



DORNA WSBK ORGANIZATION S.R.L.

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI DORNA WSBK ORGANIZATION S.R.L. - PARTE GENERALE

*ex D.Lgs. 231/2001*

Sede Legale: Viale Luca Gaurico 9/11 - 00143 Roma, Italia - Cap. Soc. € 500.000 i.v. - n. REA 1151224 - P.IVA 09251551009  
La società è soggetta alla direzione e coordinamento della Dorna Sports S.L.

Rev. N°	Data App.	Descrizione Revisione	Approvato da

**SOMMARIO**

<b>1. INTRODUZIONE</b> .....	3
<b>2. PREMESSA</b> .....	3
<b>Il Decreto Legislativo 231/01</b> .....	3
<b>Le Linee Guida delle Associazioni di categorie</b> .....	11
<b>3. IL MODELLO</b> .....	12
<b>Finalità del Modello</b> .....	12
<b>Elementi del Modello</b> .....	12
<b>Destinatari del Modello</b> .....	13
<b>Approvazione e modifica del Modello</b> .....	13
<b>Attuazione del Modello</b> .....	14
<b>4. GLI ELEMENTI DEL MODELLO</b> .....	14
<b>Protocollo descrittivo del processo di mappatura delle aree a rischio e dei controlli</b> .....	14
<b>Il Sistema organizzativo ed autorizzativo</b> .....	15
<b>Protocollo per l'adozione e l'aggiornamento del Codice Etico</b> .....	17
<b>Il Sistema di gestione delle risorse finanziarie</b> .....	18
<b>Sistema per la Gestione della Salute e della Sicurezza nei luoghi di lavoro</b> .....	19
<b>Il Sistema di gestione delle risorse finanziarie</b> .....	20
<b>Il Sistema disciplinare</b> .....	21
<b>L'Organismo di Vigilanza</b> .....	21
<b>Il Sistema di flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza</b> .....	22
<b>La Piano di formazione e comunicazione</b> .....	24
<b>5. IL WHISTLEBLOWING</b> .....	26
<b>6. LA MAPPATURA DI DORNA WSBK ORGANIZATION SRL - SUCURSAL EN ESPAÑA</b> .....	28
<b>7. ALLEGATI</b> .....	29

## 1. INTRODUZIONE

DORNA WSBK ORGANIZATION S.r.l. (di seguito la “**Società**” o “**DWO**”), è la società promotrice del Campionato Mondiale FIM Superbike, licenziato dalla FIM (Fédération Internationale de Motocyclisme) (di seguito il “**Campionato**”).

Il Campionato mondiale Superbike, conosciuto con l’acronimo SBK-TM, è il campionato mondiale della classe Superbike che si disputa sin dal 1988 e consiste in competizioni che si svolgono nei più prestigiosi circuiti del mondo. Conosciuto anche come World Superbike FIM Championship (WSBK) è il più importante campionato per moto derivate dalla produzione di serie, ovvero dalle moto normalmente realizzate per la circolazione stradale.

La Società negli ultimi anni ha assistito ad una crescita ed affermazione del business e nel 2013, è stata acquisita dalla Dorna Sports S.L., leader nel settore del motorsport a livello internazionale in quanto proprietario della licenza del Campionato di motomondiale (Moto GP).

Nell’attuale contesto, assumono rilevanza oltre ai processi amministrativo-contabili e gestionali quelli legati alla salute e sicurezza sul lavoro, operando la Società in un contesto dinamico, quale quello dei circuiti che richiede forti capacità di flessibilità ed adattamento della struttura operativa alle variabili esterne. Nell’ottica di una gestione sempre più efficiente e di modernizzazione delle strutture aziendali, la Società adotta il presente modello di gestione, organizzazione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001, il quale s’inserisce, pertanto, nel più ampio Sistema di Controllo Interno esistente.

## 2. PREMESSA

### Il Decreto Legislativo 231/01

In data 8 giugno 2001, con il Decreto Legislativo n. 231 (di seguito denominato il “**Decreto**”), entrato in vigore il 4 luglio 2001, il Legislatore ha recepito nel proprio ordinamento quanto stabilito nelle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche.

Il Decreto, recante “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”, ha introdotto un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti derivante dalla commissione di determinati reati, benché commessi materialmente da persone fisiche.

Tuttavia, la responsabilità viene attribuita all’ente qualora i reati siano commessi nel suo interesse o vantaggio:

- a) da persona fisica che rivesta funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione, anche di una unità organizzativa dell’ente dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- b) da persone che esercitano, anche in via di fatto, la gestione o il controllo dell’ente stesso, ovvero
- c) da soggetto sottoposto alla direzione o vigilanza di chi gestisce o controlla l’ente.

Nelle ipotesi in cui il reato sia stato commesso da **soggetti in posizione apicale** (sono considerati tali i soggetti specificati nelle lettere a e b del presente paragrafo), la responsabilità dell'ente è espressamente esclusa qualora quest'ultimo dimostri che:

- “l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi”;
- “il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo”;
- le persone hanno commesso un reato eludendo fraudolentemente il modello di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo ovvero l'Organismo di Vigilanza (qui di seguito denominato “**OdV**”).

I modelli di organizzazione e gestione devono rispondere alle seguenti esigenze:

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

Qualora il reato sia stato realizzato da un **soggetto in posizione subordinata** (ovvero da uno dei soggetti descritti nella lettera c del presente paragrafo) l'ente sarà responsabile ove la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

Diversamente, la responsabilità può essere esclusa laddove l'ente abbia adottato, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, *misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge* e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

La responsabilità dell'ente scaturisce soltanto nei casi e nei limiti espressamente previsti dalla legge.

La commissione di uno dei reati tassativamente indicati nel Decreto e successive modifiche costituisce il primo presupposto per l'applicabilità della disciplina in argomento. Altro fondamentale ed essenziale presupposto è costituito dall'essere il reato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'Ente.

L'imputazione del reato a carico all'Ente è configurabile se il reato è commesso:

- “da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale”, o da coloro che “esercitano anche di fatto la gestione ed il controllo” dell'Ente (soggetti in così detta “posizione apicale”);

- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali “così detti subalterni”, che non coincidono sempre con il personale dipendente.

Agli artt. 24, 24-bis e 25 del Decreto sono previsti i delitti realizzati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, e precisamente:

Art. 24 del Decreto:

- malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.);
- indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.);
- truffa a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, 2° comma, n. 1 c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- frode informatica (art. 640-ter c.p.).

All'art. 24 bis del Decreto, sono state inserite con la L. 18 marzo 2008 n. 48 le ipotesi di “Delitti informatici e trattamento illecito di dati”:

- Documenti informatici (Art. 491-bis c.p.)
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (Art. 615-ter c.p.)
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (Art. 615-quater c.p.)
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (Art. 615-quinquies c.p.)
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (Art. 617-quater c.p.)
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (Art. 617-quinquies c.p.)
- Danneggiamento di sistemi informatici e telematici (Art. 635-bis c.p.)
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (Art. 635-ter. c.p.)
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (Art. 635-quater c.p.)
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (Art. 635-quinquies c.p.)
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (Art. 640-quinquies c.p.).

Art. 25 del Decreto:

- concussione (art. 317 c.p.);
- corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
- corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- induzione indebita (art. 319-quater c.p.);
- corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);

- peculato, concussione, corruzione ed istigazione alla corruzione di membri degli Organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri (art. 322 bis c.p.).

La legge 27 maggio 2015 n. 69 ha modificato il reato di “concussione” (art. 317 c.p.).

L’art. 6 della Legge 23 novembre 2001, n. 409 ha poi compreso tra quelli rilevanti ex D.lgs. 231/01 i reati in materia di falsificazione ed alterazione di monete e valori di bollo (**art. 25-bis**), ovvero la:

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464, co. 1 e 2 c.p.).

