

CASINO  CAMPIONE D'ITALIA



**CODICE DI COMPORTAMENTO**

*ADOTTATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE CON DELIBERA DEL 9 DICEMBRE 2008*

<b>Doc. Id.:</b>	Tipo Doc.	Cod. Doc. 01	Versione 1.00	<b>N. pagine (inclusa la presente): 20</b>
------------------	-----------	-----------------	------------------	--

<b>Esaminato da:</b>	Organismo di Vigilanza e Controllo	il xx/xx/2011
<b>Approvato da:</b>	Consiglio di Amministrazione	il xx/xx/2011

STORIA DELLE MODIFICHE	
Versione	Intervento
0.00	Prima emissione
1.00	Aggiornamento a seguito dell'introduzione nel D.Lgs. 231/01 degli artt: 24 bis «delitti informatici», 24-ter «delitti di criminalità organizzata», 25-bis 1 «delitti contro l'industria ed il commercio», art. 25-novies: «delitti in materia di violazione del diritto d'autore»; 25-novies: «induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria». e alla modifica apportata all' art. 25 bis falsità in strumenti o segni di riconoscimento.

---

## Indice

1.	Introduzione .....	4
	Obiettivi del Codice di comportamento .....	4
	La Missione del Casinò di Campione d'Italia .....	4
2.	Norme, documenti e Leggi di riferimento .....	5
3.	Principi generali .....	6
	Valori etici .....	6
	Sicurezza, salute e ambienti di lavoro.....	7
	Ambiente e territorio .....	7
	Tutela della privacy .....	7
	Riservatezza e fedeltà .....	8
	Conflitto d'interesse .....	8
	Regali e omaggi.....	8
	Lealtà nell'attività commerciale.....	9
4.	Relazione con i clienti .....	10
	Principi generali .....	10
	Comunicazione.....	10
	Coinvolgimento della clientela.....	11
	Gestione delle posizioni creditorie .....	11
5.	Risorse umane .....	12
	Principi generali .....	12
	Doveri dei dipendenti e dei collaboratori.....	12
6.	Relazione con gli altri stakeholder .....	14
	Soci ed azionisti .....	14
	Società di revisione.....	14
	Pubbliche Amministrazioni.....	14
	Fornitori .....	15
	Organi di informazione e Mass Media.....	15
	Rapporti economici con partiti, organizzazioni sindacali ed associazioni.....	15
	Contributi e sponsorizzazioni.....	15
	Rapporti istituzionali .....	16
7.	Utilizzo delle tecnologie informatiche .....	17
	Principi di comportamento.....	17
8.	Gli organi di garanzia e controllo del Codice di Comportamento .....	18
	L'Organismo di Vigilanza e Controllo ed il Comitato Etico.....	18
	I compiti dell'Organismo di Vigilanza e Controllo e del Comitato Etico .....	18
9.	Sistema sanzionatorio .....	19

---

## 1. Introduzione

### *Obiettivi del Codice di comportamento*

Il Casinò di Campione d'Italia adotta il presente Codice di comportamento come **carta dei diritti e dei doveri morali**, in un'ottica di responsabilità sociale, cui devono ispirarsi, senza alcuna eccezione, tutti i dipendenti e collaboratori della Società (amministratori, manager, dipendenti, consulenti, società partecipate e/o controllate, partner, fornitori) nei rapporti sia interni sia esterni e per la realizzazione della Missione della Società.

Ciascun dipendente e collaboratore del Casinò, indipendentemente dalla posizione o dallo status, è responsabile delle proprie azioni nel rispetto del presente Codice di comportamento, delle politiche del Casinò e della Legge. Egli ha altresì la facoltà di chiedere a un responsabile o di contattare l'Organismo di Vigilanza in presenza di qualsiasi dubbio in materia di etica comportamentale.

L'approvazione del Codice di Comportamento avviene nell'ambito della adozione da parte della società del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001, di cui il Codice di Comportamento è parte integrante.

