amministrazione apposita relazione;

- ✓ verificare periodicamente l'attuazione ed effettiva funzionalità delle soluzioni/azioni correttive proposte;
- ✓ nell'espletamento di tale attività, l'Organismo di Vigilanza può assumere informazioni da qualsiasi struttura e/o persona della Società e accedere a tutti i documenti aziendali. A tal fine è stato predisposto un sistema di comunicazione interna (e-mail: odv@electrosystem.com) per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini della normativa garantendo la tutela e riservatezza del segnalante.

L'Organismo di Vigilanza si confronta, nei casi in cui lo ritenga funzionale ai fini dell'assolvimento dei propri compiti, con il Collegio Sindacale per ottenere informazioni in merito alle attività svolte da quest'ultimo, rilevanti ai fini del decreto in questione.

Nello svolgimento della propria attività di controllo, l'Organismo di Vigilanza si può avvalere dell'ausilio delle diverse funzioni aziendali interne e/o di professionisti esterni.

Nell'adempimento della propria funzione l'Organismo di Vigilanza ha accesso, tramite le funzioni aziendali, a tutte le attività svolte da Electro System e Novomatic Italia Services (o altre società del Gruppo), per quanto riguarda i processi in outsourcing, e alla relativa documentazione. In caso di attribuzione a soggetti terzi di attività rilevanti per il funzionamento del sistema dei controlli interni, l'Organismo di Vigilanza deve poter accedere anche alle attività svolte da tali soggetti.

Al fine di garantire un'autonomia anche finanziaria, all'OdV viene assegnato un *budget* di spesa, su base annua, per l'esercizio delle funzioni ad esso attribuite dal Modello in ragione ed in proporzione delle necessità riscontrate. Nel caso in cui il *budget* di spesa assegnato all'Organismo di Vigilanza non sia sufficiente, su motivata richiesta dell'OdV il Consiglio di Amministrazione porrà a disposizione dello stesso gli importi necessari.

* * *

3.4. POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti elencati al comma precedente, all'Organismo di Vigilanza sono attribuiti i poteri qui di seguito indicati:

- emanare disposizioni finalizzate a regolare l'attività dell'OdV;
- accedere ad ogni documento e/o informazione aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo di Vigilanza ai sensi del Decreto;

- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello, nell'osservanza delle procedure interne previste per l'assegnazione di incarichi di consulenza;
- disporre che i responsabili delle strutture aziendali forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali.

* * *

3.5. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Come anticipato, al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società e al Collegio Sindacale.

Il riporto a siffatti organi, competenti a convocare l'Assemblea, costituisce anche la miglior garanzia del controllo ultimo sull'operato degli amministratori, affidato – per previsione legislativa e statutaria – al socio.

L'Organismo di Vigilanza riferisce, sia al Consiglio di Amministrazione sia al Collegio Sindacale, lo stato di fatto sull'attuazione del Modello, gli esiti dell'attività di vigilanza svolta e gli eventuali interventi opportuni per l'implementazione del Modello:

- in modo continuativo nei confronti del Consiglio di Amministrazione e, almeno una volta all'anno, attraverso una relazione scritta;
- periodicamente nei confronti del Collegio Sindacale, su richiesta dello stesso in ordine alle attività svolte;
- occasionalmente nei confronti del Collegio Sindacale, nei casi di presunte violazioni poste in essere dai vertici aziendali o dai Consiglieri di Amministrazione, potendo ricevere dal Collegio Sindacale richieste di informazioni o di chiarimenti.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento e, al contempo, potrà – a sua volta – richiedere la convocazione del Consiglio di Amministrazione della Società ogni volta che ravveda l'opportunità di un esame o di un intervento in materie inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello o in relazione a situazioni specifiche.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, l'Organismo ha inoltre la possibilità, al fine di un pieno e corretto esercizio dei suoi compiti, di richiedere chiarimenti o informazioni direttamente ai soggetti aventi le principali responsabilità operative.