L’art. 3 del Decreto legislativo 11 aprile 2002 n. 61, nell’ambito della riforma dei reati societari, ha introdotto l’art. **25-ter** con il quale è stata estesa ad alcuni reati societari la responsabilità amministrativa degli Enti:

- false comunicazioni sociali (art. 2621 cod. Civ.);
- false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 cod. Civ.);
- falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione (art. 2624 cod. Civ.);
- impedito controllo (art. 2625, 2° comma cod. Civ.);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 cod. Civ.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 cod. Civ.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 cod. Civ.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 cod. Civ.);
- omessa comunicazione del conflitto di interesse (art. 2629 bis cod. Civ. – L. 262/2005);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 cod. Civ.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 cod. Civ.);
- corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- illecita influenza sull’assemblea (art. 2636 cod. Civ.);
- aggio (art. 2637 cod. Civ., come modificato dall’art. 9 L. 62/05);
- ostacolo all’esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 Cod. Civ.).

La legge 27 maggio 2015 n. 69 ha modificato alcuni dei reati sopramenzionati, previsti dall’ art. 25-ter, in particolar modo:

- false comunicazioni sociali (art. 2621 cod. Civ.);
- false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 cod. Civ.);
- Introduzione ex novo del reato di “fatti di lieve entità” (art. 2621-bis c.c.).

In relazione alla commissione dei delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, la Legge 14 gennaio 2003, n. 7 ha introdotto l'**art. 25-quater**. “Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico,” previsti dal codice penale e dalle leggi speciali.

La Legge 9 gennaio 2006, n. 7, recante le misure necessarie per prevenire, contrastare e reprimere le pratiche di mutilazione genitale femminile, quali violazioni dei diritti fondamentali all'integrità della persona e alla salute delle donne e delle bambine, ha introdotto l'art. 25 quater. 1 “Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili”.

Per la commissione dei delitti contro la personalità individuale, la Legge 11 agosto 2003, n. 228 ha introdotto l'**art. 25-quinquies** “Misure contro la tratta di persone”:

- riduzione in schiavitù (art. 600 c.p.);
- prostituzione minorile (art. 600 bis c.p.);
- pornografia minorile (art. 600 ter c.p.);
- detenzione di materiale pornografico (art. 600 quater c.p.);
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 quinquies c.p.);
- tratta di persone (art. 601 c.p.);
- acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.).

La Legge 18 aprile 2005 n. 62 ha introdotto l'**art. 25-sexies** “Abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato”:

- abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.Lgs. 58/98 – L.62/05);
- manipolazione del mercato (art. 185 D.Lgs. 58/98 – L. 62/05).

La Legge del 16 marzo 2006, n. 146 “Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001” ha esteso la responsabilità amministrativa degli enti ai reati transnazionali di seguito elencati:

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi esteri Art. 291-quater (Dpr. 43/1973 – L. 92/01);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope Art. 74 (Dpr 309/1990);
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.);
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine Art. 12 (Dpr 286/1998);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

Con la L. 3 agosto 2007 n. 123, è stato inserito nel Decreto l'**art. 25-septies** che prevede la responsabilità dell'ente anche per le ipotesi di cui agli art. 589 e 590, secondo comma, c.p. (omicidio colposo e lesioni personali gravi o gravissime) in conseguenza di violazioni delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Il D. Lgs. 21 novembre 2007 n. 231, ha introdotto la responsabilità amministrativa per i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648, 648 *bis*, 648 *ter*, c.p.), la nuova ipotesi è contemplata all'**art. 25 octies**. In aggiunta la Legge 15 dicembre 2014 n.186 ha introdotto il reato di autoriciclaggio (art. 648 *ter*1 c.p.).

La legge del 23 luglio 2009 n. 99, ha introdotto la responsabilità amministrativa per i reati in materia di violazione del diritto d'autore, ipotesi contemplata all' **art. 25 novies**.

Con legge del 03 agosto 2009 n. 116 (art. 4) è stato aggiunto al Decreto in oggetto l'**art. 25 decies**, il quale configura una responsabilità amministrativa in capo agli enti nelle ipotesi di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.).

L' **art. 25 undecies** incorpora, poi, una serie di ipotesi di responsabilità amministrativa degli enti strettamente connesse alla commissione di "Reati Ambientali". Al suo interno sono infatti ricomprese, tra le altre, talune fattispecie di reato previste dal D. Lgs 152/2006, noto come "Codice ambientale":

- Apertura o effettuazione di un nuovo scarico di acque reflue industriali, senza autorizzazione (art.137, comma 2);
- Scarico di acque reflue industriali contenenti le sostanze pericolose di cui alle tabelle 5 e 3/A, allegato 5 parte III, D. Lgs 152/2006 senza osservare le prescrizioni dell'autorizzazione, o quelle dell'autorità competente ex articoli 107, comma 1, e 108 (art. 137, comma 3);
- Violazione dei divieti di scarico sul suolo, in acque sotterranee e nel sottosuolo previsti dagli articoli 103 e 104 del "Codice ambientale" (art. 137, comma 1);
- Attività di raccolta, trasporto, recupero, smaltimento, commercio ed intermediazione di rifiuti senza autorizzazione o in carenza dei requisiti e condizioni per le iscrizioni o comunicazioni ex articoli 208, 209, 210, 211, 212, 214, 215 e 216 del "Codice ambientale", se si tratta di rifiuti non pericolosi (art. 256, comma 1, lettere a);
- Attività di raccolta, trasporto, recupero, smaltimento, commercio ed intermediazione di rifiuti senza autorizzazione, iscrizione o comunicazione ex articoli 208, 209, 210, 211, 212, 214, 215 e 216 del "Codice ambientale", se si tratta di rifiuti pericolosi (art. 256, comma 1, lettera b);
- Realizzazione o gestione di una discarica non autorizzata (art. 256, comma 3, primo periodo);
- Realizzazione o gestione di una discarica non autorizzata destinata, anche in parte, allo smaltimento di rifiuti pericolosi (art. 256, comma 3, secondo periodo);
- Miscelazione non consentita di rifiuti, in violazione del divieto di cui all'articolo 187 del "Codice ambientale" (art. 256, comma 5);
- Trasporto di rifiuti in mancanza di formulario di cui all'articolo 193 del "Codice ambientale" o con formulario recante dati inesatti o incompleti;
- Predisposizione di un certificato di analisi recante false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti ed uso di un certificato falso durante il trasporto (in quest'ultimo caso si applica la pena di cui all'articolo 483 c.p.) (art. 258, comma 4).

La Legge n.68 del 22 maggio 2015 “Disposizioni in materia di delitti contro l’ambiente” ha introdotto le seguenti fattispecie:

- Inquinamento ambientale (art.452-bis c.p.);
- Disastro ambientale (art.452-quater c.p.);
- delitti colposi contro l'ambiente (in riferimento agli artt. 452 bis e quater, violazione art. 452- quinquies c.p.);
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.).

Con la L. 161/17 è stato rivisto l'art. 25 duodecies (Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare), in cui sono state inserite nuove fattispecie qualificate relative al traffico di stranieri irregolari ed allo sfruttamento illecito della condizione di irregolarità, in particolare i reati previsti dall’art. 12, commi 3, 3-bis e 3-ter e 5 d.lgs. 286/1998 (in vigore dal 19 novembre).

Con la legge 20.11.2017 n. 167 (Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea - Legge europea 2017) è stato inserito l'articolo 25-terdecies del D.Lgs. 231/2001 rubricato "razzismo e xenofobia".