### *La Missione del Casinò di Campione d'Italia*

Il Casinò, sulla base degli scopi e delle finalità dello Statuto e degli accordi parasociali, si propone la seguente Missione Aziendale:

- fare del Casinò di Campione d'Italia un centro di eccellenza imprenditoriale nell'attività di offerta del gioco e del divertimento ad esso connaturati;
- rendere i Clienti i veri protagonisti del Casinò, in maniera tale da assicurarsi la loro presenza e far loro vivere una esperienza unica per qualità del servizio offerto all'interno delle strutture del Casinò;
- impegnarsi continuamente nella costante formazione e motivazione di tutti i dipendenti al più alto livello possibile, affinché siano orgogliosi del proprio lavoro e contribuiscano al raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- essere impresa di supporto e partecipe, attraverso una visione ed un metodo cooperativo, delle politiche di crescita e di sviluppo promosse e sostenute dagli enti territoriali.

---

## 2. Norme, documenti e Leggi di riferimento

- Artt. 2103, 2106, 2118, 2119 del Codice Civile;
- Art. 7 della Legge n. 300/1970 – Statuto dei lavoratori;
- Legge n. 604/1966 sui licenziamenti individuali;
- Testo Unico per il riassetto e la riforma delle norme vigenti in materia di salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro;
- Decreto Legislativo 30 Giugno 2003, n°196 – “Codice in materia di protezione dei dati personali” (testo unico della privacy) e successivi aggiornamenti;
- Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n°231- “Responsabilità amministrativa degli Enti” e successive modifiche e/o integrazioni;
- Legge 3 Agosto 2007, n°123 – “Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro”;
- Testo Unico per Salute e la Sicurezza nei luoghi di lavoro, D.Lgs. n. 81/2008;
- D.Lgs. n. 231/2007 “Attuazione della direttiva n. 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della Direttiva n. 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione”;
- Sistema di Gestione della Qualità del Casinò di Campione d'Italia.

---

### 3. Principi generali

#### *Valori etici*

Il Casinò di Campione d'Italia si impegna alla diffusione dell'etica quale fondamento per conservare ed accrescere l'asset più prezioso che è la **reputazione**. La buona reputazione è una risorsa immateriale essenziale in quanto:

- a. all'esterno favorisce, la fedeltà dei clienti, l'attrazione delle migliori risorse umane, la serenità dei fornitori, l'affidabilità verso i creditori, e la efficacia nei rapporti con gli Interlocutori Esterni;
- b. all'interno, essa consente di prendere e attuare le decisioni senza frizioni tra i Destinatari e di organizzare il lavoro senza controlli burocratici ed esercizi eccessivi dell'autorità.

La reputazione della Società dipende dal comportamento del suo personale. Ogni dipendente diretto e collaboratore del Casinò deve contribuire all'affermazione di una cultura societaria che legittimi la stessa Società come soggetto imprenditoriale capace di perseguire la sua Missione, senza pregiudicare al tempo stesso il benessere della comunità in cui è inserito.

Di conseguenza le azioni, i rapporti, le transazioni, la gestione delle risorse umane ed i comportamenti svolti nell'esercizio delle competenze e delle funzioni assegnate devono essere improntati a:

- c. legalità - rispetto ed applicazione delle leggi e dei regolamenti che disciplinano le imprese italiane e, in particolare, il settore in cui il Casinò opera;
- d. correttezza, trasparenza, obiettività, equità – tutto il personale del Casinò è tenuto a dare informazioni complete, corrette, trasparenti, comprensibili ed accurate, in modo tale che, nell'impostare i rapporti con l'azienda, gli interlocutori, di qualsivoglia genere, siano in grado di prendere decisioni autonome e consapevoli degli interessi coinvolti, delle alternative e delle conseguenze rilevanti. È fatto inoltre divieto a qualunque dipendente, indipendentemente dalla posizione o dallo status, di valersi della collaborazione di terzi per svolgere azioni che, in qualità di dipendente, avrebbe la proibizione di espletare direttamente;
- e. imparzialità - evitare ogni discriminazione in base ad età, sesso, stato di salute, razza, opinioni politiche e credenze religiose. Ciò si applica ad ogni aspetto delle decisioni del Casinò nelle relazioni con i propri stakeholder, siano essi clienti, dipendenti, fornitori, istituzioni, pubbliche autorità, soci ed azionisti;
- f. rispetto della persona e della sua dignità - astensione da ogni comportamento lesivo, offensivo e/o prevaricatore, di vessazioni psicologiche e fisiche, di molestie sessuali;
- g. reciprocità - il Casinò richiede ai principali fornitori e clienti della Società una condotta in linea con i principi esposti nel presente Codice di Comportamento;
- h. ripudio dell'illegalità – il Casinò condanna e quindi espressamente vieta condotte che direttamente o anche solo indirettamente possano integrare forme di collaborazione con associazioni criminali, comunque denominate. E' inoltre vietata ogni e qualsivoglia operazione che possa concretizzarsi in un

---

utilizzo di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché qualunque attività e/o forma di riciclaggio.

