MODELLO ORGANIZZATIVO “231”

Milano, 5 novembre 2026

Contenuti Pagina

Contents

STRUTTURA DEL DOCUMENTO 6
PARTE GENERALE 7
QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO 8
INDICAZIONI DEL DECRETO IN ORDINE ALLE CARATTERISTICHE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO 10
I REATI COMMESSI ALL'ESTERO 11
LE SANZIONI 11
LE VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE 12
FINALITA' DEL MODELLO ORGANIZZATIVO 13
NATURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO 13
LA SOCIETA' E IL SISTEMA DI CORPORATE GOVERNANCE 13
IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO DI PIRELLI & C. 15
PRINCIPI GENERALI DI CONTROLLO INTERNO 15
METODOLOGIA DI PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO 17
STRUTTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO 17
CATEGORIE DI REATO RILEVANTI PER PIRELLI & C. S.P.A. 18
DESTINATARI DEL MODELLO 19
ORGANISMO DI VIGILANZA 19
SISTEMA DI SEGNALAZIONE 24
SISTEMA DISCIPLINARE 26
DIVULGAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E FORMAZIONE 29
PARTE SPECIALE 31
1. Introduzione 32
2. Principi generali di comportamento 32
3. Protocolli generali di prevenzione 32
4. Processi di Pirelli & C. e correlate Attività Sensibili 33
Schemi di Controllo Interno 37
Operazioni promanate direttamente dal Vertice Aziendale 38

ALLEGATO 1
I reati rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001

ALLEGATO 2
LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE: criteri per la definizione di pubblico ufficiale e di incaricato di pubblico servizio

ALLEGATO 3
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE *HEALTH, SAFETY AND ENVIRONMENT*

ALLEGATO 4
CODICE ETICO

ALLEGATO 5

ALLEGATO 6
PROGRAMMA ANTICORRUZIONE

ALLEGATO 7
TRADE COMPLIANCE HANDBOOK

STRUTTURA DEL DOCUMENTO

Il presente documento, strutturato in una Parte Generale e in una Parte Speciale, comprende nella prima parte una disamina della disciplina contenuta nel d.lgs. 231/01 (nel seguito anche il "Decreto") e costituisce le linee guida che descrivono il processo di adozione del Modello da parte di Pirelli & C. S.p.A. (nel seguito anche la "Società" o Pirelli & C.), i reati rilevanti per la Società, i destinatari del Modello, le modalità di adozione e attuazione del Modello di Organizzazione, l'Organismo di Vigilanza (nel seguito anche "OdV"), il sistema sanzionatorio a presidio delle violazioni, gli obblighi di comunicazione del Modello e di formazione del personale.

La seconda parte indica i processi aziendali e le corrispondenti attività sensibili per la Società ai sensi del Decreto, cioè a rischio di reato, i principi generali di controllo interno, gli Schemi di Controllo Interno a presidio delle suddette attività e le misure di controllo essenziali deputate alla prevenzione o alla mitigazione degli illeciti.

Oltre a quanto di seguito espressamente stabilito, sono inoltre parte integrante del presente documento:

- il control and risk self assessment finalizzato all'individuazione delle attività sensibili, qui integralmente richiamato e agli atti della Società;
- il Codice Etico che definisce i principi e le norme di comportamento aziendale (Allegato 4);
- il Modello HSE che costituisce il riferimento per l'adempimento degli obblighi previsti dalla legislazione vigente in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro, ex d.lgs. 81/2008 e tutela dell'ambiente oggetto di specifiche norme aziendali (Allegato 3);
- le Linee di Condotta che si sostanziano in una declinazione operativa dei principi del Codice Etico e introducono regole specifiche al fine di evitare la costituzione di situazioni ambientali favorevoli alla commissione di reati in genere, e tra questi in particolare dei reati e degli illeciti amministrativi rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 (Allegato 5);
- il Programma Anticorruzione che definisce i valori, i principi e le responsabilità a cui Pirelli & C, tutti i suoi dipendenti e tutti coloro che con la Società intrattengono relazioni di affari o collaborazioni di altra natura, aderiscono in materia di lotta alla corruzione (Allegato 6);
- tutte le disposizioni, i provvedimenti interni, i sistemi di gestione e controllo (es. Legge 262/05 e Tax Control Framework), gli atti e le procedure operative aziendali che di questo documento costituiscono attuazione (es. poteri, organigrammi, statuto). Tali atti e documenti sono reperibili secondo le modalità previste per la loro diffusione all'interno dell'azienda;
- il documento di sintesi delle fattispecie di reato previste dal d.lgs. 231/2001 alla data di approvazione del presente documento (Allegato 1).

PARTE GENERALE

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il decreto legislativo 231/2001 ("*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300"*), emanato l'8 giugno 2001, ed entrato in vigore il 4 luglio successivo, ha inteso adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali alle quali l'Italia aveva aderito (Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione dei pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali).

Il d.lgs. 231/2001 ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità degli enti per alcuni reati commessi – o anche solo tentati - nell'interesse o a vantaggio degli stessi da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente stesso o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Una forma di responsabilità dell'ente che si aggiunge a quella propria della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto costituente reato.

Quanto ai reati cui si applica la disciplina in esame, in origine si trattava di alcuni reati contro la Pubblica Amministrazione, a cui si sono successivamente aggiunti i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo[1], alcune fattispecie di reati in materia societaria e tributaria[2], i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico e i reati contro la personalità individuale[3], i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (c.d. "Abusi di mercato"[4]), una nuova fattispecie di reato contro la vita e l'incolumità individuale, nonché i cosiddetti "illeciti transnazionali"[5] l'ampliamento del novero dei reati presupposto con l'introduzione della fattispecie del "traffico di influenze illecite"[6]).

Il legislatore è intervenuto a più riprese negli anni successivi estendendo l'applicazione di tale normativa ad altre tipologie di reati, quali in particolare i delitti di omicidio colposo e di lesioni colpose gravi o gravissime conseguenti a violazioni delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro; i reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita[7]; i delitti informatici e il trattamento illecito dei dati[8]; i reati di criminalità organizzata; i delitti contro l'industria e il commercio e in materia di diritto d'autore; il delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria, già

[1] *Il cui titolo è stato modificato in "Falsità in monete, di carte di pubblico credito, in valori di bollo ed in strumenti o segni di riconoscimento" con legge del 23/07/09 n. 99: "Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese nonché in materia di energia", da ultimo modificato dal D.Lgs. 125/2016.*

[2] *In materia di reati tributari, il Legislatore è da ultimo intervenuto tramite il D. Lgs n. 87/2024, «Revisione del sistema sanzionatorio tributario, ai sensi dell'articolo 20 della legge 9 agosto 2023, n. 111».*

[3] *Da ultimo modificati dalla Legge 23 Dicembre 2021 n. 238 contenente «Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea - Legge Europea 2019-2020».*

[4] *Da ultimo modificati con la Legge 23 dicembre 2021 n. 238 contenente "Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea - Legge Europea 2019-2020".*

[5] *I reati c.d. transnazionali sono stati introdotti nel nostro ordinamento con la legge n. 146/2006; i reati elencati nell'art. 10 vanno dall'associazione per delinquere ai reati concernenti il traffico dei migranti a quelli di intralcio della giustizia; ai fini della qualificabilità di una fattispecie criminosa come reato transnazionale è necessaria la sussistenza delle condizioni indicate dal legislatore nell'art. 3 della richiamata legge.*

[6] *La legge 9 gennaio 2019, n. 3 art 9 ha ampliato il catalogo dei reati inserendo all'art. 25 D.Lgs. 231/2001 il riferimento alla fattispecie di cui all'art. 346-bis.Tale ultima fattispecie è stata da ultimo modificata dalla L. 114/2024.*

[7] *Da ultimo modificati dal D. Lgs. 8 novembre 2021 n. 195 di attuazione della direttiva europea (UE) 2018/ 1673 relativo alla lotta al riciclaggio, «Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio.*

[8] *Le cui ultime modifiche sono apportate dalla Legge28 giugno 2024, n. 90, «Disposizioni in materia di rafforzamento della cybersicurezza nazionale e di reati informatici». .*

rilevante ai fini dei reati c.d. transnazionali; i reati e illeciti amministrativi ambientali[9]; il reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, i reati di "Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità"[10] e di "corruzione tra privati"[11], i reati di contrabbando[12], il reato di "autoriciclaggio"[13], i cosiddetti "ecoreati"[14], i "reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori"[15],i "reati contro il patrimonio culturale"[16] i "reati in materia di violazione delle misure restrittive dell'Unione Europea"[17].

Si rinvia all'Allegato 1 per una disamina completa delle fattispecie di reato presupposto della responsabilità ex d.lgs. 231/2001.

La portata innovativa del d.lgs. 231/2001 è rappresentata dalla previsione della responsabilità della persona giuridica in dipendenza della commissione di un fatto di reato. A seguito dell'entrata in vigore del d.lgs. 231/2001 le società non possono più dirsi estranee alle conseguenze dirette dei reati commessi da singole persone fisiche nell'interesse o a vantaggio della società stessa.

Il riconoscimento della responsabilità amministrativa in capo all'ente presuppone di per sé l'esistenza di un "interesse" o "vantaggio" dell'ente medesimo strettamente collegati all'azione criminosa del soggetto apicale o del suo diretto collaboratore, il che richiede un qualificato processo di valutazione da parte del giudice penale.