La L. 30 novembre 2017 n. 179 sul c.d. “*whistleblowing*” (Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato) richiede:

- che i modelli di organizzazione dell'ente debbano prevedere l'attivazione di uno o più canali che consentano la trasmissione delle segnalazioni stesse a tutela dell'integrità dell'ente; tali canali debbono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione. Il testo prevede che vi debba essere "almeno un canale" alternativo, idoneo a garantire la riservatezza con modalità informatiche;
- che le segnalazioni circostanziate delle condotte illecite (o della violazione del modello di organizzazione e gestione dell'ente) - escluso anche qui il requisito della buona fede - debbano fondarsi su elementi di fatto che siano precisi e concordanti;
- che i modelli di organizzazione debbano prevedere sanzioni disciplinari nei confronti di chi violi le misure di tutela del segnalante.

La Legge 19 dicembre 2019, n. 157 recante la “Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 26 ottobre 2019, n. 124, recante disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili”, ha previsto, tra l'altro, l'inserimento nel Decreto dell'articolo 25-quinquiesdecies (c.d. "Reati Tributari"), introducendo le seguenti fattispecie:

- Art. 2 D.Lgs. 74/2000 (“Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti”);
- Art. 3 D.Lgs. 74/2000 (“Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici”);
- Art. 8 D.Lgs. 74/2000 (“Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti”);
- Art. 10 D.Lgs. 74/2000 (“Occultamento o distruzione di documenti contabili”);
- Art. 11 D.Lgs. 74/2000 (“Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte”).

Con il decreto legislativo n. 75 del 14 luglio 2020 (d.lgs n. 75/2020) è stata recepita nell’ordinamento italiano, la Direttiva (UE) 2017/1371 (cd. Direttiva PIF) del Parlamento Europeo e del Consiglio del 5 luglio 2017, recante norme per la “lotta contro la frode che lede gli interessi finanziaria dell’Unione Europea

mediante il diritto penale”. Tale decreto, tra le varie novità, ha ampliato il catalogo dei reati presupposto di cui al D. lgs. 231/2001 introducendo le seguenti fattispecie negli articoli già presenti:

- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.) – nell’art. 24 del Decreto;
- Frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art. 2 L. 23/12/1986, n.898) – nell’art. 24 del Decreto;
- Peculato (art. 314 c.p.) - nell’art. 25 del Decreto;
- Peculato mediante profitto dell’errore altrui (art. 316 c.p.) - nell’art. 25 del Decreto;
- Abuso d’ufficio (art. 323 c.p.) - nell’art. 25 del Decreto;
- Dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. 74/2000) - nell’art. 25-quinquiesdecies del Decreto;
- Omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. 74/2000) - nell’art. 25-quinquiesdecies del Decreto;
- Indebita compensazione (art. 10-quater D.Lgs. 74/2000) - nell’art. 25-quinquiesdecies del Decreto.

Inoltre, l’articolo 5 del d. lgs. 75/2020 ha introdotto nel d. lgs. 231/2001 l’articolo 25-sexiesdecies (c.d. “Contrabbando”) che prevede:

- Articolo 282 TULD (Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali);
- Articolo 283 TULD (Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine);
- Articolo 284 TULD (Contrabbando nel movimento marittimo delle merci);
- Articolo 285 TULD (Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea);
- Articolo 286 TULD (Contrabbando nelle zone extra-doga);
- Articolo 287 TULD (Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali);
- Articolo 288 TULD (Contrabbando nei depositi doganali);
- Articolo 289 TULD (Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione);
- Articolo 290 TULD (Contrabbando nell’esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti);
- Articolo 291 TULD (Contrabbando nell’importazione od esportazione temporanea);
- Articolo 291-bis TULD (Contrabbando di tabacchi lavorati esteri);
- Articolo 291-ter TULD (Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri);
- Articolo 291-quater TULD (Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri);
- Articolo 292 TULD (Altri casi di contrabbando);
- Articolo 295 TULD (Circostanze aggravanti del contrabbando).

L’analisi dei reati previsti dal Decreto e rilevanti per DWO, considerata l’attività da questa espletata, è allegato al presente Modello: Matrice dei Rischi e dei Controlli (Allegato 1 - *Matrice Rischi DWO*), e descritta nella Parte Speciale del Modello stesso. Occorre, precisare che, a prescindere dall’eventuale Responsabilità Amministrativa dell’ente, chiunque commetta uno dei reati sopra indicati sarà, comunque, perseguibile per la condotta illecita che ha posto in essere.

L’**articolo 9 comma 1** del Decreto individua le sanzioni che possono essere comminate all’ente per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato, ovvero:

- 1) la sanzione pecuniaria;

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

In particolare, le “**sanzioni interdittive**” previste sono:

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

### **Le Linee Guida delle Associazioni di categorie**

Nella predisposizione del presente Modello, la Società, oltre ad osservare le prescrizioni indicate dal Decreto, ha stabilito di seguire i principi espressi:

- nelle Linee Guida disposte da Confindustria, ultimo aggiornamento 21 luglio 2014 (per quanto riguarda la predisposizione generale del Modello di Organizzazione e controllo);
- nelle Linee Guida UNI INAIL 2001 (per quanto riguarda la parte sulla Sicurezza sul Lavoro);
- nelle Linee di Indirizzo INAIL SGSL MPI 2011 (per quanto riguarda la parte sulla Sicurezza sul Lavoro).

Dette “Linee Guida” hanno ottenuto la dichiarazione di “idoneità” da parte del Ministero della Giustizia.

Le Linee Guida di Confindustria (di seguito “Linee Guida”) rappresentano la pietra miliare in tema di predisposizione di modelli di organizzazione e gestione. La Società, pertanto, nella predisposizione del presente Modello ha stabilito di prendere in considerazione anche le indicazioni contenute in dette Linee Guida.

Gli aspetti salienti delle Linee Guida sopra menzionate sono qui di seguito brevemente illustrati:

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

Proprio in funzione della realizzazione di tali obiettivi, è stato previsto dalle sopra citate Linee Guida un sistema di controllo le cui componenti di maggior rilievo sono:

- i. Codice Etico;
- ii. sistema organizzativo chiaro e formalizzato, con attribuzione di responsabilità, linee di dipendenza gerarchica, descrizione dei compiti e specifica previsione dei principi di controllo adottati;

- iii. procedure manuali ed informatiche tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo;
  - iv. poteri autorizzativi e di firma, con puntuale indicazione dei limiti di approvazione delle spese;
  - v. sistema di controllo di gestione in grado di segnalare tempestivamente situazioni di particolare criticità;
  - vi. comunicazione al personale e programma di formazione.
- c) individuazione di un Organismo di controllo (l'OdV) interno all'impresa con il compito di vigilare sull'efficacia, adeguatezza ed applicazione del modello;
  - d) l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

### 3. IL MODELLO

#### Finalità del Modello

La Società ha statuito di adottare il presente modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito il **"Modello"**) con lo scopo di:

- a) promuovere e valorizzare in misura ancora maggiore una cultura etica al proprio interno, in un'ottica di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari;
- b) introdurre un meccanismo che consenta di istituire un processo permanente di analisi delle attività aziendali, volto ad individuare le aree nel cui ambito possano astrattamente configurarsi i reati indicati dal Decreto;
- c) introdurre principi di controllo a cui il sistema organizzativo debba conformarsi così da poter prevenire nel concreto il rischio di commissione dei reati indicati dal Decreto nelle specifiche attività emerse a seguito dell'attività di analisi delle aree sensibili;
- d) introdurre un Sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto dei suddetti principi di controllo e, in particolare, delle misure indicate nel presente Modello;
- e) istituire un Organismo di Vigilanza (anche "OdV") con il compito di vigilare sul corretto funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne il suo aggiornamento.