### ***Sicurezza, salute e ambienti di lavoro***

Il Casinò si impegna al fine di salvaguardare la salute e la sicurezza dei propri dipendenti, clienti, fornitori e visitatori; a rispettare la normativa vigente in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro e opera per consolidare e preservare, anche attraverso piani di formazione continua, la cultura della sicurezza e della salute sul lavoro del lavoratore.

Il Casinò si impegna a far rispettare il divieto di fumare nei luoghi di lavoro e a mantenere la salubrità degli ambienti, così come previsto dalle normative vigenti.

Riguardo alla sicurezza e salute del lavoratori negli ambienti di lavoro, il Casinò opera anche con azioni preventive.

A tal fine, la struttura interna, attenta all'evoluzione degli scenari di riferimento ed al conseguente mutamento dei rischi, realizza interventi di natura tecnica ed organizzativa, attraverso:

- l'introduzione di un sistema di gestione dei rischi e della sicurezza;
- una continua analisi del rischio e della criticità dei processi e delle risorse da proteggere;
- l'adozione delle migliori soluzioni e delle migliori modalità e tempistiche di lavoro;
- il coinvolgimento del personale dipendente al rispetto delle vigenti normative in materia, anche attraverso idonea formazione estesa ai dirigenti ed ai preposti.

### ***Ambiente e territorio***

Il Casinò di Campione d'Italia è consapevole della propria responsabilità nei confronti della comunità in cui opera, di conseguenza la Direzione del Casinò si impegna nel minimizzare gli impatti ambientali, diretti e indiretti, dell'attività aziendale, per preservare l'ambiente naturale a beneficio delle future generazioni.

Questo obiettivo viene perseguito attraverso la gestione sostenibile delle proprie risorse, il contenimento dei consumi, la riduzione delle perdite e la copertura dei fabbisogni con soluzioni tecnologiche a minore impatto ambientale, e garantendo una corretta eliminazione di ogni rifiuto prodotto dall'attività del Casinò.

### ***Tutela della privacy***

La privacy dei collaboratori è tutelata adottando standard che specificano le informazioni che la Società richiede ai collaboratori stessi, e le relative modalità di trattamento e conservazione, essendo esclusa qualsiasi indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e la vita privata dei collaboratori. Questi standard prevedono inoltre il divieto, fatte salve le ipotesi previste dalla legge, di comunicare/diffondere i dati personali senza previo consenso dell'interessato e stabiliscono le regole per il controllo, da parte di ciascun collaboratore, delle norme a protezione della privacy; nel caso di trattamento di dati sensibili, ai sensi della del D.Lgs. 196 del 2003, il Casinò adotta tutte le precauzioni necessarie e gli adempimenti prescritti dalla legge.

---

## ***Riservatezza e fedeltà***

Tutte le informazioni in possesso della Società, fatti salvi gli adempimenti di Legge, non possono essere usate per scopi diversi da quelli istituzionali. Particolare attenzione va riservata, ai dati ed alle informazioni personali di dipendenti, Clienti e collaboratori (testo unico della privacy).

Le politiche e le procedure societarie di sicurezza includono ulteriori requisiti per salvaguardare le informazioni ed i sistemi informatici. I dipendenti devono conoscere tali requisiti ed attenersivi; in particolare, l'utilizzo delle informazioni societarie aventi rilevanza esterna può essere effettuato solo dalle figure espressamente autorizzate.

## ***Conflitto d'interesse***

Per "conflitto di interessi" si intende la situazione in cui un dipendente e/o collaboratore della Società, così come sopra definiti (a qualsiasi livello gerarchico), a causa di interessi o attività personali, agisca non in conformità con le prescrizioni etiche e/o venga condizionato nella propria capacità di operare nell'esclusivo interesse della Società stessa: si può citare a titolo di esempio l'instaurazione di rapporti di lavoro per conto terzi e per altre case da gioco, attività per le quali è necessaria la preventiva autorizzazione della Direzione del Casinò.

Tutti coloro, ad ogni livello, che hanno rapporti diretti o indiretti con il Casinò devono evitare azioni ed attività che possano condurre a conflitto d'interesse.