Inoltre, la responsabilità dell'ente sussiste non soltanto quando esso ha tratto un vantaggio patrimoniale immediato dalla commissione del reato, ma anche nell'ipotesi in cui, pur nell'assenza di tale risultato, il fatto trovi motivazione nell'interesse dell'ente. Il miglioramento della propria posizione sul mercato o l'occultamento di una situazione di crisi finanziaria, ad es., sono casi che coinvolgono gli interessi dell'ente senza apportargli però un immediato vantaggio economico. È importante inoltre evidenziare che, qualora il reato venga commesso da soggetti qualificati di un ente appartenente ad un gruppo, il concetto di interesse può essere esteso in senso sfavorevole alla società capogruppo. Il Tribunale di Milano (ord. 20 dicembre 2004) ha sancito che l'elemento caratterizzante l'interesse di gruppo sta nel fatto che questo non si configura come proprio ed esclusivo di uno dei membri del gruppo, ma come comune a tutti i soggetti che ne fanno parte. Per questo motivo si afferma che l'illecito commesso dalla controllata possa essere addebitato anche alla controllante, purché la persona fisica che ha commesso il reato – anche a titolo di concorso – appartenga anche funzionalmente alla stessa.

Tuttavia, l'art. 6 del d.lgs. 231/2001 contempla l'esonero della società da responsabilità se questa dimostra, di aver adottato modelli organizzativi idonei a prevenire la realizzazione dei predetti reati. Tale esonero da responsabilità passa, ovviamente, attraverso il giudizio di idoneità del sistema

[9] *Art. 25-undecies d.lgs. 231/2001, introdotto con la pubblicazione del decreto legislativo 121 del 7 luglio 2011, in vigore dal 16 agosto 2011- pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 177- recante "Attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della direttiva 2009/123/CE che modifica la direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni" L'articolo è stato modificato dalla L. n. 68/2015 e successivamente dal D.lgs n. 21/2018 e dalla L. n. 137/2023.*

[10] *Sostituisce e rinomina il reato di "Induzione indebita a dare o promettere utilità" inserito all'art. 25 d.lgs. 231/2001. Articolo modificato dalla L. n 3/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020.*

[11] *Introdotti dallla L. 6 novembre 2012, n. 190, pubblicata in G.U. del 13 novembre 2012, n. 265, modificato dal D.Lgs. n. 38/2017 e dalla L. 3/2019.*

[12] *Articolo modificato dal D. Lgs. n.156 del 4 ottobre 2022 e da ultimo, dal D.Lgs. 141/2024, intitolato "Disposizioni nazionali complementari al codice doganale dell'Unione e revisione del sistema sanzionatorio in materia di accise e altre imposte indirette sulla produzione e sui consumi". .*

[13] *Introdotto dalla L. 15 dicembre 2014, n.186, pubblicata in G.U. del 17 dicembre 2014, n. 292 e da ultimo modificato dal D.Lgs. n. 195/2021.*

[14] *Introdotti dalla L. 22 maggio 2015, n. 68 che ha modicato il D.Lgs. 121/2011, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018 e, da ultimo, dalla L. n. 137/2023..*

[15] *Introdotti dal D.Lgs. del 8 novembre 2021, n. 184 e da ultimo modificato ai sensi della Legge 9 ottobre 2023, n.137, Conversione in legge, con modificazioni, del Decreto-legge 10/08/2023 n. 105, "Disposizioni urgenti in materia di processo penale, di processo civile, di contrasto agli incendi boschivi, di recupero dalle tossicodipendenze, di salute e di cultura, nonché in materia di personale della magistratura e della pubblica amministrazione"..*

[16] *Introdotti dalla L. 9 marzo 2022, n. 22 e da ultimo modificato ai sensi della Legge 22 gennaio 2024, n. 6, "Disposizioni sanzionatorie in materia di distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici e modifiche agli articoli 518-duodecies, 635 e 639 c.p."..*

[17] *Introdotti dal D. Lgs. del 30 dicembre 2025, n. 211 "Attuazione della direttiva 2024/1226/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 24 aprile 2024, relativa alla definizione dei reati e delle sanzioni per la violazione delle misure restrittive dell'Unione e che modifica la direttiva (UE) 2018/1673".*

interno di organizzazione e controllo, che il giudice è chiamato a formulare in occasione del procedimento penale relativo all'accertamento di un fatto di reato di quelli specificatamente previsti dal d.lgs. 231/2001.

INDICAZIONI DEL DECRETO IN ORDINE ALLE CARATTERISTICHE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

La mera adozione del modello non è condizione unica e sufficiente per escludere le responsabilità della società; il Decreto si limita a disciplinarne alcuni principi generali, senza fornirne però caratteristiche specifiche. Il modello opera quale causa di non punibilità solo se:

- efficace, ovvero se ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi;
- effettivamente attuato, ovvero se il suo contenuto trova applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno.

Quanto all'efficacia del modello, il Decreto prevede che esso abbia il seguente contenuto minimo:

- siano individuate le attività della società nel cui ambito possono essere commessi reati;
- siano previsti specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società, in relazione ai reati da prevenire;
- siano individuate le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- sia introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, siano previste misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Inoltre, a seguito dell'entrata in vigore del D. Lgs. del 10 marzo 2023, n. 24 ("Decreto Whistleblowing"), il modello deve prevedere:

- propri canali interni di segnalazione (cosiddetti "Canali Interni") che consentano ai soggetti indicati[18], di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto, o di violazioni del modello dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali, inoltre, devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, del segnalato e della segnalazione e di tutti i soggetti comunque menzionati nella segnalazione;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante[19] per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- nel sistema disciplinare, sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate, nonché di chiunque abbia posto in essere le violazioni di cui all'articolo 21 del D. Lgs. del 10 marzo 2023, n. 24.

Il Decreto stabilisce che il modello sia sottoposto a verifica periodica ed aggiornamento, sia nel caso in cui emergano significative violazioni delle prescrizioni, sia qualora avvengano significativi cambiamenti nell'organizzazione o nell'attività della società.

Il modello, seppur variando ed adattandosi alla natura, alle dimensioni ed alle specifiche attività dell'impresa, si può configurare come un insieme di principi, strumenti e condotte che regolano l'organizzazione e la gestione d'impresa, nonché gli strumenti di controllo.

[18] *i.e. i dipendenti, i lavoratori autonomi, i consulenti, i volontari, gli stagisti, gli azionisti e i soggetti dotati di poteri di direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, le persone nella fase di assunzione o di trattativa contrattuale e nei periodi di prova, nonché gli ex dipendenti con riferimento a quei casi casi appresi nel corso del rapporto di lavoro.*

[19] *Nonché nei confronti degli altri soggetti di seguito elencati: (a) i facilitatori, ossia le persone che assistono i segnalanti nel processo di segnalazione e che operano nello stesso ambiente di lavoro; (b) i colleghi e/o i parenti e/o gli affetti stabili che operano nel medesimo contesto lavorativo dei segnalanti; (c) le società di cui i segnalanti sono proprietari, per cui lavorano o con cui sono altrimenti collegati.*

I REATI COMMESSI ALL'ESTERO

In forza dell'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia di reati presupposto commessi all'estero.

Il Decreto, tuttavia, subordina questa possibilità alle seguenti condizioni:

- non procede lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato;
- la società ha la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- il reato è commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato alla società;
- sussistono le condizioni generali di procedibilità previste dagli articoli 7, 8, 9, 10 del codice penale per poter perseguire in Italia un reato commesso all'estero.

LE SANZIONI

L'ente ritenuto responsabile può essere condannato a quattro tipi di sanzione, diverse per natura e per modalità d'esecuzione:

1 Sanzione pecuniaria: è sempre applicata qualora il giudice ritenga l'ente responsabile. Essa dipende da un sistema dimensionato in "quote" che sono determinate dal giudice. Per alcuni casi specifici[20] è invece prevista l'applicazione di un meccanismo sanzionatorio basato sulla percentuale del fatturato globale dell'ente; qualora il fatturato globale non sia determinabile, è edittalmente prevista una sanzione pecuniaria che varia da un minimo di 1 milione di euro ad un massimo di 40 milioni di euro a seconda del reato commesso. L'entità della sanzione pecuniaria dipende della gravità del reato, dal grado di responsabilità della società, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti. Il giudice, nel determinare il quantum della sanzione, tiene anche in considerazione le condizioni economiche e patrimoniali della società.

2 Sanzione interdittiva: può essere applicata in aggiunta alle sanzioni pecuniarie ma soltanto se espressamente prevista per il reato per cui si procede e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato, ma solo qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

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

Eccezionalmente applicate con effetti definitivi, le sanzioni interdittive sono usualmente temporanee, in un intervallo che va da tre mesi ad un anno, ed hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente. Esse possono essere applicate anche in via cautelare, prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi da far ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa fattispecie di quello per

[20] *I reati – e le relative sanzioni – a cui si fa riferimento sono quelli dell'art. 25 octies.2 in tema di violazione delle misure restrittive dell'Unione Europea, introdotto dal D. Lgs. 211 del 2025. In particolare, si tratta di: Art. 275-bis comma 1-2-5 c.p.; Art. 275-ter comma 1-2 c.p.; Art. 275-quater comma 1 c.p; Art. 12 co. 1-bis del D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286.*

cui si procede[21].