* * *

3.6. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il Decreto enuncia, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

Detti flussi riguardano tutte le informazioni e i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dai protocolli e da ciascun documento che concorre a costituire il Modello.

Sono stati, pertanto, istituiti precisi obblighi gravanti sul Consiglio di Amministrazione, sul Collegio sindacale e sul personale di Electro System.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio sindacale devono riferire all'Organismo di Vigilanza ogni informazione rilevante per il rispetto e il funzionamento del Modello.

I Destinatari devono riferire all'Organismo di Vigilanza ogni informazione relativa a comportamenti che possano integrare violazioni delle prescrizioni del Modello o fattispecie di reato.

A tali fini è istituito un canale di comunicazione riservato alla consultazione dell'Organismo di Vigilanza, consistente nell'invio allo stesso di corrispondenza riservata presso un indirizzo di posta e un indirizzo e-mail (e-mail: odv@electrosystem.com) da parte di chiunque voglia procedere alla segnalazione; siffatta modalità di trasmissione delle informazioni è intesa a garantire la riservatezza per i soggetti che segnalino il messaggio, anche al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi nei loro confronti.

L'OdV valuterà le segnalazioni pervenute, anche in forma anonima, e potrà convocare, qualora lo ritenga opportuno, il presunto autore della violazione, dando inoltre luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che siano necessarie per appurare la veridicità della segnalazione.

Qualora la segnalazione pervenga in forma scritta anonima, l'Organismo valuterà l'opportunità di procedere ad indagini, sempre che la segnalazione contenga riferimenti sufficientemente specifici.

Oltre alle segnalazioni anche ufficiose sopra indicate, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie aventi ad oggetto l'esistenza di un procedimento penale, anche nei confronti di ignoti, relativo a fatti di interesse per la Società;
- provvedimenti e/o notizie aventi ad oggetto l'esistenza di procedimenti amministrativi o controversie civili di rilievo relativi a richieste o iniziative di Autorità Amministrative Indipendenti, dell'Amministrazione finanziaria, di Amministrazioni locali e della Pubblica Amministrazione, riguardanti contratti, richieste e/o gestione di finanziamenti pubblici;
- richieste di assistenza legale inoltrate alla Società dal personale in caso di avvio di procedimenti penali o civili nei loro confronti;
- rapporti predisposti dai Direttori delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti che presentino profili rilevanti ai fini del rispetto del Modello.

Nell'esercizio del proprio potere ispettivo, l'Organismo di Vigilanza può accedere liberamente a tutte le fonti di informazione di Electro System, nonché prendere visione di documenti e consultare dati relativi alla Società ed alle società del Gruppo Novomatic Italia, per le attività svolte in outsourcing da queste ultime.

* * *

3.7. RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI

Tutte le informazioni, la documentazione e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei compiti istituzionali devono essere archiviate e custodite a cura dell'Organismo di Vigilanza in un apposito database (informatico o cartaceo) per un periodo di 10 anni, avendo cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla Privacy e consentendo l'accesso a tale database esclusivamente ai membri del Collegio Sindacale, agli Amministratori e al Responsabile dell'Internal Audit del Gruppo Novomatic Italia,.

* * * * *

SEZIONE QUARTA

4. ADOZIONE DEL MODELLO NELL'AMBITO DEL GRUPPO

4.1. APPLICAZIONE DA PARTE DELLE SINGOLE SOCIETÀ E ATTUAZIONE DEI CONTROLLI SULLE AREE A RISCHIO

In ottemperanza alle nuove Linee Guida rilasciate da Confindustria, Novomatic Italia ha attribuito alla responsabilità delle singole Società l'attuazione del Modello nel proprio ambito riguardo alle attività poste concretamente in essere nelle aree a rischio.

* * * * *

SEZIONE QUINTA

5. **SISTEMA SANZIONATORIO**

5.1. ***DESTINATARI E APPARATO SANZIONATORIO E/O RISOLUTIVO***

L'articolo 6, comma 2, del Decreto annovera tra gli elementi di cui si compone il Modello l'adozione, da parte dell'ente, di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello medesimo. Di conseguenza, risulta necessario che il Modello, al fine di poter prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto, individui e sanzioni i comportamenti che possano favorire la commissione di tali reati.