In ogni caso è fatto obbligo ai dipendenti ed ai collaboratori, di informare l'Amministratore Delegato circa la presenza o il sopraggiungere di una qualsiasi forma di conflitto di interesse, reale o potenziale.

## ***Regali e omaggi***

Il personale del Casinò può accettare ed elargire atti di cortesia commerciale, come regali, omaggi o forme di ospitalità, solo se di modico valore e comunque tali da non compromettere la reputazione di una delle parti, o da non implicare trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile al Casinò. Per quanto concerne la relazione con i Clienti della casa da gioco, valgono le prescrizioni riportate nel relativo capitolo del presente Codice di Comportamento.

In ogni caso il Casinò si astiene da pratiche non consentite dalla legge, dagli usi commerciali o dai codici etici - se noti - delle aziende o degli enti con cui ha rapporti.

Il personale del Casinò ha il divieto di offrire e fare omaggi in denaro (direttamente o indirettamente, tramite membri del proprio nucleo familiare) ad alcuno, per nessuna ragione, in particolare a funzionari della Pubblica Amministrazione o a Clienti. Tali pagamenti violano la politica della Società. Di contro, l'offerta di denaro al personale del Casinò costituisce un illecito perseguibile legalmente.

Il dipendente che riceve omaggi o benefici non previsti dalle fattispecie consentite, o che vuole sapere se un dono è improprio, è tenuto, secondo le procedure stabilite, a darne comunicazione all'Amministratore Delegato, che ne valuta l'adeguatezza, anche attraverso il coinvolgimento del Consiglio di Amministrazione, fermo restando le libere determinazioni di colui che riceve il dono. Il Consiglio di Amministrazione, a tal

---

proposito, potrà chiedere un parere all'Organismo di Vigilanza e di Controllo in merito all'opportunità e alla congruità del dono medesimo.

### ***Lealtà nell'attività commerciale***

Il Casinò di Campione d'Italia intende tutelare il valore della concorrenza leale e della lealtà commerciale.

Per tale ragione richiede nella conduzione degli affari la massima trasparenza, onestà, correttezza, ed il pieno rispetto delle regole poste a tutela del mercato e della buona fede dei consumatori.

È vietato qualunque comportamento che possa costituire, anche solo potenzialmente, una frode in commercio o turbarne l'esercizio regolare.

---

## 4. Relazione con i clienti

### *Principi generali*

Il Casinò si impegna a fornire una esperienza di gioco e svago unica nel suo genere, senza discriminare arbitrariamente i propri clienti. In quest'ottica, lo stile di comportamento del Casinò e dei propri collaboratori nei confronti della clientela è volto:

- ad assicurare al cliente la massima soddisfazione in un quadro di cortesia, professionalità, disponibilità;
- a garantire a tutti i clienti piena ed uguale possibilità di vincita al gioco senza riservare per sé alcun tipo di vantaggio esclusivo, se non quelli previsti dal gioco stesso;
- a fornire qualsiasi informazione utile al giocatore in merito alle regole dei diversi giochi;
- a proibire l'ingresso alle sale da gioco ai minorenni, secondo quanto prescritto dalla Legge;
- a riservarsi il diritto di precludere il proseguimento dell'attività di gioco a quei clienti che, ove ne venga a conoscenza, stiano incorrendo in rilevanti perdite patrimoniali, affinché il gioco sia e rimanga un piacere;
- a non offrire beni, regali e denaro per favorire gli interessi della Società. Sono escluse dal divieto l'ospitalità e le altre forme di vantaggi offerte nella strategia di marketing e di fidelizzazione del Cliente secondo, in ogni caso, il rispetto delle procedure previste;
- a garantire la salute e dell'incolumità fisica delle persone all'interno della sala da gioco con l'impiego di tutte le risorse umane e tecnologiche disponibili, non da ultimo ricorrendo, ove necessario, all'Autorità Pubblica;
- ad evitare di intrattenere in ogni caso rapporti con persone prive dei requisiti di serietà ed affidabilità, ed implicati in attività illecite.

La cura della relazione con la clientela è affidato alla Direzione Marketing Clienti, alla Direzione Giochi ed alla Direzione Ristorazione ed eventi: i Responsabili di tali Direzioni presiedono la gestione di regali ed omaggi da offrire ai Clienti della casa da gioco, nel rispetto dei principi generali sanciti dal presente Codice di Comportamento e dalle linee guida in merito alle politiche di regali ed omaggi stabilite dalla Direzione del Casinò.