#### Elementi del Modello

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

1. Protocollo descrittivo del processo di mappatura delle aree a rischio e dei controlli (Risk & Control Matrix o Matrice dei Rischi e dei Controlli);

2. Parte Speciale del Modello ex D. Lgs. 231/01;
3. Sistema organizzativo ed autorizzativo;
4. Principi di controllo relativi alle attività a rischio;
5. Protocollo per l'adozione e l'aggiornamento del Codice Etico;
6. Manuale di Gestione per la Salute e la Sicurezza nei luoghi di lavoro;
7. Il Sistema di gestione delle risorse finanziarie;
8. Sistema disciplinare;
9. Organismo di Vigilanza;
10. Sistema di flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza;
11. Piano di formazione e comunicazione del personale della Società relativamente al presente Modello.

### **Destinatari del Modello**

Le regole contenute nel presente Modello si applicano a tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società, ai dipendenti, nonché ai consulenti, collaboratori, agenti, procuratori e, in genere, a tutti i terzi che agiscono per conto della Società.

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti pertanto a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

### **Approvazione e modifica del Modello**

I modelli di organizzazione e di gestione costituiscono, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 6 comma 1, lettera a), del Decreto, atti di emanazione del Consiglio di Amministrazione nella sua collegialità. Pertanto, l'approvazione del presente Modello costituisce prerogativa e responsabilità esclusiva del Consiglio di Amministrazione della Società cui compete, anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, la formulazione di eventuali modifiche ed integrazioni sostanziali e ritenute necessarie allo scopo di consentire la continua rispondenza del Modello alle prescrizioni del Decreto ed alle eventuali mutate condizioni della struttura della Società. Ogni ipotesi di modifica e/o integrazione delle procedure operative della Società sarà sottoposta al Consiglio di Amministrazione, laddove ciò possa implicare una variazione sostanziale dello schema procedurale ed una diversa valutazione dell'esposizione a rischio della compagine societaria. Per le sole modifiche conseguenti all'integrazione dei nuovi reati legislativamente previsti può procedere all'approvazione il Consigliere delegato. L'OdV, provvederà anche a darne comunicazione all'intero Consiglio di Amministrazione, nell'ambito del rapporto semestrale, ovvero all'occorrenza qualora se ne ravvisi la necessità, di cui all'articolo 5 dello "Statuto dell'Organismo di Vigilanza".

Nell'ipotesi di modifiche e/o integrazioni aventi ad oggetto il sistema organizzativo, ogni modifica e/o integrazione di natura sostanziale apportata all'organigramma aziendale e alle relative mission e aree di responsabilità (Cfr. "Organigramma della Società aziendale"), dovranno essere approvate dal Consiglio di Amministrazione.

Come peraltro chiarito dalle Linee Guida, il Consiglio di Amministrazione, pur con l'istituzione dell'Organismo di Vigilanza ai sensi del Decreto, mantiene invariate tutte le attribuzioni e responsabilità previste dal codice civile e dallo Statuto, alle quali oggi si aggiungono quelle relative al presente Modello nonché al funzionamento dell'Organismo di Vigilanza.

Relativamente al processo di modifica ed aggiornamento del Codice etico e del Sistema disciplinare, si rinvia al protocollo descritto negli specifici paragrafi del Modello.

### **Attuazione del Modello**

L'adozione del presente Modello costituisce il punto di partenza del processo di conduzione dinamica del Modello.

Per la fase di attuazione del Modello, il Consiglio di Amministrazione, supportato dall'Organismo di Vigilanza, sarà responsabile dell'implementazione dei vari elementi del Modello ivi comprese le procedure operative.

In ogni caso, la Società intende ribadire che la corretta attuazione ed il controllo sul rispetto delle disposizioni aziendali e, quindi, delle regole contenute nel presente Modello, costituiscono **un obbligo ed un dovere di tutto il personale della Società e, in particolare, di ciascun Responsabile di funzione cui è demandata, nell'ambito di propria competenza, la responsabilità primaria sul controllo delle attività, specialmente di quelle a rischio.**

## **4. GLI ELEMENTI DEL MODELLO**

### **Protocollo descrittivo del processo di mappatura delle aree a rischio e dei controlli**

L'art. 6, comma 2°, lett. a), del Decreto dispone che il Modello preveda un meccanismo volto ad "individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati".

L'individuazione degli ambiti in cui possono astrattamente essere commessi i reati implica una valutazione dettagliata di tutti i processi aziendali volta a verificarne l'astratta configurabilità delle fattispecie di reato previste dal Decreto e l'idoneità degli elementi di controllo esistenti a prevenirne la commissione. Da questa analisi scaturisce un documento aziendale denominato "**Risk & Control Matrix**" (di seguito anche "**Mappatura delle aree a rischio**" o "**Mappatura**") (Allegato 1 – *Matrice Rischi DWO*).

La Mappatura delle aree a rischio costituisce il presupposto fondamentale del presente Modello.

La predisposizione di tale documento ed il suo aggiornamento devono, pertanto, comportare l'implementazione di un vero e proprio processo aziendale che il presente protocollo intende regolamentare.

Di conseguenza, con il presente Modello la Società dispone che l'attività di predisposizione e di costante aggiornamento della Mappatura delle aree a rischio, è responsabilità del CdA su proposta dell'Organismo di Vigilanza, il quale provvederà ad effettuare una preliminare analisi volta alla:

- individuazione delle funzioni aziendali che, in considerazione dei compiti e delle responsabilità attribuite, potrebbero essere coinvolte nelle attività "a rischio reato";
- specificazione delle fattispecie di reato ipotizzate;
- individuazione degli elementi di controllo posti a presidio dei rischi-reato individuati;
- individuazione del livello di probabilità e di gravità dei rischi emersi.

Successivamente, i risultati emersi dalla iniziale attività di mappatura dei rischi e dei relativi controlli, dovranno essere aggiornati su proposta dell'Organismo di Vigilanza ogni qual volta incorrano modifiche sostanziali nella struttura organizzativa della Società (es.: costituzione/modifica di unità organizzative; avvio/modifica di attività della Società), oppure qualora intervengano importanti modifiche legislative (es.: introduzione di nuove fattispecie di reato nel Decreto).

I risultati emersi dall'attività di mappatura dei rischi, di vigilanza e dei relativi controlli, saranno oggetto di specifica comunicazione semestrale da parte dell'Organismo di Vigilanza al CdA.

## Il Sistema organizzativo ed autorizzativo

### *Il Sistema organizzativo*

Il Sistema organizzativo deve essere sufficientemente formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e funzionale ed alla descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo quali, ad esempio, la separazione di funzioni.

La struttura organizzativa adottata dalla Società è formalizzata nel documento denominato "Organigramma della Società" il quale con chiarezza individua le funzioni aziendali e le responsabilità di ciascuna unità organizzativa, le linee di dipendenza gerarchica e funzionale ed i legami funzionali tra le diverse posizioni di cui si compone la struttura stessa (Allegato 2 – *Organigramma DWO*).

### *Il Sistema autorizzativo*

Secondo quanto suggerito dalle Linee Guida i poteri autorizzativi e di firma devono essere assegnati in coerenza alle responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese, specialmente nelle aree considerate a rischio di reato.

La Struttura dei poteri adottata dalla Società prevede:

- Poteri di firma: sono definiti nella delibera del Consiglio di Amministrazione, e assegnati agli esponenti del management dotati dei poteri di rappresentanza legale e gestione della Società con facoltà di subdelega;
- Deleghe di funzioni: il top management, con l'intenzione di operare una decentralizzazione dei poteri gestionali, pur mantenendo il controllo, ha stabilito di nominare "**Responsabili di Budget**" i responsabili di determinare aree, assegnando agli stessi il potere di autorizzare l'utilizzo delle

somme contenute nella porzione di budget di loro competenza. I **Responsabili di Budget** operano nell'ambito delle mansioni e delle responsabilità assegnategli con l'organigramma tenendo conto del contratto di lavoro con la Società. Nei confronti di tali soggetti l'atto di nomina a Responsabili di budget, si atteggia come un'attribuzione di funzioni vera e propria, avente tutti i requisiti **Principi di controllo**.