3 Confisca: consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato (confisca ordinaria) o di un valore ad essi equivalente (confisca per equivalente)[22]. Il profitto del reato è stato definito dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione (v. Cass. Pen., S.U., 27 marzo 2008, n. 26654) come il vantaggio economico di diretta e immediata derivazione causale dal reato, e concretamente determinato al netto dell'effettiva utilità eventualmente conseguita dal danneggiato nell'ambito del rapporto sinallagmatico con l'ente; le Sezioni Unite hanno specificato che da tale definizione deve escludersi qualsiasi parametro di tipo aziendalistico, per cui il profitto non può essere identificato con l'utile netto realizzato dall'ente (tranne che nel caso, normativamente previsto, di commissariamento dell'ente). Per il Tribunale di Napoli (ord. 26 luglio 2007) non può, inoltre, considerarsi estranea al concetto di profitto la mancata diminuzione patrimoniale determinata dal mancato esborso di somme per costi che si sarebbero dovuti sostenere.

4 Pubblicazione della sentenza di condanna: consiste nella pubblicazione della condanna una sola volta, per estratto o per intero a spese dell'ente, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale.

Sebbene applicate dal giudice penale, tutte le sanzioni sono di carattere amministrativo. Il quadro delle sanzioni previste dal Decreto è molto severo, sia per l'elevato ammontare delle sanzioni pecuniarie, sia perché le sanzioni interdittive possono limitare di molto l'esercizio della normale attività d'impresa, precludendone una serie di affari.

Le sanzioni amministrative a carico dell'ente si prescrivono al decorrere del quinto anno dalla data di commissione del reato.

Infine, si specifica, che ex c. 2 dell'art. 26 del Decreto l'ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

LE VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità dell'ente nel caso di vicende modificative, ovvero in caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda.

Il principio fondamentale stabilisce che è solamente l'ente a rispondere, con il suo patrimonio o con il proprio fondo comune, dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria. La norma esclude dunque, indipendentemente dalla natura giuridica dell'ente collettivo, che i soci o gli associati siano direttamente responsabili con il loro patrimonio.

Alle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente sono applicati, come criterio generale, i principi delle leggi civili sulla responsabilità dell'ente oggetto di trasformazione per i debiti dell'ente originario. Le sanzioni interdittive rimangono invece a carico dell'ente in cui sia rimasto (o sia confluito) il ramo d'attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato.

In caso di trasformazione dell'ente resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

In caso di fusione, l'ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti che hanno partecipato all'operazione. Se essa è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

[21] *Si noti che il Decreto-Legge n. 2/2023 ha posto un limite all'operatività delle sanzioni interdittive applicabili qualora l'Ente sia qualificato "di interesse strategico-nazionale" e l'applicazione della misura interdittiva determini l'interruzione dell'attività produttiva*

[22] *Si noti che la Legge 10 agosto 2023, n. 103 ha previsto che: "quando la confisca abbia ad oggetto stabilimenti industriali o parti di essi che siano stati dichiarati di interesse strategico nazionale […] ovvero impianti o infrastrutture necessari ad assicurarne la continuità produttiva, si applica l'articolo 104-bis, commi 1-septies, 1-octies, 1-novies e 1-decies, delle norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale, di cui al decreto legislativo 28 luglio 1989, n. 271".*

In caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, o di cui il cessionario era comunque a conoscenza. In ogni caso, le sanzioni interdittive si applicano agli enti a cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

FINALITA' DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Con l'adozione del presente documento la Società intende adempiere puntualmente alla normativa, essere conforme ai principi ispiratori del Decreto, nonché migliorare e rendere quanto più efficiente possibile il sistema di controllo interno e di corporate governance già esistente.
Obiettivo principale del Modello è quello di creare un sistema organico e strutturato di principi e procedure di controllo, atto a prevenire, ove possibile e concretamente fattibile, la commissione dei reati previsti dal Decreto. Il Modello andrà ad integrarsi con il sistema di governo della Società, ed andrà ad implementare il processo di diffusione di una cultura d'impresa improntata alla correttezza, alla trasparenza ed alla legalità.
Il Modello si propone, inoltre, le seguenti finalità:

- fornire un'adeguata informazione ai dipendenti a coloro che agiscono su mandato della Società, o sono legati alla Società da rapporti rilevanti ai fini del Decreto, riguardo le attività che comportano il rischio di commissione dei reati;
- diffondere una cultura d'impresa che sia basata sulla legalità, in quanto la Società condanna ogni comportamento non conforme alla legge o alle disposizioni interne, ed in particolare alle disposizioni contenute nel proprio Modello organizzativo;
- diffondere una cultura del controllo;
- un'efficace ed efficiente organizzazione dell'impresa, ponendo l'accento in particolar modo sulla formazione delle decisioni e sulla loro trasparenza, sulla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché sulla gestione dell'informazione interna ed esterna;
- attuare tutte le misure necessarie per eliminare nel più breve tempo possibile eventuali situazioni di rischio di commissione dei reati.

NATURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Il presente documento rappresenta un regolamento interno della Società finalizzato ad evitare la commissione di illeciti e pertanto è vincolante per le persone fisiche riconducibili alla medesima.
Inoltre, la Società ha da tempo adottato un Codice Etico e delle "Linee di Condotta", che definiscono i principi etici e di comportamento alla base delle relazioni tra la Società, i dipendenti, i clienti e i fornitori, predisponendo mezzi e strumenti a garanzia della trasparenza relativa alle questioni ed ai problemi che possono influenzare la corretta gestione della Società. I citati documenti hanno come fine ultimo l'indicazione delle regole di comportamento e dei valori etico-sociali di cui deve essere permeata Pirelli & C. S.p.A., in parallelo col perseguimento del proprio oggetto sociale e dei propri obiettivi, coerentemente con quanto riportato nel presente documento.
Il Modello presuppone il rispetto di quanto previsto nel Codice Etico e nel documento "Linee di Condotta" formando con essi un corpus di norme interne finalizzate alla diffusione di una cultura improntata sull'etica, sull'integrità e sulla trasparenza aziendale.
Il Codice Etico della Società e le Linee di Condotta, che qui si intendono integralmente richiamati e, come si vedrà in seguito, contribuiscono a disegnare l'ambiente di controllo interno di Pirelli & C. S.p.A., costituiscono il fondamento essenziale del Modello e le disposizioni, contenute nel Modello, si integrano con quanto in essi previsto.

LA SOCIETA' E IL SISTEMA DI CORPORATE GOVERNANCE

Pirelli & C. S.p.A. ("Pirelli" o "Società") è una società per azioni organizzata secondo l'ordinamento

della Repubblica Italiana. Pirelli, costituita nel 1883, quotata in Borsa dal 1922 al febbraio 2016, data in cui la quotazione viene revocata a seguito dell'offerta pubblica di acquisto (OPA), lanciata nel 2015 da Marco Polo Industrial Holding S.p.A. - società indirettamente controllata da China National Chemical Corporation (ChemChina") per il tramite di China National Tire & Rubber Co., Ltd - che per effetto dell'OPA ha acquisito l'intero capitale di Pirelli.

Pirelli è tornata in Borsa il 4 ottobre 2017, a seguito di un processo di riorganizzazione che ha portato alla separazione del business industrial e al focus sul business Consumer,

Alla data di approvazione del presente Modello, Pirelli è la holding che gestisce, coordina e finanzia le attività delle società dalla medesima controllate.

Il sistema di corporate governance della Società risulta attualmente così articolato:

- Assemblea

L'Assemblea è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla legge o dallo Statuto.

- Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società con facoltà di compiere tutti gli atti ritenuti opportuni per il conseguimento dell'oggetto sociale, esclusi soltanto quelli riservati all'Assemblea dalla legge.

- Collegio Sindacale

La gestione sociale è controllata da un Collegio Sindacale costituito da 5 membri effettivi e 3 supplenti nominati e funzionanti a norma di legge.

Il Collegio Sindacale vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento.

- Controllo contabile

Il controllo contabile sulla Società è esercitato da un revisore contabile o da una società di revisione iscritta nel registro istituito presso il Ministero della Giustizia, oppure, a scelta dell'assemblea ordinaria, sempre che non ostino impedimenti di legge, dal Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2409-bis, comma 3, c.c.

Il bilancio civilistico redatto dalla Società è certificato da società di revisione contabile secondo quanto previsto dalle normative e dai principi di riferimento.

La società di revisione verifica che il bilancio d'esercizio sia redatto con chiarezza e rappresenti in modo veritiero e corretto la situazione patrimoniale e finanziaria, nonché il risultato economico della Società.

Inoltre, la società di revisione, in conformità ai principi di revisione, effettua verifiche a campione al fine di accertare ragionevolmente che i dati contenuti nelle scritture contabili e in altri documenti di supporto siano attendibili e sufficienti per la redazione del bilancio di esercizio e del reporting finanziario.

Il sistema di controllo interno è definito come l'insieme dei "processi" presidiati dal Consiglio di Amministrazione, dal *management* e dagli altri membri della struttura aziendale, che si prefigge di fornire una ragionevole certezza in merito al conseguimento dei seguenti obiettivi:

- efficacia ed efficienza delle attività operative;
- affidabilità delle informazioni e del *reporting* economico/finanziario;
- conformità alle leggi, ai regolamenti, alle norme e alle procedure interne;
- salvaguardia del patrimonio aziendale.

IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO DI PIRELLI & C.

Pirelli & C. S.p.A., nel perseguimento degli obiettivi individuati nello Statuto, ha posto particolare enfasi nella progettazione e nella successiva implementazione di un adeguato sistema di controllo interno, coerente con le *best practice* nazionali ed internazionali.

Il Sistema di Controllo Interno di Pirelli & C. persegue gli obiettivi di: (i) efficienza e efficacia delle attività operative; (ii) affidabilità delle informazioni; (iii) salvaguardia del patrimonio aziendale e (iv) rispetto e conformità a leggi e regolamenti per assicurare una corretta informativa e un'adeguata copertura di controllo su tutte le attività del Gruppo, con particolare attenzione alle aree ritenute potenzialmente a rischio.

Amministratore incaricato del Sistema di Controllo Interno

Il Consiglio di Amministrazione ha individuato nell'Amministratore Delegato l'amministratore incaricato del Sistema di Controllo Interno al quale sono stati attribuiti i seguenti compiti, ed in particolare di:

- curare l'identificazione dei principali rischi aziendali;
- dare esecuzione alle linee di indirizzo definite dal Consiglio di Amministrazione, curando la realizzazione e gestione del Sistema di Controllo Interno e di gestione dei rischi, verificandone costantemente l'adeguatezza e l'efficacia;
- occuparsi dell'adattamento di tale sistema alla dinamica delle condizioni operative e del panorama legislativo e regolamentare;
- richiedere alla funzione *Internal Audit* lo svolgimento di verifiche;
- proporre la nomina, la revoca del responsabile *Internal Audit* vigilando che lo stesso sia dotato delle adeguate risorse nell'espletamento delle proprie attività e proponendone la remunerazione in coerenza con le politiche aziendali.

Direzione Internal Audit

La Direzione *Internal Audit* ha il compito principale di valutare adeguatezza e funzionalità dei processi di controllo di Pirelli & C., tramite un'attività indipendente di *assurance* e consulenza. L'attività della Direzione *Internal Audit* si sviluppa in linea con il mandato ad essa attribuito e approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Compliance

La Funzione Compliance ha il compito di garantire il costante allineamento delle normative interne, dei processi e delle attività aziendali al quadro normativo applicabile, partecipando attivamente all'identificazione dei rischi di non conformità che possano determinare sanzioni giudiziarie, amministrative e conseguenti danni di reputazione.

PRINCIPI GENERALI DI CONTROLLO INTERNO

Il citato Sistema di Controllo Interno si articola in principi generali il cui campo di applicazione si estende con continuità attraverso i diversi livelli organizzativi (Gruppo, *Business Unit*, Funzione, Società – nel seguito, indicati con "Unità Operativa").

Ambiente di controllo

- I poteri di rappresentanza devono essere conferiti definendo i limiti in relazione alle dimensioni normali delle operazioni inerenti e secondo ambiti di esercizio strettamente collegati alle mansioni assegnate ed alla struttura organizzativa.
- Le responsabilità devono essere definite e debitamente distribuite evitando sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto.
- Nessuna operazione significativa per l'Unità Operativa può essere originata/attivata senza un'adeguata autorizzazione.

– I sistemi operativi[23] devono essere coerenti con le politiche di Gruppo ed il Codice Etico.

In particolare, le informazioni finanziarie della Società devono essere predisposte:

- nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dei principi contabili statuiti e delle "*best practice*" internazionali;
- in coerenza con le procedure amministrative definite;
- nell'ambito di un completo ed aggiornato piano dei conti.

Valutazione dei rischi

L'attività di *risk assessment* (*risk analysis* e *risk ranking)* alla base della costruzione del Modello Organizzativo è stata condotta con le funzioni aziendali interessate per individuare le attività c.d. "sensibili" e rilevanti ai fini del d.lgs. 231/01[24].

Inoltre viene svolta sistematicamente, con il supporto delle competenti strutture, un'attività di valutazione dei principali fattori di rischio diffusi all'interno dell'organizzazione, secondo le seguenti modalità:

– gli obiettivi dell'Unità Operativa devono essere adeguatamente definiti e comunicati a tutti i livelli interessati, al fine di rendere chiaro e condiviso l'orientamento generale della stessa, al fine anche di consentire l'individuazione dei rischi connessi al raggiungimento degli obiettivi, prevedendone periodicamente un adeguato monitoraggio ed aggiornamento.
– gli eventi negativi che possono minacciare la continuità operativa devono essere oggetto di apposita attività di valutazione dei rischi e di adeguamento delle protezioni.
– i processi di innovazione relativi a prodotti/servizi, organizzazioni e sistemi devono prevedere un'adeguata valutazione dei rischi realizzativi.

Attività di controllo

– I processi devono essere definiti prevedendo un adeguato supporto documentale (*policy,* norme operative, procedure interne, ecc.) e/o di sistema per consentire che siano sempre verificabili in termini di congruità, coerenza e responsabilità.
– Le scelte operative devono essere tracciabili in termini di caratteristiche e motivazioni e devono essere individuabili coloro che hanno autorizzato, effettuato e verificato le singole attività.
– Lo scambio di informazioni fra fasi/processi contigui deve prevedere meccanismi (riconciliazioni, quadrature, ecc.) per garantire l'integrità e la completezza dei dati gestiti.
– Le risorse umane devono essere selezionate, assunte e gestite secondo criteri di trasparenza e in coerenza con i valori etici e gli obiettivi definiti dall'azienda.
– Devono essere periodicamente analizzate le conoscenze e le competenze professionali disponibili nell'Unità Operativa in termini di congruenza rispetto agli obiettivi assegnati.
– Il personale deve essere formato e addestrato per lo svolgimento delle mansioni assegnate.
– L'acquisizione di beni e servizi per il funzionamento aziendale deve avvenire sulla base di analisi dei fabbisogni e da fonti adeguatamente selezionate e monitorate.

Informazioni e Comunicazione

– Deve essere previsto un adeguato sistema di indicatori per processo/attività ed un relativo flusso periodico di *reporting* verso il *management*.
– I Sistemi Informativi, amministrativi e gestionali devono essere orientati all'integrazione ed alla standardizzazione.
– I meccanismi di sicurezza devono garantire un'adeguata protezione/accesso fisico-logico ai dati e ai beni dell'Unità Operativa, secondo il principio "*need to know-need to do*".

---

[23] *Procedure, organizzazione, processi, sistemi informativi, ecc..*

[24] *Si rimanda alla Premessa agli Schemi di Controllo Interno – pag. 34 - per una descrizione esaustiva della metodologia di risk assessment.*

Monitoraggio

– Il sistema di controllo è soggetto ad attività di supervisione continua per valutazioni periodiche ed il costante adeguamento.

METODOLOGIA DI PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

In osservanza delle disposizioni del Decreto, la Società procede ad aggiornare costantemente il proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 31 luglio 2003, ed aggiornato nell'attuale versione con delibera del Consiglio di Amministrazione del 5 novembre 2026. Sia l'adozione, sia le successive modifiche del presente documento sono di competenza esclusiva dell'organo amministrativo.

Il Modello Organizzativo della Società, elaborato anche sulla base delle "Linee Guida" di Confindustria nella versione del marzo 2008 e aggiornate all'ultima versione di giugno 2021 tenendo conto della struttura e dell'attività concretamente svolta dalla Società, della natura e della dimensione della sua organizzazione. La Società ha proceduto ad un'analisi preliminare del proprio contesto aziendale e successivamente ad una analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto. In particolar modo sono stati analizzati: la storia della Società, il contesto societario, il mercato di appartenenza, l'organigramma aziendale, il sistema di corporate governance esistente, il sistema delle procure e delle deleghe, i rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi, anche con riferimento ai contratti di servizio che regolano i rapporti infragruppo, la realtà operativa aziendale, le prassi e le procedure formalizzate e diffuse all'interno della Società per lo svolgimento delle operazioni.

Ai fini della preparazione del presente documento, coerentemente con le disposizioni del Decreto, con le Linee guida Confindustria e con le indicazioni desumibili ad oggi dalla giurisprudenza, la Società ha proceduto dunque:

- all'identificazione dei processi, sotto-processi o attività aziendali in cui è possibile che siano commessi i reati presupposto indicati nel Decreto, mediante interviste con i Responsabili delle Funzioni aziendali;
- all'autovalutazione dei rischi (c.d. *risk self assessment*) di commissione di reati e del sistema di controllo interno idoneo a prevenire comportamenti illeciti;
- all'identificazione di adeguati presidi di controllo, già esistenti o da implementare nelle procedure operative e prassi aziendali, necessari per la prevenzione o per la mitigazione del rischio di commissione dei reati di cui al Decreto;
- all'analisi del proprio sistema di deleghe e poteri e di attribuzione delle responsabilità.

STRUTTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Il Modello contempla il coordinato funzionamento di un articolato sistema piramidale di principi e procedure, che si può descrivere sinteticamente come segue:

- *Codice etico*, è l'insieme dei principi generali (trasparenza, correttezza, lealtà) cui si ispira lo svolgimento e la conduzione degli affari nell'ambito di un più generale percorso di crescita sostenibile garantendo, al contempo, l'efficienza e l'efficacia del Sistema di controllo interno.
- *Sistema di controllo interno*, è l'insieme dei "processi" volti a fornire una ragionevole garanzia in ordine al raggiungimento degli obiettivi di efficienza e di efficacia operativa, affidabilità delle informazioni finanziarie e gestionali, rispetto delle leggi e dei regolamenti, nonché salvaguardia del patrimonio sociale anche contro possibili frodi. Il sistema di controllo interno si fonda e si qualifica su alcuni principi generali, appositamente definiti nell'ambito del Modello Organizzativo

il cui campo di applicazione si estende trasversalmente a tutti i livelli organizzativi (*Business Unit*, Funzioni Centrali, Società).

- *Linee di Condotta*, si sostanziano in una declinazione operativa dei principi del Codice Etico e introducono regole specifiche al fine di evitare la costituzione di situazioni ambientali favorevoli alla commissione di reati in genere, e tra questi in particolare dei reati e degli illeciti amministrativi rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001. Talune regole sono altresì specifiche per la gestione dei rapporti con i rappresentanti della Pubblica Amministrazione e con i terzi in generale, nonché per gli adempimenti e le attività di natura societaria e di comunicazione al mercato.
- *Compliance Program Anti-Corruzione,* definisce i valori, i principi, le responsabilità e le regole a cui Pirelli, i suoi dipendenti e coloro che intrattengono relazioni di affari o collaborazioni di altra natura con la società, aderiscono in materia di lotta alla corruzione.
- *Schemi di controllo interno*, sono stati elaborati per tutti i processi aziendali. Tali schemi presentano un'analoga struttura, che si sostanzia nell'elencazione delle attività sensibili relative ad un determinato processo aziendale, in un complesso di regole volte ad individuare i principi e le regole di controllo finalizzate a prevenire ragionevolmente i correlativi rischi di reato, nonché appositi flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza al fine di evidenziare situazioni di eventuale inosservanza delle procedure stabilite nei modelli di organizzazione. Gli schemi di controllo interno sono stati elaborati alla luce di tre regole cardine e precisamente:
  1. la separazione dei ruoli nello svolgimento delle principali attività inerenti ai processi;
  2. la c.d. "tracciabilità" delle scelte, cioè la costante visibilità delle stesse (ad. es. mediante apposite evidenze documentali), per consentire l'individuazione di precisi "punti" di responsabilità e la "motivazione" delle scelte stesse;
  3. l'oggettivazione dei processi decisionali, nel senso di prevedere che, nell'assumere decisioni, si prescinda da valutazioni meramente soggettive, facendosi invece riferimento a criteri precostituiti.

Vigila sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo e ne cura il suo aggiornamento, un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

CATEGORIE DI REATO RILEVANTI PER PIRELLI & C. S.P.A.

Il Modello di Pirelli & C. S.p.A. è stato elaborato tenendo conto della struttura e delle attività concretamente svolte dalla Società, nonché della natura e dimensione della sua organizzazione.
In considerazione di tali parametri, la Società ha considerato come rilevanti i seguenti reati presupposto previsti dal Decreto:

- artt. 24, 25 (Reati c.d. "contro la Pubblica Amministrazione");
- art. 24-bis (Delitti informatici e trattamento illecito di dati);
- art. 24-ter (Delitti di criminalità organizzata);
- art. 25.bis.1 (Delitti contro l'industria e il commercio);
- art. 25-ter (Reati societari);
- art. 25-sexies (Abusi di Mercato);
- art.25-septies (Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro);
- art. 25-octies (Ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio);
- art. 25-octies.1 (Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento dei valori);
- art. 25-octies.2 (Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea);
- art. 25-novies (Delitti in materia di violazione del diritto d'autore);
- art. 25-decies (Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria);
- art. 25-undecies (Reati ambientali);
- art. 25-duodecies (Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare);

- art. 25-quinquiesdecies (Reati tributari);
- art. 25-septiesdecies (Delitti contro il patrimonio culturale);
- art. 25-duodevicies (Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici);
- art. 10, L. 16 marzo 2006, n. 146 (Reati transnazionali).

Il presente documento individua nella successiva Parte Speciale le attività della Società denominate sensibili a causa del rischio insito di commissione dei reati della specie di quelli qui elencati e prevede per ciascuna delle attività sensibili principi e protocolli di prevenzione.
Inoltre, con riferimento alle singole fattispecie di reato applicabili alla Società, che potrebbero potenzialmente configurarsi nello svolgimento delle attività sensibili indicate al paragrafo 3 della successiva Parte Speciale, si fa rinvio all'Allegato 1.
Infine, la Società si impegna a valutare costantemente la rilevanza ai fini del Modello di eventuali ulteriori reati, attuali e futuri.

DESTINATARI DEL MODELLO

Il Modello Pirelli & C. S.p.A. si applica:

a) a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società o in una sua unità organizzativa autonoma;
b) ai dipendenti della Società, anche se distaccati all'estero per lo svolgimento delle attività;
c) a tutti quei soggetti che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato, quali collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, interinali, ecc.;
d) a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa, quali legali, consulenti, ecc.;
e) a quei soggetti che agiscono nell'interesse della Società in quanto legati alla stessa da rapporti giuridici contrattuali o da accordi di altra natura, quali, ad esempio, partner in joint-venture o soci per la realizzazione o l'acquisizione di un progetto di business.

Eventuali dubbi sull'applicabilità o sulle modalità di applicazione del Modello ad un soggetto od a una classe di soggetti terzi, sono risolti dall'Organismo di Vigilanza interpellato dal responsabile dell'area/funzione con la quale si configura il rapporto giuridico.

Tutti i destinatari del Modello sono tenuti a rispettare puntualmente le disposizioni contenute nello stesso e le sue procedure di attuazione.

Il presente documento costituisce regolamento interno della Società, vincolante per la medesima.

ORGANISMO DI VIGILANZA

Ruolo e composizione

L'art. 6 del decreto legislativo 231/2001, nel ricondurre l'esonero da responsabilità dell'ente all'adozione e alla efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati da tale normativa, ha previsto l'istituzione di un organismo di vigilanza interno all'ente (di seguito anche "OdV"), cui è assegnato specificamente il *"compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello organizzativo e di curarne il relativo aggiornamento"*.

Inoltre, il citato art. 6 prevede che il Collegio Sindacale possa svolgere le funzioni di Organismo di Vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione, considerate le dimensioni della Società, il suo assetto organizzativo e le caratteristiche del *business*, istituirà l'Organismo di Vigilanza nominando i suoi componenti,

dopo averne determinato il numero, nel rispetto dei requisiti successivamente indicati, ovvero attribuendo le relative funzioni al Collegio Sindacale nominato dall'Assemblea della Società.

I compiti assegnati all'OdV richiedono che lo stesso sia dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

L'Organismo di Vigilanza si caratterizza per i seguenti requisiti:

- **Autonomia e indipendenza**
  I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. Tali requisiti si possono ottenere garantendo l'insindacabilità delle scelte dell'OdV da parte degli organi dell'ente e prevedendo un'attività di *reporting* al Consiglio di Amministrazione.
- **Professionalità**
  L'OdV deve possedere al suo interno competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.
- **Continuità di azione**
  L'OdV deve:
  - lavorare costantemente sulla vigilanza del Modello Organizzativo con i necessari poteri di indagine;
  - essere una struttura interna, in modo da garantire la continuità dell'attività di vigilanza;
  - curare l'attuazione del Modello Organizzativo e assicurarne il costante aggiornamento;
  - non svolgere mansioni operative che possano condizionare la visione d'insieme delle attività aziendali che ad esso si richiede.

Il Consiglio di Amministrazione, ove le funzioni dell'Organismo di Vigilanza non siano attribuite al Collegio Sindacale, ha facoltà di scegliere liberamente i componenti dell'Organismo stesso tra i soggetti che abbiano i requisiti elencati.
L'Organismo di Vigilanza riporta direttamente ed esclusivamente al Consiglio di Amministrazione.

Requisiti professionali e personali

I componenti dell'Organismo di Vigilanza, anche qualora coincidano con i componenti del Collegio Sindacale, devono essere soggetti particolarmente qualificati e con esperienza nell'esercizio di attività di amministrazione o di controllo, ovvero soggetti che abbiano ricoperto ruoli direttivi presso imprese, enti pubblici, pubbliche amministrazioni, o abbiano svolto o svolgano attività professionali o di insegnamento universitario in materie giuridiche, economiche e finanziarie.

È altresì necessario garantire che i componenti dell'Organismo di Vigilanza abbiano, oltre che qualità professionali, anche qualità personali tali da renderli idonei a svolgere il compito a loro affidato, dichiarandolo all'atto di accettazione della nomina.
I componenti dell'Organismo di Vigilanza, pertanto, dovranno essere esenti da cause di incompatibilità e conflitti di interessi tali da minarne l'indipendenza e la libertà d'azione e di giudizio.
All'atto della nomina i componenti dell'Organismo di Vigilanza devono rilasciare apposita dichiarazione attestante la sussistenza dei requisiti personali richiesti.

Cause di ineleggibilità

Non possono essere eletti coloro i quali siano stati condannati con sentenza ancorché non definitiva, o con sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento) e anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:

1) alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal regio

decreto 16 marzo 1942, n. 267[25];

2) a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
3) alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;
4) per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;
5) per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile così come riformulato dal d.lgs. 61/2002[26];
6) per un reato che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
7) per uno o più reati tra quelli tassativamente previsti dal decreto, anche se con condanne a pene inferiori a quelle indicate ai punti precedenti:
   - coloro nei cui confronti sia stata applicata in via definitiva una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55[27] e successive modificazioni;
   - coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187-*quater* decreto legislativo n. 58/1998.