I rapporti con la clientela della casa da gioco sono inoltre improntati all'assoluto rispetto della normativa di legge in tema di antiriciclaggio, tutela dei dati personali, trasparenza e antiusura.

### *Comunicazione*

Le comunicazioni ai clienti del Casinò, compresi i messaggi pubblicitari ed il contenuto del sito internet aziendale, sono:

- chiare e semplici;
- conformi alle normative vigenti, senza ricorrere a pratiche elusive o comunque scorrette;

- 
- complete, così da non trascurare alcun elemento rilevante ai fini della decisione del cliente di vivere l'esperienza di gioco e dei servizi correlati offerta dal Casinò;
  - vere e non ingannevoli quanto al contenuto ed allo strumento di comunicazione.

### ***Coinvolgimento della clientela***

Il Casinò si impegna a dare sempre riscontro ai suggerimenti e ai reclami da parte dei clienti, avvalendosi di sistemi di comunicazione idonei e tempestivi ed è cura del personale addetto informare i clienti del ricevimento delle loro comunicazioni e dei tempi necessari per le risposte.

### ***Gestione delle posizioni creditorie***

La Società si impegna a non abusare delle proprie posizioni creditorie verso i propri clienti, al fine di trarne vantaggio o qualsiasi altra utilità.

Nel recupero del credito, la Società agisce secondo criteri oggettivi e documentabili applicando i seguenti principi:

- avviamento di procedure di recupero a partire dalle posizioni creditorie più risalenti;
- informazione preventiva al debitore sulla posizione e sull'ammontare del credito vantato.

Nella misura massima compatibile con gli interessi aziendali, favorisce la risoluzione amichevole di eventuali controversie.

---

## 5. Risorse umane

### *Principi generali*

Il Casinò considera le proprie risorse umane un patrimonio strategico ed indispensabile per la soddisfazione del Cliente e per la diffusione dell'etica e della qualità. Tutti i dipendenti del Casinò hanno il dovere di mantenere un comportamento corretto, rispettoso e collaborativo con i propri colleghi.

Per ogni dipendente, quindi, il rispetto delle norme del Codice è obbligazione contrattuale.

Per tutelare ed accrescere il patrimonio umano la Società è impegnata:

- affinché tutti i locali di lavoro siano in condizioni idonee ed ideali per lo svolgimento delle attività lavorative, così come idonee e funzionali devono essere le attrezzature affidate ai dipendenti;
- a selezionare il proprio personale in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi ed alle esigenze aziendali, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati. Le informazioni richieste sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psico-attitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato;
- a non assumere personale che possa far insorgere casi di conflitto di interesse all'interno del Casinò;
- ad offrire pari opportunità di sviluppo e crescita delle funzioni professionali in base a criteri di merito e competenza;
- a collegare i riconoscimenti economici, oltre che ai risultati quantitativi, anche all'osservanza delle leggi, dei regolamenti e delle norme del presente Codice;
- a programmare e sviluppare la crescita professionale ed una coscienza etica e della responsabilità sociale dell'impresa attraverso adeguata formazione, ottemperando ai requisiti stabiliti dalla normativa cogente in materia;
- ad introdurre un sistema interno di monitoraggio e valutazione dei risultati ottenuti nella logica di un continuo miglioramento. In tale ottica si inquadra il conseguimento ed il mantenimento, da parte di un Ente Terzo, della Certificazione UNI EN ISO 9001:2008.

### *Doveri dei dipendenti e dei collaboratori*

I dipendenti ed i collaboratori del Casinò sono tenuti al rispetto dei seguenti principi:

- a) agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro e quanto previsto dal Codice di Comportamento, assicurando le prestazioni richieste;
- b) conoscere ed attuare quanto previsto dalle politiche aziendali in tema di sicurezza, delle informazioni per garantirne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità, ed elaborare i propri documenti utilizzando un linguaggio chiaro, oggettivo ed esaustivo, consentendo le eventuali verifiche da parte di colleghi, responsabili o soggetti esterni autorizzati a farne richiesta;
- c) operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili ed in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando con precisione il

---

loro impiego. In particolare deve (i) utilizzare con scrupolo e parsimonia i beni a lui affidati, prestando particolare attenzione alla gestione delle risorse finanziarie di cui sia in possesso e (ii) evitare utilizzi impropri dei beni aziendali che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza, o comunque in contrasto con l'interesse dell'azienda;