Ciò premesso, devono considerarsi soggetti al sistema disciplinare tutti i lavoratori subordinati dipendenti di Electro System come individuati dall'art. 2094 codice civile, non appartenenti alla categoria dirigenziale.

Nei confronti dei dirigenti potranno essere adottate misure riorganizzative di cui all'articolo 2103 del codice civile, oltre che, se del caso, risolutive del rapporto di lavoro ai sensi degli articoli 2118 e 2119 del codice civile.

Nei confronti dei soggetti con rapporti di collaborazione, ex articolo 2222 del codice civile (lavoratori autonomi) o ex articolo 409 del codice di procedura civile (lavoratori parasubordinati), che prestino la loro opera in favore della Società e, in generale, i consulenti esterni e tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con la Società, potrà farsi luogo al recesso o alla risoluzione del relativo contratto.

Il Sistema Sanzionatorio sarà applicabile nel caso in cui siano accertate violazioni del Modello, a prescindere dall'instaurazione o meno e dall'esito di un'eventuale indagine o di un procedimento penale, e mediante un sistema di gradualità della sanzione e che, secondariamente, rispetti il principio della proporzionalità tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

Vengono di seguito individuate le sanzioni disciplinari irrogabili:

- a) *Sanzioni disciplinari nei confronti dei lavoratori subordinati*: la violazione delle norme di Legge, delle disposizioni del Codice Etico, delle prescrizioni del presente Modello commesse da dipendenti della Società, nonché, in generale, l'assunzione di comportamenti idonei ad esporre la Società all'applicazione di sanzioni amministrative previste dal Decreto, potranno determinare l'applicazione delle sanzioni conservative o espulsive, nel rispetto dei limiti di cui all'articolo 2106 del codice civile, degli articoli 7 e 18 della Legge n. 300/1970 e della contrattazione collettiva, di volta in volta, applicabile. In particolare, al dipendente sarà applicata la sanzione del:

- i) **RIMPROVERO VERBALE**, nei casi di:
- lieve inosservanza di quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello o adozione di un comportamento negligente non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;
 - omessa segnalazione, da parte dei preposti, di lievi irregolarità commesse dal Personale.
- ii) **RIMPROVERO SCRITTO**, nei casi di:
- violazioni ovvero omissioni punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore rilevanza (violazione reiterata delle procedure interne previste dal Modello ovvero adozione ripetuta di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello medesimo);
 - omessa segnalazione, da parte dei preposti, di irregolarità non gravi commesse dal Personale;
 - reiterata omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità lievi commesse da altri appartenenti al Personale.
- iii) **MULTA NON SUPERIORE ALL'IMPORTO DI TRE ORE DI RETRIBUZIONE GLOBALE**, nei casi di:
- inosservanza delle procedure interne previste dal Modello ovvero negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello;
 - omessa segnalazione di gravi irregolarità commesse dal Personale, tali da esporre la Società ad una situazione di oggettivo pericolo ovvero tale da determinare per essa riflessi negativi.
- iv) **SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DAL TRATTAMENTO ECONOMICO PER UN PERIODO NON SUPERIORE A 3 (TRE) GIORNI**, nei casi di:
- ripetuta inosservanza delle procedure interne previste dal Modello ovvero negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello;
 - ripetuta omessa segnalazione di gravi irregolarità commesse dal Personale, tali da esporre la Società ad una situazione di oggettivo pericolo ovvero tale da determinare per essa riflessi negativi.
- v) **LICENZIAMENTO**, nei casi di:
- violazione delle prescrizioni del Modello con comportamenti tali da configurare una possibile ipotesi di reato sanzionato dal Decreto;
 - comportamento in palese violazione delle prescrizioni del Modello e tale da comportare la possibile applicazione a carico della Società delle sanzioni previste dal Decreto, riconducibile a mancanze di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e tale da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto medesimo.