La Società, con il presente Modello, intende dare avvio al processo di implementazione del nuovo sistema dei controlli incentrato sui principi di seguito rappresentati, così come peraltro richiesto dalle Linee Guida.

Nell'ambito di ciascuna attività a rischio individuata, la Società deve porre, pertanto, degli specifici presidi. Il grado di controllo che la Società deciderà di attuare per ciascuna attività a rischio è funzione, oltre che di una valutazione in termini di costi-benefici, della soglia di rischio ritenuta accettabile dal Società stesso per quella determinata attività.

I principi di controllo che dovranno essere assicurati in tutte le attività a rischio emerse dalla mappatura sono i seguenti:

- garantire integrità ed etica nello svolgimento dell'attività, tramite la previsione di opportune regole di comportamento volte a disciplinare ogni specifica attività considerata a rischio (es.: rapporti con la P.A.);
- definire formalmente i compiti, le responsabilità di ciascuna funzione aziendale coinvolta nelle attività a rischio;
- attribuire le responsabilità decisionali in modo commisurato alle mansioni assegnate;
- definire, assegnare e comunicare correttamente i poteri autorizzativi e di firma, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese in modo tale che a nessun soggetto siano attribuiti poteri discrezionali illimitati;
- garantire il principio di separazione dei ruoli nella gestione dei processi, provvedendo ad assegnare a soggetti diversi le fasi cruciali di cui si compone il processo ed, in particolare, quella dell'autorizzazione, dell'esecuzione, della registrazione e del controllo;
- regolamentare l'attività a rischio, ad esempio tramite apposite procedure, prevedendo gli opportuni punti di controllo (verifiche, riconciliazioni, quadrature, meccanismi informativi, ecc.);
- assicurare la verificabilità, la documentabilità, la coerenza e la congruità di ogni operazione o transazione. A tal fine, deve essere garantita la tracciabilità dell'attività attraverso un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli. È opportuno, dunque, che per ogni operazione si possa facilmente individuare chi ha autorizzato l'operazione, chi l'abbia materialmente effettuata, chi abbia provveduto alla sua registrazione e chi abbia effettuato un controllo sulla stessa. La tracciabilità delle operazioni è assicurata con un livello maggiore di certezza dall'utilizzo di sistemi informatici in grado di gestire l'operazione consentendo il rispetto dei requisiti sopra descritti;
- assicurare la documentabilità dei controlli effettuati. A tal fine le procedure con cui vengono attuati i controlli devono garantire la possibilità di ripercorrere le attività di controllo effettuate, in modo tale da

consentire la valutazione circa la coerenza delle metodologie adottate (self assessment, indagini a campione, ecc.), e la correttezza dei risultati emersi (es.: report degli audit);

- prevedere momenti di controllo e monitoraggio sulla correttezza dell'attività svolta dalle singole funzioni nell'ambito del processo considerato (rispetto delle regole, corretto utilizzo dei poteri di firma e di spesa, ecc.);
- garantire la presenza di appositi meccanismi di reporting che consentano la sistematica rendicontazione da parte del personale chiamato ad effettuare l'attività a rischio (report scritti, relazioni, ecc.).

I precetti sopra descritti devono essere rispettati, oltre che nei processi individuati come sensibili nella mappatura prevista dal presente Modello, in tutti i processi aziendali. Il processo di verifica ed adeguamento delle procedure dovrà essere oggetto di specifico reporting da parte delle funzioni aziendali per quanto di loro competenza, secondo la modalità e la tempistica stabilite dall'Organismo di Vigilanza stesso, in accordo con il vertice aziendale.

### **Protocollo per l'adozione e l'aggiornamento del Codice Etico**

L'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati di cui al D.Lgs 231/01 rappresenta un obiettivo del presente Modello. In tale ottica, l'adozione di un codice etico quale utile strumento di governance costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo. Il codice etico, infatti, mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti a cui possono essere collegate sanzioni proporzionate alla gravità delle eventuali infrazioni commesse.

#### *Il Codice Etico del Gruppo Dorna e quello della Società DWO*

La Società, appartenendo al Gruppo Dorna, ha aderito ai principi etici ed alle regole volute dal Gruppo ed enunciate nel corpo di un Codice Etico del Gruppo medesimo c.d. Anti-Bribery and Corruption ("**ABC Policies**", versione 2014).

Al fine di far penetrare la cultura del controllo nell'ambito della propria organizzazione ed anche al fine di ottemperare al Decreto, la Società ha provveduto ad adottare un proprio specifico Codice Etico che, pur richiamando tutti i principi e le regole delle ABC Policies che quindi vengono recepiti, enuncia determinate regole comportamentali il cui rispetto la Società esige venga assicurato nei confronti del proprio personale interno ed esterno.

A tal fine la Società consegna a tutto il proprio personale, compreso quindi quello "esterno", il proprio Codice Etico che ha adottato nell'ottica di garantire il rispetto di determinati standard di comportamento individuati anche con lo specifico scopo di prevenire i reati previsti dal Decreto nelle attività espletate dalla Società e dal proprio personale.

Il Codice Etico della Società è costituito da un insieme di regole di comportamento da rispettarsi e la cui violazione comporterà l'applicazione delle misure sanzionatorie previste dal Sistema disciplinare del presente Modello.

### *Protocollo sul Codice Etico*

Il Codice Etico, allegato al presente Modello (Allegato 3 – *Codice Etico DWO e ABC Policies del Gruppo Dorna*), è rivolto altresì nei confronti di soggetti legati direttamente da un rapporto di lavoro dipendente nei cui confronti la Società può esigere il rispetto delle disposizioni etiche e si estende anche ad amministratori, consulenti, collaboratori, agenti, procuratori e terzi che possono svolgere attività per conto della Società.

L'efficacia applicativa del Codice, pertanto, è direttamente applicabile anche a quei soggetti nei cui confronti il rispetto dei principi etici può essere contrattualmente pattuito. E' responsabilità dell'Organismo di Vigilanza individuare e valutare, con il supporto del vertice operativo aziendale, l'opportunità dell'inserimento di specifiche clausole contrattuali nei contratti che regolamentano il rapporto con detti soggetti "esterni" alla luce delle attività aziendali potenzialmente esposte alla commissione dei reati di cui al citato Decreto prescrivendo l'accettazione integrale dei codici etici della Società per le parti non previste dal Codice Etico professionale di appartenenza.

L'Organismo di Vigilanza è deputato al controllo circa il funzionamento e l'osservanza del Codice Etico della Società rispetto alle attività specifiche, provvedendo a comunicare tempestivamente al CdA ogni eventuale incoerenza o necessità di aggiornamento.

Chiunque venga a conoscenza di violazioni ai principi del presente Codice o di altri eventi suscettibili di alterarne la portata e l'efficacia, è tenuto a darne pronta segnalazione all'Organismo di Vigilanza. La mancata segnalazione di una violazione del Codice Etico costituisce a sua volta violazione del Codice.

L'inosservanza dei principi e delle regole di condotta contenute nel presente Codice comporta l'applicazione delle misure sanzionatorie contenute nel Sistema Disciplinare aziendale previsto dal Modello.

Il Codice Etico ha lo scopo di introdurre nell'ambito delle attività della Società principi e regole di condotta volte alla prevenzione dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001 e, pertanto, nel caso in cui una delle disposizioni del presente Codice dovesse entrare in conflitto con disposizioni previste nei regolamenti interni o nelle procedure, prevarrà quanto stabilito dal Codice.