- d) ogni dipendente e collaboratore del Casinò è responsabile della protezione delle risorse a lui affidate ed ha il dovere di informare tempestivamente le unità preposte di eventuali rischi o eventi dannosi;
- e) il personale impegnato nelle attività di rilevazione contabile e di predisposizione dei documenti che da essa derivano deve assicurarsi di riportare informazioni precise, esaurienti e verificabili, che devono riflettere la natura dell'operazione cui fanno riferimento nel rispetto dei vincoli esterni (norme di legge, principi contabili), nonché delle politiche, dei piani, dei regolamenti e delle procedure interne e devono essere corredati della relativa documentazione di supporto necessaria a consentire analisi e verifiche obiettive.

Le rilevazioni contabili devono consentire di:

- produrre situazioni economiche, patrimoniali e finanziarie accurate e tempestive destinate sia all'interno (es. report per la pianificazione e il controllo, report di analisi specifici richiesti dalla Direzione), sia all'esterno del Casinò (es. bilanci, documenti informativi);
- fornire gli strumenti per identificare, prevenire e gestire, nei limiti del possibile, rischi di natura finanziaria e operativa e frodi a danno del Casinò;
- effettuare controlli che permettano ragionevolmente di garantire la salvaguardia del valore delle attività.

---

## 6. Relazione con gli altri stakeholder

### *Soci ed azionisti*

La struttura societaria deve rappresentare per la gestione un punto essenziale di riferimento per lo sviluppo e la crescita del patrimonio societario e per la remunerazione del capitale sociale.

Il Casinò deve mantenere un profilo di massima correttezza, trasparenza, imparzialità ed equità nei rapporti con i propri Soci ed azionisti.

Al fine di preservare il buon nome e la reputazione della Società, il Consiglio di Amministrazione del Casinò:

- opera nel rispetto delle norme previste dal proprio Statuto, in particolare per quanto concerne il rapporto con soci ed azionisti in sede di assemblea;
- possiede, per tramite dei propri membri, il requisito dell'onorabilità, ovvero l'assenza di condanne con sentenza passata in giudicato per i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- assicura, attraverso i propri sistemi interni di regole e controlli, la corretta e trasparente gestione delle proprie risorse economiche e finanziarie;
- garantisce che tutto il personale impegnato nella formazione del bilancio della Società e/o delle sue controllate svolga i propri compiti controllando accuratamente i dati elaborati, collaborando con tutte le funzioni al massimo grado, segnalando eventuali situazioni di conflitto di interesse, fornendo informazioni chiare e complete.

### *Società di revisione*

I rapporti con le Società di revisione contabile devono essere improntati alla massima collaborazione, trasparenza, correttezza, al fine di prevenire qualunque forma di reato di natura societaria e di operare nel comune interesse di rappresentanza e tutela del Casinò.

In particolare, i compiti di revisione e consulenza sono tra di loro incompatibili: di conseguenza, le Società di revisione contabile non possono prestare attività di consulenza in favore del Casinò.

### *Pubbliche Amministrazioni*

I comportamenti degli Organi sociali e del Personale del Casinò nei confronti della Pubblica Amministrazione devono ispirarsi alla massima correttezza ed integrità.

Si rifiutano, pertanto, logiche di condizionamento delle decisioni della controparte, in ogni forma espresse o attuate, volte ad influenzare decisioni in favore del Casinò o a richiedere od ottenere un trattamento di favore. È altresì vietato dare corso a richieste da parte di personale della Pubblica Amministrazione tendenti a subordinare decisioni ed atti in favore del Casinò a riconoscimenti di qualsiasi genere.

Al verificarsi di episodi della specie, o di tentativi più o meno espliciti, è dovere di ogni collaboratore del Casinò darne tempestiva informazione al proprio diretto superiore (e quando le circostanze lo impongano, ovvero nei casi gravi, direttamente al Consiglio di Amministrazione o all'Organismo di Vigilanza).

---

I rapporti con le Pubbliche Amministrazioni sono tenuti dagli esponenti aziendali specificamente designati; la tracciabilità dei contatti tra il Casinò e le Pubbliche Amministrazioni è eseguita secondo le procedure aziendali in vigore.