- b) Lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti: la violazione delle norme di Legge, delle disposizioni del Codice Etico e delle prescrizioni previste dal presente Modello commesse da dirigenti di Electro System, nonché, in generale, l'assunzione di comportamenti idonei ad esporre la Società all'applicazione di sanzioni amministrative previste dal Decreto, potranno determinare l'applicazione dei provvedimenti di cui alla contrattazione collettiva di categoria, nel rispetto degli artt. 2118 e 2119 del codice civile. L'accertamento di eventuali violazioni, nonché dell'inadeguata vigilanza e della mancata tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza, potranno determinare a carico dei lavoratori con qualifica dirigenziale, la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa, ovvero l'assegnazione ad incarichi diversi, nel rispetto dell'articolo 2103 del codice civile.

Anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario, della posizione di garanzia e vigilanza sul rispetto delle regole stabilite nel Modello, che caratterizza il rapporto tra la Società e il dirigente, in conformità a quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti applicabile alla Società, in proporzione alla gravità delle infrazioni, verranno applicate le sanzioni qui di seguito indicate:

i) RIMPROVERO VERBALE, nei casi di:

- lieve inosservanza di quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello ovvero adozione di un comportamento negligente non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;
- omessa segnalazione di lievi irregolarità commesse da altri appartenenti al Personale.

ii) RIMPROVERO SCRITTO, nei casi di:

- violazioni ovvero omissioni punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore rilevanza (violazione reiterata delle procedure interne previste dal Modello o adozione ripetuta di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso);
- omessa segnalazione da parte dei preposti, di irregolarità commesse da altri appartenenti al Personale;
- reiterata omessa segnalazione da parte dei preposti, di irregolarità lievi commesse da altri appartenenti al Personale.

iii) LICENZIAMENTO, nei casi di:

- inosservanza delle procedure interne previste dal Modello ovvero negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello medesimo;
- omessa segnalazione di gravi irregolarità commesse dal Personale;
- violazione delle prescrizioni del Modello con comportamenti tali da configurare una possibile ipotesi di reato tra quelli previsti dal Decreto di gravità tale da esporre la Società ad una situazione oggettiva di pericolo o tale da determinare riflessi negativi per la Società medesima, intendendosi

in tal modo un inadempimento notevole degli obblighi a cui il lavoratore è tenuto nello svolgimento del proprio rapporto di lavoro;

- adozione di un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del Modello e tale da determinare la possibile concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal Decreto, riconducibile a mancanze di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso.

- c) Lavoratori autonomi, dei consulenti esterni e partner: i contratti stipulati dalla Società con i lavoratori autonomi, i suoi consulenti esterni diversi dai Destinatari e i *partner* commerciali conterranno – ove possibile – una specifica clausola per consentire la cessazione degli effetti del rapporto contrattuale connesse al compimento di reati previsti dal Decreto e dal Decreto del Ministro della Giustizia n. 161/1998, accertati con sentenza passata in giudicato fermo restando il diritto della Società di rivalersi per gli eventuali danni verificatisi in conseguenza di dette condotte, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle sanzioni amministrative previste dal Decreto.

Ai fini di una piena e perfetta efficacia preventiva del Modello, rispetto ai reati indicati dal Decreto sono istituite previsioni a valere a disciplina anche nei rapporti con i collaboratori esterni e i *partners* commerciali.

Segnatamente, nei contratti stipulati tra Electro System e siffatti soggetti devono essere inserite specifiche clausole risolutive espresse che prevedano, appunto, la risoluzione del contratto qualora le controparti contrattuali tengano comportamenti contrari con i principi contenuti nel presente Modello salvo ed impregiudicato comunque il diritto della Società di chiedere il risarcimento del danno, qualora la condotta della controparte sia tale da determinare un danno a carico della società. A tali fini, copia del Modello deve essere consegnata alle controparti contrattuali.