### **Il Sistema di gestione delle risorse finanziarie**

L'art. 6, comma 2°, lett. c) del Decreto dispone che i modelli prevedano "modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati. La disposizione trova la sua ratio nella constatazione che la maggior parte dei reati di cui al Decreto possono essere realizzati tramite le risorse finanziarie delle società (es.: costituzione di fondi extra-contabili per la realizzazione di atti di corruzione).

Le Linee Guida raccomandano l'adozione di meccanismi di procedimentalizzazione delle decisioni che, rendendo documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, impediscano la gestione impropria delle risorse finanziarie dell'ente.

In ossequio ai criteri sopra descritti, la Società adotta specifiche procedure con il fine di regolamentare i processi di gestione dei flussi attivi e passivi (introiti e spese).

Tali procedure costituiscono parte integrante del presente Modello e la violazione fraudolenta delle regole in esse previste costituisce motivo per l'applicazione del sistema disciplinare del Modello.

Sulle procedure sopra richiamate dovrà essere esercitato il dovuto controllo da parte di tutte le funzioni coinvolte nei processi di gestione delle risorse finanziarie, in nome del principio di responsabilizzazione delle funzioni stesse, e degli organi/funzioni di controllo della Società ed, in particolare ai fini del Decreto, da parte dell'Organismo di Vigilanza il quale dovrà dare contezza nelle comunicazioni periodiche al CdA dei controlli effettuati in merito alla conoscenza, corretta applicazione ed al rispetto delle stesse.

Ogni modifica alle suddette procedure dovrà essere comunicata all'Organismo di Vigilanza per gli adempimenti di propria competenza.

### **Sistema per la Gestione della Salute e della Sicurezza nei luoghi di lavoro**

Il sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (di seguito SGSL) è un sistema volontariamente adottato da Dorna WSBK Organisation S.r.l. al fine di tenere sotto controllo e dare evidenza a tutto quanto posto in essere all'interno ed all'esterno della società per il rispetto delle norme di salute e sicurezza sul lavoro vigenti. Il SGSL è finalizzato a:

- contribuire a migliorare i livelli di salute e sicurezza dei lavoratori e delle altre parti interessate che possono essere esposte;
- migliorare l'immagine interna ed esterna;
- costituire modello organizzativo e gestionale attuato per le finalità di cui all'art. 30 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i..

Il Manuale di Gestione della Sicurezza (MGS) è stato redatto tenendo conto della dimensione, della natura e della attività svolta da DWO, secondo le linee guida UNI INAIL 2001 e le linee di indirizzo INAIL SGSL MPI 2011.

Sono in essere e facenti parti del Manuale di Gestione della Sicurezza le Linee Guida per la gestione di incidenti a cose o persone o la modifica di situazioni, strutture, fasi organizzative relative l'organizzazione dell'evento.

Esso è basato sulla sequenza ciclica delle fasi di pianificazione, attuazione, monitoraggio e riesame del sistema per mezzo di un processo dinamico che fornisca evidenza di tutte le fasi attuate.

La capacità del SGSL di raggiungere gli obiettivi pianificati deriva dall'impegno e dal coinvolgimento di tutte le funzioni aziendali coinvolte, soprattutto del livello più elevato.

Le sequenze applicate sono le seguenti:

- stabilire la politica del vertice aziendale per il perseguimento degli obiettivi del SGSL;
- identificare leggi e regolamenti applicabili;
- identificare tutti i pericoli ai quali sono esposti i lavoratori, ivi incluse le attività esterne;
- identificare gli altri soggetti potenzialmente esposti nelle attività esterne delineando con attenzione i vari livelli di interferenza e coinvolgimento;

- fissare specifici obiettivi appropriati, raggiungibili e congruenti con gli impegni della politica aziendale;
- elaborare programmi per il raggiungimento di tali obiettivi stabilendo priorità, tempi, responsabilità e risorse necessari;
- stabilire le modalità più appropriate ed i relativi strumenti per gestire quanto pianificato e programmato;
- sensibilizzare la intera struttura aziendale al raggiungimento degli obiettivi prefissati;
- attuare le necessarie attività di monitoraggio, verifica ed ispezione per accertarsi che il SGSL funzioni;
- avviare le opportune azioni correttive e preventive in funzione degli esiti dei controlli;
- riesaminare periodicamente il sistema per valutarne l'efficacia e l'efficienza, valutandone la adeguatezza alle situazioni aziendali di volta in volta esistenti, modificandolo, se necessario, al cambiare della politica e/o della missione aziendale, dei parametri di legge, tenendo conto dell'obiettivo dell'impegno al miglioramento continuo.

Il Manuale di Gestione della Sicurezza (Allegato 5 – *Manuale Gestione Sicurezza (MGS) DWO*), comprensivo dei relativi allegati, costituisce pertanto parte integrante del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 predisposto da DWO.

## **Il Sistema di gestione delle risorse finanziarie**

Il sistema di gestione delle risorse finanziarie è rappresentato nel Manuale delle Procedure aziendali e comprende tutte le procedure operative che riguardano le attività sensibili della Società, costituendo pertanto parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 predisposto da DWO (Allegato 4 – *Manuale delle procedure DWO* e Allegato 8 – *Procedure DWO*).

In particolare, troviamo le seguenti procedure:

- Procedura di gestione del Ciclo Attivo;
- Procedura di gestione del Ciclo Passivo;
- Procedura di gestione della Contabilità generale e dell'upload mensile (ovvero Procedura di Reporting alla casamadre);
- Procedura Budget e Piano Strategico;
- Procedura Emissione Pass;
- Procedure personale:
  - Ricerca nuovo personale;
  - Trasferte viaggi e rimborsi;
  - Gestione evento maternità;
  - Permessi ferie/malattia.

## Il Sistema disciplinare

L'effettiva operatività del Modello è garantita da un adeguato Sistema disciplinare che sanziona il mancato rispetto e la violazione delle norme contenute nel Modello stesso e dei suoi elementi costitutivi. Simili violazioni devono essere sanzionate in via disciplinare, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale, in quanto configurano violazione dei doveri di diligenza e fedeltà del lavoratore e nei casi più gravi, lesione del rapporto di fiducia instaurato con il dipendente.

Il sistema disciplinare è autonomo rispetto agli illeciti di carattere penalistico e non è sostitutivo di quanto già stabilito dalla normativa che regola il rapporto di lavoro, dallo Statuto dei Lavoratori (L. 300/1970) e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile ai dipendenti della Società.

Il Sistema disciplinare è volto a sanzionare i comportamenti non conformi posti in essere sia da parte dei dipendenti della Società – dirigenti e non – sia da parte di amministratori e sindaci, nonché da parte di consulenti, dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, di collaboratori e terzi che agiscono per conto della Società.

Il Sistema disciplinare è allegato al presente Modello e ne costituisce parte integrante (Allegato 6 – *Sistema Disciplinare DWO*).

## L'Organismo di Vigilanza

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

### *Requisiti dell'Organismo di Vigilanza*

Al fine di soddisfare le funzioni stabilite dalla norma appena richiamata l'Organismo deve soddisfare i seguenti requisiti:

- **autonomia ed indipendenza:** come anche precisato dalle Linee Guida, la posizione dell'Organismo nell'Ente "deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente dell'Ente" (ivi compreso l'organo dirigente). L'Organismo deve pertanto essere inserito in una posizione gerarchica la più elevata possibile con la previsione di un riporto informativo al massimo Vertice operativo aziendale.
- **professionalità:** tale requisito si riferisce alle competenze tecniche specialistiche di cui deve essere dotato l'Organismo per poter svolgere l'attività che la norma gli attribuisce. In particolare, i componenti dell'organismo devono avere conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per compiere l'attività ispettiva, consulenziale di analisi del sistema di controllo e di tipo giuridico, (in particolare nel settore penalistico e societario), come chiaramente specificato nelle Linee Guida. E', infatti, essenziale la conoscenza delle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, del flow charting di procedure e processi, delle metodologie per l'individuazione di frodi, del campionamento statistico e della struttura e delle modalità realizzative dei reati.