Non possono altresì essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza gli interdetti e gli inabilitati.

Durata in carica, sostituzione, decadenza e revoca

L'Organismo di Vigilanza dura in carica fino al termine del mandato del Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato e, in ogni caso, fino alla nomina successiva.
Là dove le funzioni siano attribuite al Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione, a seguito del suo rinnovo, valuterà se istituire l'Organismo di Vigilanza attribuendo le relative funzioni al Collegio Sindacale, ovvero se stabilito il numero dei componenti, provvedere alla nomina degli stessi.
Il venir meno di anche uno solo dei requisiti professionali e/o personali elencati, ovvero il cambio o la perdita del ruolo in funzione del quale è stato individuato quale membro dell'OdV, comporta la decadenza dalla medesima carica. Il componente dell'Organismo di Vigilanza interessato dovrà dare immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione del venir meno dei requisiti suddetti.
In caso di rinuncia di un componente dell'Organismo di Vigilanza lo stesso deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione, il quale provvederà alla sua sostituzione.
È fatto comunque obbligo al Presidente dell'OdV, ovvero al membro più anziano dello stesso, di comunicare immediatamente al Consiglio di Amministrazione il verificarsi di una delle ipotesi dalle quali derivi la necessità di sostituire un membro dell'Organismo di Vigilanza.
L'eventuale revoca di un componente dell'Organismo di Vigilanza potrà avvenire esclusivamente per giusta causa, per ragioni connesse a gravi inadempimenti rispetto al mandato assunto, ivi comprese le violazioni gli obblighi di riservatezza di seguito elencate, previa delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Riservatezza

[25] *Cfr. Regio decreto n. 267/1942 "legge fallimentare".*
[26] *Cfr. decreto legislativo n. 61/2002 "Disciplina degli illeciti penali e amministrativi riguardanti le società commerciali - a norma dell'articolo 11 della legge n. 366/2001".*
[27] *Cfr. legge n. 55/90 "Nuove disposizioni per la prevenzione della delinquenza di tipo mafioso e di altre gravi forme di manifestazione di pericolosità sociale".*

I membri dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni. Tale obbligo, tuttavia, non sussiste nei confronti del Consiglio di Amministrazione.
I membri dell'Organismo di Vigilanza assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengono in possesso, con particolare riguardo alla tutela della riservatezza dell'identità dei soggetti che abbiano effettuato segnalazioni circostanziate relative a condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o a violazioni del Modello Organizzativo. A tal riguardo, i membri dell'Organismo di Vigilanza si impegnano a evitare di svelare indebitamente l'identità dei soggetti che abbiano effettuato le sopramenzionate segnalazioni o di ogni altro elemento idoneo a far risalire all'identità degli stessi, nonché qualsiasi altra informazione relativa a tali segnalazioni. Inoltre, i membri dell'Organismo di Vigilanza si astengono dal ricevere e utilizzare informazioni riservate per fini diversi da quelli ricompresi nel paragrafo "Compiti e poteri", e comunque per scopi non conformi alle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza, fatto salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione.
In ogni caso, ogni informazione in possesso dei membri dell'Organismo di Vigilanza deve essere trattata in conformità con la vigente legislazione in materia di protezione dei dati personali. L'inosservanza dei suddetti obblighi costituisce giusta causa di revoca dalla carica di membro dell'Organismo di Vigilanza.

Compiti e poteri

All'Organismo di Vigilanza sono attribuiti i seguenti compiti:

1. verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello Organizzativo adottato rispetto alla prevenzione ed all'impedimento della commissione dei reati attualmente previsti dal decreto legislativo 231/2001 e di quelli che in futuro dovessero comunque comportare una responsabilità amministrativa della persona giuridica;
2. verificare il rispetto delle modalità e delle procedure previste dal Modello Organizzativo e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che emergessero dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
3. formulare proposte al Consiglio di Amministrazione per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello Organizzativo adottato da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si rendessero necessarie in conseguenza di (a) significative violazioni delle prescrizioni del Modello Organizzativo, (b) significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa, (c) modifiche legislative al decreto legislativo 231/2001 o che comunque prevedano nuove ipotesi di responsabilità diretta dell'ente;
4. informare la funzione Internal Audit, e avvalersi del supporto della medesima, qualora l'Organismo di Vigilanza riceva segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello Organizzativo, senza che ciò arrechi pregiudizio ai requisiti di autonomia e indipendenza che caratterizzano l'Organismo;
5. prendere atto delle segnalazioni di condotte illecite, rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001, o violazioni del Modello, ricevute direttamente dalla funzione Internal Audit in conformità a quanto previsto dalla procedura Whistleblowing di Gruppo e coordinarsi per lo svolgimento delle verifiche ed indagini ritenute opportune;
6. a seguito dell'accertamento di violazioni del Modello Organizzativo, segnalare tempestivamente le stesse al Presidente del Consiglio di Amministrazione e/o all'Amministratore Delegato o, nel caso di gravità oggettiva del fatto costituente infrazione disciplinare, al Consiglio di Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti disciplinari che dovranno essere irrogati; l'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale qualora le violazioni riguardassero i soggetti di vertice della Società e/o Consiglieri di Amministrazione della Società;

7. predisporre una relazione informativa, su base almeno semestrale, per il Consiglio di Amministrazione, in ordine alle attività di verifica e controllo compiute ed all'esito delle stesse;
8. trasmettere le relazioni di cui ai punti precedenti al Collegio Sindacale.

Per l'espletamento dei suddetti compiti, all'Organismo sono attribuiti i più ampi poteri. In particolare:

- le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non potranno essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale;
- è autorizzato il libero accesso dell'Organismo di Vigilanza presso tutte le funzioni della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal decreto legislativo 231/2001;
- l'Organismo di Vigilanza potrà avvalersi dell'ausilio di tutte le strutture della Società o della quale questa si avvale (in particolare, della Direzione *Internal Audit* e della Funzione *Group Compliance* di Pirelli & C. S.p.A.), ovvero di consulenti esterni, perché collaborino nell'esecuzione dell'incarico sotto la diretta sorveglianza e responsabilità dell'Organismo stesso, nonché chiedere ai rappresentanti aziendali, di volta in volta identificati dall'Organismo di Vigilanza, di partecipare alle relative riunioni;
- è attribuita all'Organismo di Vigilanza, per l'espletamento delle attività proprie, piena autonomia economico/gestionale, non condizionata da limiti di spesa.

Flussi informativi

L'Art. 6 c. 2 lett. d) del decreto legislativo 231/2001 individua specifici "*obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli*".

È previsto un sistema di *reporting*, sistematico e strutturato, in merito a temi/fatti a rischio, la cui rilevazione ed analisi costituisca i *red flag* dai quali possono originare azioni di riscontro e approfondimento dell'OdV su eventuali situazioni anomale e/o di reato.

A tale fine, gli "Schemi di Controllo Interno" per i Processi e le correlate attività sensibili, prevedono, come componente integrante, l'attivazione di specifici flussi informativi verso l'OdV. Il numero e il tipo di informazioni possono variare nel tempo in seguito a:

- inadeguatezza e/o incompletezza delle informazioni a fornire indicazioni utili ad agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello Organizzativo;
- rilevanti cambiamenti dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento dell'attività d'impresa;
- modifiche normative al decreto legislativo 231/2001 o che comunque prevedano nuove ipotesi di responsabilità diretta dell'ente.

Deve essere inoltre portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza la struttura della Società (composizione del Consiglio di Amministrazione, organigramma aziendale, ecc.).
È compito della Società informare l'Organismo di Vigilanza in caso di eventuali variazioni.

Sono inoltre definiti i Responsabili dell'invio dei dati, i quali coordinano l'attività di raccolta dei dati stessi, certificano la loro completezza, coerenza e veridicità, inviandoli entro le date di *cut off*.

Le informazioni relative ai flussi aziendali inviate all'Organismo di Vigilanza devono essere archiviate in forma elettronica e recuperabili nel tempo dai membri dell'OdV.

Iniziativa di controllo

L'Organismo di Vigilanza, avvalendosi eventualmente anche della Direzione *Internal Audit* e della Funzione *Group Compliance* di Pirelli & C. S.p.A., ovvero di consulenti esterni, si attiva con specifiche attività di *audit* sulle realtà della Società e di Gruppo, laddove coinvolte, con le seguenti modalità:

- **con interventi "a piano"**, nei quali le attività di controllo relative all'efficacia del Modello Organizzativo sono parte integrante di un piano di lavoro più ampio; tale attività viene specificatamente considerata e adeguatamente valorizzata, di concerto con l'Organismo di Vigilanza, in sede di *risk assessment* per la definizione del Piano Annuale di Audit;
- **con interventi mirati *(spot)*** in caso di:
  - specifica richiesta formulata da parte degli altri organi di controllo della Società e del Gruppo;

in caso di *red flag* derivanti dal flusso informativo correntemente operante nell'ambito del Modello Organizzativo.