- d) Amministratori: alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale. A titolo esemplificativo e non esaustivo, commette una violazione rilevante ai fini del presente paragrafo l'Amministratore che:

- commetta gravi violazioni delle disposizioni del Modello Organizzativo e del Codice Etico;
- non provveda a segnalare tempestivamente situazioni di irregolarità o anomalie inerenti il corretto adempimento delle procedure di cui al Modello Organizzativo, di cui abbia notizia con fondamento e di tale gravità da compromettere l'efficacia del Modello organizzativo della Società o determinare un pericolo attuale o anche potenziale per la Società di irrogazione delle sanzioni del Decreto;

- non individui tempestivamente, anche per negligenza o imperizia, violazioni evidenti delle procedure di cui al Modello Organizzativo e non provveda ad eliminare dette violazioni e la perpetrazione di reati che ne consegue;
- ponga in essere comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato indicate nella Parte Speciale del Modello;
- ponga in essere qualsiasi situazione di conflitto di interessi nei confronti della Pubblica Amministrazione;
- distribuisca omaggi o regali a funzionari pubblici al di fuori di quanto previsto nel Modello organizzativo;
- presenti dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;
- destini somme ricevute da organismi pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli a cui erano destinati;
- non osservi rigorosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale;
- ostacoli l'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste intraprese.

Il Consiglio di Amministrazione procederà agli accertamenti necessari e potrà assumere, a norma di Legge e di Statuto, e sentito il collegio Sindacale, gli opportuni provvedimenti.

Resta salvo in ogni caso il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento dell'Amministratore.

- e) Sindaci: alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale. Il Collegio Sindacale procederà agli accertamenti necessari e potrà assumere, a norma di legge e di Statuto, di concerto con il Consiglio d'Amministrazione, gli opportuni provvedimenti.
- f) Organismo di Vigilanza: nei casi in cui l'Organismo di Vigilanza, per negligenza ovvero imperizia, non abbia saputo individuare, e conseguentemente eliminare, violazioni del Modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati, il Consiglio d'Amministrazione dovrà tempestivamente informare l'intero Collegio Sindacale. Il Consiglio d'Amministrazione procederà agli accertamenti necessari e potrà assumere, con il parere positivo del Collegio sindacale, gli opportuni provvedimenti – avvalendosi, qualora si versi

nell'ipotesi di lavoratore dipendente, del supporto della Direzione Risorse Umane di Novomatic Italia Services. Resta salvo in ogni caso il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento dell'Organismo di Vigilanza.

Laddove vi sia stata Violazione del Presente Modello e dei relativi Protocolli Organizzativi, il provvedimento disciplinare deve essere trasmesso per conoscenza all'OdV.

Il funzionamento e la corretta applicazione dei Protocolli di contestazione e sanzionamento degli illeciti disciplinari viene costantemente monitorato dal Consiglio di Amministrazione e dall'OdV.

* * * * *

SEZIONE SESTA

6. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello sono – per espressa previsione legislativa – una responsabilità rimessa al Consiglio di Amministrazione.

Il potere di adottare eventuali aggiornamenti del Modello compete, dunque, al Consiglio di Amministrazione, che lo eserciterà mediante delibera con le modalità previste per la sua adozione.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati previsti dal Decreto.

Compete, invece, all'Organismo di Vigilanza la concreta verifica circa la necessità od opportunità di procedere all'aggiornamento del Modello, facendosi promotore di tale esigenza nei confronti del Consiglio di Amministrazione.

* * * * *

SEZIONE SETTIMA

7. INFORMAZIONE E FORMAZIONE

Conformemente a quanto previsto dal Decreto, La Società ha definito un piano di comunicazione e formazione finalizzato a garantire una corretta divulgazione e conoscenza del Modello e delle regole di condotta in esso contenute, nei confronti delle risorse già presenti in azienda e di quelle da inserire, con differente grado di approfondimento in ragione del diverso livello di coinvolgimento delle stesse nelle attività a rischio.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'Organismo di Vigilanza, in collaborazione con la funzione Risorse Umane di Novomatic Italia Services e con i responsabili delle funzioni aziendali di volta in volta coinvolti nell'applicazione del Modello.