Nei rapporti con l'Autorità giudiziaria tutti i dipendenti devono offrire la più ampia collaborazione, rendendo dichiarazioni veritiere. Ogni forma di reticenza, omertà e falsità è contraria agli interessi dell'azienda poiché il Casinò intende agire nel pieno rispetto della legge.

### ***Fornitori***

La selezione dei fornitori e la formulazione delle condizioni di acquisto di beni e servizi per il Casinò è dettata da valori e parametri di concorrenza, obiettività, correttezza, imparzialità, equità, prezzo, qualità del bene e del servizio reso, garanzie di assistenza e, in ultimo, da un'accurata e precisa valutazione dell'offerta.

La contrattazione con i fornitori avviene in linea con il principio normativo della buona fede contrattuale e della corretta esecuzione delle obbligazioni reciproche e nella pronta comunicazione di eventuali modifiche alle condizioni generali di contratto da parte del Casinò, ivi incluse, senza limitazione, le eventuali variazioni economiche e tecniche dell'oggetto della prestazione derivanti da qualsiasi causa. Sono peraltro, ed in ogni caso, da evitare pratiche elusive o comunque scorrette.

Le relazioni con i fornitori sono oggetto di un costante monitoraggio da parte degli organi preposti e la stipula di un contratto con un fornitore deve sempre basarsi su rapporti di estrema chiarezza.

Per garantire la massima trasparenza ed efficienza del processo di acquisto, il Casinò si ispira al principio che prevede:

- la separazione dei ruoli tra l'unità richiedente la fornitura e l'unità stipulante il contratto;
- un'adeguata tracciabilità delle scelte adottate.

### ***Organi di informazione e Mass Media***

Qualunque comunicazione da parte del Casinò verso l'ambiente esterno deve essere veritiera, chiara, trasparente, non strumentale, conforme alle politiche ed ai programmi della Società.

In ogni caso, la comunicazione è soggetta ai vincoli di rispetto della tutela dei dati personali e può essere divulgata solo dalle figure espressamente autorizzate.

### ***Rapporti economici con partiti, organizzazioni sindacali ed associazioni***

Il Casinò non finanzia partiti o associazioni con finalità politiche né in Italia né all'estero, i loro rappresentanti o candidati, né effettua sponsorizzazioni di congressi o feste che abbiano un fine esclusivo di propaganda politica. Si astiene da qualsiasi pressione diretta o indiretta ad esponenti politici. La Società non eroga contributi ad organizzazioni con le quali può ravvisarsi un conflitto di interessi.

### ***Contributi e sponsorizzazioni***

La Società può aderire alle richieste di contributi limitatamente alle proposte provenienti da enti e associazioni dichiaratamente senza fini di lucro e con regolari statuti e atti costitutivi, che siano di elevato

---

valore culturale o benefico e che abbiano respiro nazionale o, in ogni caso, che coinvolgano un notevole numero di cittadini.

Le attività di sponsorizzazione sono destinate solo ad eventi che offrano garanzia di qualità o per i quali il Casinò può collaborare alla progettazione, in modo da garantirne originalità ed efficacia.

In ogni caso, nella scelta delle proposte cui aderire, il Casinò presta particolare attenzione verso ogni possibile conflitto di interessi di ordine personale o aziendale.

### ***Rapporti istituzionali***

Ogni rapporto con le istituzioni è riconducibile esclusivamente a forme di comunicazione volte a valutare le implicazioni dell'attività legislativa e amministrativa nei confronti del Casinò, a rispondere a richieste informali e ad atti di sindacato ispettivo o comunque a rendere nota la posizione su temi rilevanti per la Società. A tal fine, il Casinò si impegna a:

- instaurare, senza alcun tipo di discriminazione, canali stabili di comunicazione con tutti gli interlocutori istituzionali a livello internazionale, comunitario e territoriale;
- rappresentare gli interessi e le posizioni del Casinò, in maniera trasparente, rigorosa e coerente, evitando atteggiamenti di natura collusiva.

Al fine di garantire la massima chiarezza nei rapporti, i contatti con gli interlocutori istituzionali avvengono esclusivamente tramite referenti che abbiano ricevuto esplicito mandato dal vertice del Casinò.

---

## 7. Utilizzo delle tecnologie informatiche

### *Principi di comportamento*

Il Casinò di Campione raccomanda l'utilizzo degli strumenti di lavoro con particolare riferimento alle nuove tecnologie informatiche (posta elettronica ed internet) nel rigoroso rispetto della legge e delle norme interne e pertanto da usare esclusivamente per lo svolgimento delle proprie mansioni ed attività lavorative..