SISTEMA DI **SEGNALAZIONE**

Tutti i destinatari del Modello devono segnalare eventuali condotte illecite, rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001, o violazioni del Modello, attraverso le modalità indicate nell'ambito della EU Whistleblowing policy[28].

Si ricorda che la Società ha predisposto un'apposita piattaforma informatica per la gestione delle segnalazioni, raggiungibile al seguente link:

https://pirelli.integrityline.com/

Sono inoltre disponibili canali di posta cartacea e linee telefoniche dedicate, oltre alla facoltà del segnalante di richiedere un incontro in presenza.

Le segnalazioni possono essere anche anonime e devono descrivere in maniera circostanziata fatti e persone oggetto della segnalazione stessa.

La funzione Internal Audit riceve ed analizza le segnalazioni, pervenute, anche in forma anonima, secondo le modalità previste dalla procedura di segnalazione EU Whistleblowing Policy.

La funzione Internal Audit riceve ed analizza altresì le segnalazioni relative ad eventuali casi di corruzione/violazione di principi di controllo interno e/o precetti del Codice Etico, Linee di Condotta, Pari Opportunità, norme e regolamenti aziendali o qualsiasi altro comportamento commissivo od omissivo che possa determinare in modo diretto o indiretto un danno economico-patrimoniale, o anche di immagine, per il Gruppo e/o le sue società, nonché, ad ogni modo, tutte le segnalazioni relative a condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o a violazioni del Modello Organizzativo.

A tal fine, alla funzione Internal Audit e a qualunque destinatario delle sopramenzionate segnalazioni si applicano i medesimi obblighi di riservatezza previsti per i membri dell'Organismo di Vigilanza, in conformità a quanto previsto dalla procedura di segnalazione EU Whistleblowing Policy.

La funzione Internal Audit è tenuta a informare e a coordinarsi con l'Organismo di Vigilanza ogniqualvolta riceva una segnalazione rilevante ai sensi del Decreto o relativa a potenziali violazioni

[28] *EU Whistleblowing policy*

del Modello 231. Pertanto, con cadenza periodica, sono previsti momenti di incontro tra i membri dell'Organismo di Vigilanza e della funzione Internal Audit.

Per una più completa rappresentazione delle modalità di gestione delle segnalazioni ricevute dalla funzione Internal Audit, si rimanda alla procedura di segnalazione EU Whistleblowing Policy nella sua interezza.

Nel caso in cui le segnalazioni riguardino la funzione Internal Audit, è previsto un canale dedicato per segnalare le violazioni riguardanti la funzione Internal Audit; in tal caso, le segnalazioni sono gestite da una funzione e/o persona autonoma ed indipendente, secondo le modalità previste dalla procedura di segnalazione EU Whistleblowing Policy.

Pirelli & C, nell'incoraggiare i Destinatari a segnalare tempestivamente possibili comportamenti illeciti o irregolarità, secondo le modalità indicate nella Whistleblowing policy, ai sensi del Decreto Whistleblowing, garantisce, anche con modalità informatiche, la riservatezza della segnalazione e dei dati ivi contenuti, nonché dell'identità del segnalante, del segnalato e di chiunque menzionato nella segnalazione, anche nell'ipotesi in cui la stessa dovesse successivamente rivelarsi errata o infondata.

Non sarà tollerato alcun genere di minaccia, ritorsione, sanzione o discriminazione nei confronti del segnalante, o di chi abbia collaborato alle attività di riscontro riguardo alla fondatezza della segnalazione[29]. I licenziamenti o altre misure ritorsive o discriminatorie, adottati nei confronti di tali soggetti, ivi compreso il mutamento di mansioni, sono nulli e l'onere della prova che le medesime misure siano fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa è posto a carico della Società.

La Società si riserva il diritto di adottare le opportune azioni disciplinari contro chiunque ponga in essere, o minacci di porre in essere, atti di ritorsione contro coloro che abbiano presentato segnalazioni[30], fatto salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi legalmente qualora siano state riscontrate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità di quanto dichiarato o riportato.

Chiunque pensi di essere vittima di ritorsioni, o sia a conoscenza di comportamenti ritorsivi adottati nei confronti di altri, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto o di violazioni del Modello Organizzativo, deve inviare apposita segnalazione, secondo le modalità sopra descritte e previste dalla procedura di segnalazione EU Whistleblowing Policy.

Resta inteso che la Società potrà intraprendere le più opportune misure disciplinari e/o legali a tutela dei propri diritti, beni e della propria immagine, nei confronti di chiunque abbia effettuato con dolo o colpa grave segnalazioni false, infondate o opportunistiche e/o al solo scopo di calunniare, diffamare o arrecare pregiudizio al segnalato o ad altri soggetti citati nella segnalazione.

[29] *Nonché nei confronti di qualsiasi altro soggetto indicato nella nota 18 al presente Modello.*

[30] *Nonché nei confronti di qualsiasi altro soggetto indicato nella nota 18 al presente Modello.*

SISTEMA DISCIPLINARE

Premessa

L'art. 6 del decreto legislativo 231/2001- nel ricondurre l'esonero da responsabilità dell'ente all'adozione e alla efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati da tale normativa - ha previsto l'introduzione di "*un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello*" conforme alle previsioni del D.Lgs. del 10 marzo 2023, n. 24.

Emerge, quindi, la rilevanza del sistema disciplinare quale fattore essenziale del Modello Organizzativo ai fini dell'applicabilità all'ente della "esimente" (esonero dalla responsabilità amministrativa) prevista dalla citata disposizione di legge. Infatti, un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, costituisce un requisito fondamentale per la corretta attuazione di quest'ultimo, e di conseguenza l'esonero dalla responsabilità amministrativa, qualora, appunto, l'ente dimostri non solo l'adozione del Modello, ma altresì la sua attuazione.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni per violazioni dei principi e delle regole di comportamento indicati nel Modello Organizzativo prescinde dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale e dall'esito del conseguente giudizio per la commissione di una delle condotte illecite previste dal decreto legislativo 231/2001.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'Organismo di Vigilanza e dalle Risorse Umane.

Viene previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle violazioni e di irrogazione delle sanzioni per violazioni del Modello Organizzativo, nel senso che l'Organismo di Vigilanza viene informato sulle sanzioni disciplinari irrogate per violazione del Modello Organizzativo.

In considerazione dell'esigenza di aggiornamento del Sistema Disciplinare, dettata, in particolare, dalla nuova previsione di cui alla lettera d), comma 2 *bis* dell'art. 6 del Decreto, come modificato dal D. Lgs. del 10 marzo 2023, n. 24, in materia di c.d. whistleblowing, sono da ritenersi di grave entità le seguenti infrazioni, da chiunque poste in essere, nell'ambito dell'organizzazione d'impresa:

- Violazione delle misure poste a tutela della riservatezza dell'identità dei soggetti che abbiano effettuato segnalazioni relative a condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. del 10 marzo 2023 n. 24, o a violazioni del Modello Organizzativo.
- Condotte ritorsive e/o discriminatorie, dirette e indirette, nei confronti del soggetto che abbia effettuato le segnalazioni di cui al precedente punto, nonché nei confronti di tutti coloro che assistono i soggetti segnalanti nel processo di segnalazione e che operano nello stesso ambiente di lavoro (cosidetti "facilitatori"); (b) i colleghi e/o i parenti e/o gli affetti stabili che operano nel medesimo contesto lavorativo dei segnalanti; e (c) le società di cui i segnalanti sono proprietari, per cui lavorano o con cui sono altrimenti collegati;.
- Effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni di violazioni del Modello Organizzativo o di altre condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. del 10 marzo 2023 n. 24, che si rivelino infondate;
- Ostacolo o tentativo di ostacolo della segnalazione ovvero mancata valutazione e revisione delle segnalazioni ricevute attraverso il canale di segnalazione interno e mancata diligenza nel darvi seguito.

Resta salva la facoltà per la Società di rivalersi per ogni danno e/o responsabilità che alla stessa possano derivare da comportamenti di dipendenti in violazione del Modello Organizzativo.

Le misure sanzionatorie per le diverse figure professionali sono di seguito indicate.

Il sistema disciplinare – Provvedimenti per inosservanza da parte dei: LAVORATORI DIPENDENTI

Le violazioni del Modello Organizzativo compiute dai dipendenti costituiscono illecito disciplinare e sono sanzionate nel pieno rispetto dell'art. 7 della legge 300 del 20 maggio 1970, della normativa vigente e del contratto collettivo di riferimento ossia, il "Contratto Collettivo Nazionale del lavoro per gli addetti all'industria della gomma cavi elettrici ed affini e all'industria delle materie plastiche" (di seguito CCNL).
Le inosservanze ed i comportamenti posti in essere dal personale dipendente in violazione delle regole individuate dal presente Modello Organizzativo, in applicazione del decreto legislativo 231/2001, determinano l'irrogazione di sanzioni disciplinari che sono applicate, secondo il criterio di proporzionalità previsto dall'art. 2106 c.c., tenendo conto – con riferimento a ciascun caso di specie – della gravità oggettiva del fatto costituente infrazione disciplinare, del grado di colpa, dell'eventuale reiterazione di un medesimo comportamento, nonché dell'intenzionalità del comportamento stesso.
Restano ferme e si intendono qui richiamate tutte le disposizioni di cui al predetto art. 7 della legge 300/1970 in relazione sia all'esposizione dei codici disciplinari "mediante affissione in luogo accessibile a tutti", che all'obbligo di preventiva contestazione dell'addebito al dipendente, anche al fine di consentire allo stesso di approntare una idonea difesa e di fornire eventuali giustificazioni.