In relazione alla comunicazione del Modello, Electro System si impegna a:

- diffondere il Modello attraverso la pubblicazione sulla *intranet* aziendale e/o con qualsiasi altro strumento ritenuto idoneo;
- predisporre una specifica formazione *on line* destinata a tutto il personale avente qualifica di impiegato, quadro o dirigente;
- organizzare uno specifico incontro formativo con il *Top Management* nell'ambito del quale illustrare il Decreto ed il Modello adottato.

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

Le attività di comunicazione iniziale e di formazione periodica al personale aziendale sarà documentata a cura dell'Organismo di Vigilanza.

Inoltre, al fine di dare efficace attuazione al Modello da parte di tutti i Destinatari, Electro System intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria organizzazione. In particolare, obiettivo della Società è di estendere la comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello non solo ai propri soggetti Apicali e Sottoposti ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano anche occasionalmente per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di contratti e sui quali la Rappresentanza Generale sia in grado di esercitare direzione o vigilanza.

Sebbene tale attività di comunicazione sia diversamente caratterizzata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, l'informazione concernente i contenuti e i principi del Modello sarà, comunque, improntata a completezza, tempestività, accuratezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi Destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare.

* * *

7.1. CLAUSOLE CONTRATTUALI

Al fine di favorire il rispetto del Modello da parte dei partner contrattuali, Electro System provvederà ad inserire nei contratti di collaborazione ed in ogni altro contratto, clausole standard che impegnino contrattualmente le controparti a non adottare atti o intrattenere comportamenti tali da determinare una violazione del Modello o comunque a non commettere alcune dei reati previsti dal D. Lgs 231/01.

In caso di violazione di tale obbligo, dovrà essere prevista la risoluzione del contratto con eventuale applicazione di penali.

* * * * *

SEZIONE OTTAVA

8. IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE

All’O.d.V. devono essere comunicati il sistema di deleghe adottato dalla Società ed ogni successiva modifica, a cura del CdA, nonché le risultanze di verifiche sul sistema di deleghe che fossero effettuate dalle funzioni competenti, a cura delle funzioni preposte.

In linea di principio, il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi di sicurezza, ai fini della prevenzione dei Reati (rintracciabilità ed evidenziabilità delle Operazioni Sensibili) e, nel contempo, consentire comunque la gestione efficiente dell’attività aziendale.

Si intende per “**delega**” quell’atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative. Si intende per “**procura**” il negozio giuridico unilaterale con cui la Società attribuisce poteri di rappresentanza nei confronti di terzi. Ai titolari di una funzione aziendale che necessitano, per lo svolgimento dei loro incarichi, di poteri di rappresentanza, viene conferita una “procura generale” funzionale di estensione adeguata e coerente con le funzioni ed i poteri di gestione attribuiti al titolare attraverso la delega.

I requisiti essenziali del sistema di deleghe, ai fini di una efficace prevenzione dei Reati sono i seguenti:

- tutti coloro (compresi soggetti terzi con i quali la società intrattiene rapporti contrattuali) che intrattengono per conto di Electro System rapporti con la Pubblica Amministrazione devono essere dotati di delega formale in tale senso;
- le deleghe devono coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell’organigramma ed essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;

- ciascuna delega deve definire in modo specifico ed inequivoco i poteri del delegato e il soggetto (organo ed individuo) a cui il delegato riporta gerarchicamente;
- i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
- le “procure generali funzionali” sono conferite esclusivamente a soggetti dotati di delega interna o di specifico contratto di incarico che descriva i relativi poteri di gestione e, ove necessario, sono accompagnati da apposita comunicazione che fissi l'estensione dei poteri di rappresentanza ed eventualmente i limiti di spesa numerici, richiamando comunque i vincoli posti dai processi di approvazione della spesa.

L'Organo di Vigilanza deve verificare periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, il sistema di deleghe e procure in vigore e della loro coerenza con tutto 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 procuratore o via siano altre anomalie.