La navigazione in internet è consentita per ragioni legate allo svolgimento delle proprie mansioni ed attività lavorative.

E' consentito installare programmi provenienti dall'esterno (mediante Floppy, CD- ROM, CD musicali, Internet o altro) solo se espressamente autorizzati; non è consentito usare strumenti software e/o hardware atti ad intercettare, falsificare, alterare, sopprimere o trasmettere il contenuto di comunicazioni e/o documenti informatici; non è consentito modificare le configurazioni impostate dal CED sul proprio PC.

Il Casinò, si impegna a garantire il rispetto delle norme poste dal legislatore a tutela del diritto d'autore.

E quindi vietato in qualsiasi modo e forma, riprodurre, trascrivere, porre in commercio, abusivamente (ad esempio senza previo accordo con l'autore o con il legittimo distributore o con il soggetto titolare dei diritti d'autore, in spregio alle regole siae) opere altrui o duplicare abusivamente i programmi per elaboratore o predisporre mezzi volti a rimuovere eludere dispositivi di protezione di programmi.

---

## 8. Gli organi di garanzia e controllo del Codice di Comportamento

### *L'Organismo di Vigilanza e Controllo ed il Comitato Etico*

La vigilanza sull'osservanza e il rispetto delle norme etiche è demandata in via ordinaria all'Organismo di Vigilanza e Controllo. Qualora l'Organismo di vigilanza e Controllo lo reputi necessario, per la risoluzione di particolari questioni o per valutare l'esigenza di predisporre norme comportamentali relative a nuove aree di attività, esso potrà convocare un Comitato Etico. Il Comitato è composto da:

- un Consigliere in rappresentanza del Consiglio di Amministrazione, il quale assume la presidenza;
- un esperto legale indicato dal Collegio Sindacale;
- l'Amministratore Delegato;
- il Responsabile del Personale;
- il Direttore Amministrativo;
- il Responsabile della Qualità;
- il Responsabile Direzione Giochi.

### *I compiti dell'Organismo di Vigilanza e Controllo e del Comitato Etico*

All'Organismo di Vigilanza e al Comitato Etico, qualora venga convocato, sono attribuiti i seguenti compiti:

- promuovere iniziative, attraverso piani di comunicazione e formazione, atte a diffondere la conoscenza del Codice di Comportamento e dei suoi principi fondamentali;
- coordinare la revisione, la modifica e la integrazione del Codice di Comportamento e delle sue eventuali procedure attuative perché si mantengano sempre conformi alle leggi vigenti;
- fornire pareri nell'interpretazione, valutazione, attuazione delle prescrizioni del Codice di Comportamento, al fine di renderlo lo strumento di riferimento del corretto comportamento da tenere all'interno dell'organizzazione;
- attivare le funzioni aziendali, a seguito di violazioni del Codice di Comportamento e di comportamento anomali in ogni modo rilevati, mediante segnalazioni e rapporti affinché assumano i necessari provvedimenti correttivi;
- garantire la tutela dei soggetti segnalanti;
- assicurare, salvi gli obblighi di legge, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- relazionare annualmente il Consiglio di Amministrazione in merito allo stato di attuazione del Codice di Comportamento, sulle iniziative assunte e sull'efficacia dei provvedimenti correttivi assunti dalle funzioni aziendali.

---

## 9. Sistema sanzionatorio

Con riferimento alle Norme, Documenti e Leggi cui questo Codice di comportamento si sottopone, il rispetto delle prescrizioni contenute nel presente documento rientra tra gli obblighi assunti dal personale all'atto della costituzione del rapporto di lavoro con il Casinò.

Di conseguenza, il Consiglio di Amministrazione prevedrà e definirà le sanzioni da applicare sul piano disciplinare, legale o penale, in coerenza con quanto previsto dai vigenti Contratti Collettivi Nazionali.



Casinó Municipale di Campione d'Italia  
Piazzale Milano, 2  
22060 Campione d'Italia (CO)  
Tel. 0041.91.640.1111  
Fax 0041.91.640.1112  
Numero verde 00800-80077700  
[marketing@casinocampione.ch](mailto:marketing@casinocampione.ch)

Tutti i diritti sono riservati.

Nessuna parte di questo elaborato può essere riprodotto o trasmesso con qualsiasi mezzo senza un permesso scritto da parte di Casinó di Campione.