- **continuità di azione:** da parte dell'OdV per garantire l'efficace attuazione del Modello organizzativo.

Pertanto, quale organo preposto a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello ed a curarne il continuo aggiornamento e quale organo dotato di specifici poteri di iniziativa e di controllo, l'ODV deve:

- essere indipendente ed in posizione di terzietà rispetto a coloro sui quali dovrà effettuare la vigilanza;
- essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- essere dotato di autonomia finanziaria;
- essere privo di compiti operativi;
- avere continuità d'azione;
- avere requisiti di professionalità;
- poter usufruire di un canale diretto di comunicazione con il Vertice aziendale.

#### *Individuazione dell'Organismo di Vigilanza*

In attuazione di quanto previsto dal Decreto e dalle Linee Guida e nel rispetto dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione appena illustrati, l'Organismo di Vigilanza della Società è stato individuato in un organo collegiale – attesa la prevalenza della scelta di tale tipologia da parte della maggioranza degli enti, attesa anche la vastità delle competenze dell'Organismo, difficilmente riconducibili in capo ad un unico soggetto - la cui composizione ed il cui funzionamento sono specificatamente stabiliti nello Statuto allegato al presente Modello (Allegato 7 – *Statuto Organismo di Vigilanza*).

## **Il Sistema di flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza**

### *Flusso informativo dell'Organismo di Vigilanza*

L'Organismo di Vigilanza informa in merito all'attuazione del Modello e ad eventuali criticità ad esso connesse il Consiglio di Amministrazione, e se del caso il Collegio Sindacale.

Più precisamente, nei modi stabiliti nello Statuto, l'OdV deve informare il Consiglio di Amministrazione predisponendo i seguenti rapporti scritti:

- rapporto scritto avente ad oggetto i risultati ottenuti dall'attività svolta ed il piano di lavoro per il successivo periodo di riferimento (piano di audit);
- relazione di sintesi dell'operato dell'Organismo di Vigilanza con adeguata descrizione delle attività svolte, delle criticità e carenze riscontrate nei processi aziendali, nonché dei necessari e/o opportuni interventi correttivi/migliorativi del Modello e del loro stato di realizzazione.

L'OdV informa altresì del contenuto di tali rapporti scritti il Collegio dei Sindaci laddove ciò sia funzionale all'esercizio del ruolo ricoperto dagli stessi. L'OdV può, inoltre, rivolgersi all'occorrenza al Presidente del Consiglio di Amministrazione per segnalare eventuali suggerimenti in merito, rispettivamente, alla gestione della struttura organizzativa o alla gestione di indirizzo, nonché per sensibilizzare gli organi sociali su tematiche specifiche.

Gli incontri con gli organi societari cui l'Organismo riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali è custodita dall'Organismo nell'apposito archivio secondo le modalità ed i tempi che saranno stabiliti dall'Organismo medesimo.

L'Organismo (o anche un singolo componente dello stesso) potrà essere interpellato in qualsiasi momento dai suddetti organi e potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, al fine di riferire in merito al funzionamento del Modello ed a situazioni specifiche, direttamente ed indirettamente inerenti l'applicazione del Modello e/o l'attuazione del Decreto.

L'Organismo deve, inoltre, coordinarsi con le strutture tecniche competenti della Società per i diversi profili specifici.

#### *Flusso informativo nei confronti dell'Organismo di Vigilanza*

L'art. 6, 2° comma, lett. d del D. Lgs. n. 231/01, impone la previsione nel "Modello di Organizzazione" di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello stesso.

L'obbligo di un flusso informativo strutturato è concepito quale strumento per garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia ed effettività del Modello e per l'eventuale accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati previsti dal Decreto.

Le informazioni fornite all'Organismo di Vigilanza mirano a migliorare le sue attività di pianificazione dei controlli e non comportano un'attività di verifica puntuale e sistematica di tutti i fenomeni rappresentati.

I flussi informativi possono essere distinti in due tipologie:

1. **Flussi Periodici:** è qui delineata un'attività periodica, volta ad analizzare l'evoluzione dell'attività posta in essere, gli eventi maggiormente significativi in termini di potenziale rischio di commissione di reati, gli eventuali indici di anomalie, profili problematici sorti con riferimento all'applicazione dei presidi di controllo previsti dal Modello. È opportuno quindi che l'OdV riceva flussi informativi periodici dal CFO, dal Responsabile dell'Ufficio Legale e dall' RSPP;
2. **Flussi ad hoc:** attività focalizzata su singoli fatti che possono aver dato luogo alla commissione di reati o comunque indicativi di anomalie.

In particolare, oltre alle informazioni specificatamente richieste nelle procedure aziendali, devono essere tempestivamente trasmessi all'Organismo di Vigilanza, in via esclusiva e riservata, da parte di tutte le funzioni aziendali le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;
- ogni violazione del Modello e dei suoi elementi costitutivi e ad ogni altro aspetto potenzialmente rilevante ai fini dell'applicazione del Decreto;

- rapporti predisposti dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della attività di controllo svolte, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del sistema disciplinare, evidenzianti i procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti nei confronti dei dipendenti), ovvero i provvedimenti motivati di archiviazione dei procedimenti disciplinari;
- ogni eventuale modifica e/o integrazione al sistema di deleghe e procure;
- esistenza di attività aziendali risultate e/o percepite come prive in tutto o in parte di apposita e/o adeguata regolamentazione (assenza totale o parziale di specifica regolamentazione, inadeguatezza dei principi del Codice Etico e/o delle procedure operative rispetto alle finalità cui sono preordinati, sotto il profilo della chiarezza e comprensibilità, aggiornamento e corretta comunicazione, ecc);
- ogni eventuale emanazione, modifica e/o integrazione effettuata o ritenuta necessaria alle procedure operative concernenti il Modello ed al Codice Etico.

L'Organismo agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone coinvolte, nonché la reputazione del/dei segnalato/i.

Oltre al delineato sistema informativo, che assume valore tassativo, chiunque venga in possesso di notizie relative alla commissione di reati o a comportamenti ritenuti non in linea con quanto previsto dal presente modello è tenuto comunque a darne immediata notizia all'Organismo di Vigilanza.

È inoltre prevista l'istituzione di un'apposita casella di posta elettronica dell'OdV che, in aggiunta ai mezzi tradizionali di comunicazione già presenti in azienda, consentirà ai dipendenti della Società di segnalare all'Organismo di Vigilanza comportamenti ritenuti non in linea con gli standard di comportamento fissati ovvero di comunicare qualsiasi dubbio e/o preoccupazione inerente l'applicazione dei principi fissati dal Modello nello svolgimento della propria attività lavorativa.

### **La Piano di formazione e comunicazione**

La formazione interna costituisce uno strumento imprescindibile per un'efficace implementazione del Modello e per una diffusione capillare dei principi di comportamento e di controllo adottati dalla Società, al fine di una ragionevole prevenzione dei reati da cui il Decreto fa scaturire la responsabilità amministrativa.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza propone la realizzazione di un piano di formazione specifico dei soggetti destinatari del presente Modello, in merito ai contenuti del Decreto ed alle caratteristiche del presente Modello e dei suoi elementi.

I requisiti che il detto programma di formazione deve rispettare sono i seguenti:

- essere adeguato alla posizione ricoperta dai soggetti all'interno dell'organizzazione (neo-assunto, impiegato, quadro, dirigente, ecc.);
- i contenuti devono differenziarsi in funzione dell'attività svolta dal soggetto all'interno dell'azienda (attività a rischio, attività di controllo, attività non a rischio, ecc.);

- la periodicità dell'attività di formazione deve essere funzione del grado di cambiamento cui è soggetto l'ambiente esterno in cui si colloca l'agire aziendale, nonché dalla capacità di apprendimento del personale e dal grado di commitment del management a conferire autorevolezza all'attività formativa svolta;
- il relatore deve essere persona competente ed autorevole al fine di assicurare la qualità dei contenuti trattati, nonché di rendere esplicita l'importanza che la formazione in oggetto riveste per la Società e per le strategie che lo stesso vuole perseguire;
- la partecipazione ai programmi di formazione deve essere obbligatoria e devono essere definiti appositi meccanismi di controllo per monitorare la presenza dei soggetti;
- deve prevedere dei meccanismi di controllo capaci di verificare il grado di apprendimento dei partecipanti.

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

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

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

- avere consapevolezza dei potenziali rischi associabili alla propria attività, nonché degli specifici meccanismi di controllo da attivare al fine di monitorare l'attività stessa;
- conoscere le tecniche di valutazione dei rischi inerenti l'attività da esso svolta nonché le esatte modalità di svolgimento della stessa e/o le procedure che la regolamentano, al fine di acquisire la capacità d'individuare eventuali anomalie e segnalarle nei modi e nei tempi utili per l'implementazione di possibili azioni correttive.

Anche i soggetti preposti al controllo interno cui spetta il monitoraggio delle attività risultate potenzialmente a rischio saranno destinatari di una formazione specifica, al fine di renderli consapevoli delle loro responsabilità e del loro ruolo all'interno del sistema del controllo interno, nonché delle sanzioni cui vanno incontro nel caso disattendano tali responsabilità e tale ruolo.

### *Comunicazione del Modello*

In linea con quanto disposto dal Decreto e dalle Linee Guida, la Società darà piena pubblicità al presente Modello, al fine di assicurare che tutto il personale sia a conoscenza di tutti i suoi elementi.

La comunicazione dovrà essere capillare, efficace, chiara e dettagliata, con aggiornamenti periodici connessi ai mutamenti del Modello, in osservanza di quanto previsto dalle Linee Guida.

In particolare, la comunicazione per essere efficace deve:

- interessare tutti i livelli gerarchici di un'organizzazione, in senso ascendente, discendente e trasversale (impiegati, neoassunti, quadri, dirigenti, collaboratori);
- essere sufficientemente dettagliata in rapporto al livello gerarchico di destinazione;
- utilizzare i canali di comunicazione più appropriati e facilmente accessibili ai destinatari della comunicazione al fine di fornire le informazioni in tempi utili, permettendo al personale destinatario di usufruire della comunicazione stessa in modo efficace ed efficiente;
- essere di qualità in termini di contenuti (comprendere tutte le informazioni necessarie), di tempestività, di aggiornamento (deve contenere l'informazione più recente) e di accessibilità.

Pertanto, il piano effettivo di comunicazione relativo alle componenti essenziali del presente Modello dovrà essere sviluppato, in coerenza ai principi sopra definiti, tramite i mezzi di comunicazione aziendali ritenuti più idonei, quali, ad esempio, l'invio di e-mail o la pubblicazione sulla rete aziendale.

## **5. IL WHISTLEBLOWING**

La Legge 179/2017 rubricata "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" il c.d. Whistleblowing" ha modificato l'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001. Tale norma dispone che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, debba prevedere

1. l'attivazione di uno o più canali che permettano, sia ai soggetti apicali della Società sia ai soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di questi, la trasmissione – a tutela dell'integrità dell'ente – di segnalazioni relative a condotte illecite rilevanti ai fini del D.Lgs. n. 231/2001 o a violazioni del Modello dell'ente di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Le segnalazioni devono essere circostanziate e devono fondarsi su elementi di fatto che siano precisi e concordanti;
2. l'implementazione di almeno un canale alternativo di segnalazione a quello già presente [odv231@worldsbk.com](mailto:odv231@worldsbk.com) (idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità

del segnalante (“whistleblower”). A tal riguardo, si evidenzia come tali canali alternativi debbano essere in grado di separare i dati identificativi del segnalante dal contenuto della segnalazione, prevedendo l’adozione di codici sostitutivi dei dati identificativi, in modo che la segnalazione possa essere processata in modalità anonima e in modo da rendere possibile la successiva associazione della segnalazione con l’identità del segnalante nei soli casi in cui ciò sia necessario (cosiddetta “criptazione”);

3. il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del “whistleblower”, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
4. l’adozione di sanzioni nei confronti di chi violi le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

E’ possibile effettuare segnalazioni al seguente indirizzo: [www.software231.eu](http://www.software231.eu)

Una volta che l’ODV ha ricevuto la segnalazione, dovrà analizzare e valutare se la competenza sia propria o del Datore di Lavoro.

Nella prima ipotesi, qualora venga accertata una violazione del Modello 231, l’ODV trasmette la segnalazione agli organi aziendali competenti. Nel caso in cui la violazione non venga accertata, sarà cura dell’ODV trasmettere la segnalazione al Direttore Amministrativo, ai fini della valutazione della eventuale rilevanza della condotta rispetto alle altre leggi o regolamenti applicabili (ex art. 5 del Sistema Disciplinare).

Nella seconda ipotesi, trasmette direttamente la segnalazione al Datore di Lavoro per le proprie disamine e valutazioni.

All’interno del sistema disciplinare, adottato ai sensi dell’art. 6, comma 2, lettera e), D.Lgs. 231/2001, sono state previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

Una volta accertata la violazione, il procedimento sanzionatorio varia a seconda del soggetto che ha posto in essere la condotta.

- Amministratori (ex. Art. 5.1 del Sistema Disciplinare)
- Dirigenti apicali (ex. Art. 5.2 del Sistema Disciplinare)
- Dipendenti DWO (ex. Art. 5.3 del Sistema Disciplinare)
- Membri del Collegio Sindacale e dell’ODV (ex. Art. 5.4 del Sistema Disciplinare)
- Terzi destinatari (ex. Art. 5.5 del Sistema Disciplinare)

Le discriminazioni nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni possono essere denunciate all’Ispettorato del lavoro competente, sia dal segnalante che dall’organizzazione sindacale indicata dal medesimo.



DORNA WSBK ORGANIZATION S.R.L.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo, così come sono nulli il mutamento di mansioni (ai sensi dell'art. 2103 c.c.), nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

## 6. LA MAPPATURA DI DORNA WSBK ORGANIZATION SRL - SUCURSAL EN ESPAÑA

La Società in data 10 febbraio 2021 ha approvato l'adeguamento del Modello di Organizzazione Gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/01 con l'inserimento, come allegato, di un Sistema Organizzativo di Gestione e Controllo ai sensi della normativa spagnola, avuto riguardo alla sua sede secondaria in Spagna - DORNA WSBK ORGANIZATION SRL - SUCURSAL EN ESPAÑA ("**DWO Sucursal**").



DORNA WSBK ORGANIZATION S.R.L.

## 7. ALLEGATI

Allegato 1: Matrice Rischi DWO

Allegato 2: Organigramma DWO

Allegato 3: Codice Etico DWO e ABC Policies del Gruppo Dorna

Allegato 4: Manuale Gestione Sicurezza (MGS) DWO e Safety Guidelines Risk Management at Circuits

Allegato 5: Sistema Disciplinare DWO

Allegato 6: Statuto Organismo di Vigilanza

Allegato 7: Procedure DWO

Allegato 8: Sistema Organizzativo di Gestione e Controllo – DWO Sucursal