QUADRI, IMPIEGATI, OPERAI

Il sistema disciplinare identifica le infrazioni ai principi, ai comportamenti e agli elementi specifici di controllo contenuti nel Modello Organizzativo, e a queste sono riconducibili le sanzioni previste per il personale dipendente dalle vigenti norme di legge e/o di contrattazione collettiva, come di seguito riportato.

Di seguito le infrazioni[31] e le misure sanzionatorie, ad esse conseguenti in applicazione del richiamato principio di proporzionalità.

Infrazioni

- Inosservanza sostanziale delle prescrizioni individuate nei "Principi Generali di Controllo Interno" con riferimento all'Ambiente di Controllo.
- Inosservanza delle prescrizioni individuate nei "Principi Generali di Controllo Interno" con riferimento alla Valutazione dei rischi, Attività di controllo, Informazione e comunicazione e Monitoraggio.
- Inosservanza dei comportamenti prescritti nel Codice Etico e nelle Linee di Condotta.
- Inosservanza degli elementi specifici di controllo previsti negli Schemi di Controllo Interno per negligenza e senza l'esposizione della Società ad una situazione oggettiva di pericolo.
- Omissione di comunicazione dovuta all'Organismo di Vigilanza come indicata negli Schemi di Controllo Interno.
- Comportamenti a rischio (così come elencati negli Schemi di Controllo Interno).
- Comportamento diretto in modo univoco ed intenzionale al compimento di un reato previsto dal decreto legislativo 231/2001.

[31] *La violazione delle regole aziendali potrà essere sanzionata, anche se non costituisce reato o se manifestata nella forma del tentativo.*

- Comportamento che ha determinato l'applicazione delle misure previste dal d.lgs. 231/2001.
- Ogni altro e diverso comportamento tale da determinare potenzialmente l'imputazione a carico della Società delle misure previste dal decreto legislativo 231/2001.

Lavoratori dipendenti non Dirigenti
(Sanzioni ex artt. 53, 54, 55 CCNL, o corrispondenti norme di diversa contrattazione collettiva nazionale, ove applicata)
In applicazione del richiamato principio di proporzionalità, a seconda della gravità dell'infrazione commessa, sono previste le seguenti sanzioni disciplinari:
- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa fino all'importo di tre ore di paga ed indennità di contingenza;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a tre giorni;
- licenziamento per mancanze.

Il sistema disciplinare – Provvedimenti per inosservanza da parte dei:
DIRIGENTI

Per i dirigenti, valgono le vigenti norme di legge e/o di contrattazione collettiva, fermo restando che, per le infrazioni di maggiori gravità, così come individuate dal presente sistema disciplinare, la società potrà addivenire al licenziamento del dirigente autore dell'infrazione.
Costituisce illecito disciplinare anche la **mancata vigilanza** da parte del personale dirigente sulla corretta applicazione, da parte dei lavoratori gerarchicamente subordinati, delle regole e delle procedure previste dal Modello, così come la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza in ordine alla commissione dei reati rilevati ancorché tentata.

* * * * *

Il sistema disciplinare – Provvedimenti per inosservanza da parte degli:
AMMINISTRATORI

In caso di comportamenti di membri del Consiglio di Amministrazione in violazione del Modello Organizzativo, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione, i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei soci ai fini di adottare le misure più idonee consentite dalla legge (qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca propone all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza, fatti salvi i diritti al risarcimento dei danni patiti).

Il sistema disciplinare – Provvedimenti per inosservanza da parte dei:
SINDACI

In caso di comportamenti di membri del Collegio Sindacale in violazione del Modello Organizzativo, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione, i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei soci ai fini di adottare le misure più idonee consentite dalla legge (qualora si tratti di gravi infrazioni tali da integrare giusta causa di revoca propone all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza, fatti salvi i diritti al risarcimento dei danni patiti).

Il sistema disciplinare – Provvedimenti per inosservanza da parte di:
SOGGETTI TERZI NON DIPENDENTI

Ogni violazione[32] delle prescrizioni di cui al Modello da parte dei consulenti, collaboratori e da quanti siano di volta in volta individuati come "destinatari" dello stesso, è sanzionata dagli organi competenti in base alle regole interne secondo quanto previsto dalle clausole contrattuali utilizzate, ed in ogni caso con l'applicazione di penali convenzionali, che possono comprendere in caso di gravi infrazioni anche l'automatica risoluzione del contratto (ai sensi dell'art. 1456 c.c.) fatto salvo il risarcimento del danno.

Pertanto, le prestazioni di beni, lavori o servizi, che possano riguardare attività sensibili, da parte di terzi (ad es. altre società, anche facenti parte del Gruppo, Consulenti, Partner, ecc.), devono essere disciplinate sotto forma di contratto scritto.
Il contratto deve prevedere, in capo alla controparte contrattuale della Società:

- l'obbligo di attestare la veridicità e la completezza della documentazione prodotta e delle informazioni comunicate alla Società stessa in forza di obblighi di legge;
- l'impegno a rispettare, durante la vigenza del contratto, i principi ispiratori del Modello e del Codice Etico, nonché le disposizioni del d.lgs. 231/2001 e ad operare in linea con essi;
- l'obbligo di ottemperare ad eventuali richieste di informazioni, dati o notizie da parte dell'OdV della Società stessa.

Il contratto deve inoltre prevedere la facoltà per Pirelli di procedere all'applicazione di forme di tutela (ad es. risoluzione del contratto, applicazione di penali, ecc.), laddove sia ravvisata una violazione dei punti precedenti.

DIVULGAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E FORMAZIONE

La comunicazione e la formazione costituiscono strumenti essenziali al fine di un'efficace implementazione e diffusione del Modello Organizzativo e del relativo Codice Etico. Le Risorse Umane garantiscono, in stretta collaborazione e con la supervisione dell'Organismo di Vigilanza, una corretta conoscenza dei principi e delle Linee di Condotta adottati dalla Società sia alle risorse già presenti in Società sia a quelle future, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei processi operativi considerati sensibili e rilevanti.

Comunicazione

Al momento dell'assunzione le Risorse Umane promuovono la conoscenza del Modello Organizzativo e del Codice Etico; in particolare ai neo assunti viene consegnata un'informativa con riferimento all'applicazione della normativa di cui al decreto legislativo 231/2001 nell'ambito della Società e del Gruppo.
È inoltre previsto l'accesso diretto dalla *intranet* aziendale ad una sezione appositamente dedicata dove è disponibile e costantemente aggiornata tutta la documentazione di riferimento in materia di decreto legislativo 231/2001.
Le Risorse Umane curano e promuovono adeguate iniziative di diffusione in caso di revisione del Modello Organizzativo con il supporto della Funzione *Group Compliance*.

Formazione

L'attività di formazione è finalizzata a promuovere la conoscenza della normativa di cui al decreto legislativo 231/2001, a fornire un quadro esaustivo della stessa, dei risvolti pratici che da essa discendono, nonché dei contenuti e principi su cui si basa il Modello Organizzativo e il relativo Codice Etico fra tutti i dipendenti che, pertanto, sono tenuti a conoscerli, osservarli e rispettarli, contribuendo alla loro attuazione.
Gli interventi formativi vengono attuati dalle Risorse Umane con il supporto della Funzione *Group Compliance* per quanto concerne i contenuti delle iniziative formative.

[32] *Si richiamano le disposizioni contenute nelle Linee di Condotta in materia di rapporti con soggetti terzi.*

L'attività di formazione, eventualmente anche tramite corsi *on line*, è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in ragione del ruolo ricoperto dai destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno i destinatari funzioni di rappresentanza della Società.
Per i soggetti maggiormente coinvolti nelle attività considerate sensibili ai fini del decreto legislativo 231/2001, la Società organizza corsi di formazione *ad hoc* in aula.
I corsi di formazione vengono resi disponibili in formato elettronico dalle Risorse Umane sulla *intranet* aziendale; la tracciabilità di tutte le iniziative effettuate è assicurata dalle stesse Risorse Umane.
La partecipazione ai corsi di formazione ha carattere obbligatorio.

PARTE SPECIALE

1. Introduzione

Ai sensi di quanto disposto dall'art. 6 comma 2, lett. a) del Decreto, la Società, attraverso un processo di mappatura dei rischi, di valutazione delle attività, dei controlli esistenti e del contesto aziendale in cui opera (cd. *control and risk self assessment*, nel seguito anche "risk assessment"), ha identificato i processi e le singole attività sensibili, nell'ambito delle quali possono essere potenzialmente commessi reati tra quelli previsti dal Decreto.

Al fine di prevenire o di mitigare il rischio di commissione di tali reati, la Società ha dunque formulato dei principi generali di comportamento applicabili a tutti i processi aziendali e alle attività sensibili correlate. Inoltre, sulla scorta di tale finalità la Società ha altresì formulato degli Schemi di Controllo Interno nei quali sono esplicitati i protocolli specifici di prevenzione per ciascuna delle attività a rischio identificate.

In ogni Schema di Controllo Interno sono individuati:

- i controlli/protocolli specifici adottati dalla Società e volti a prevenire la commissione dei reati ex d.lgs. 231/2001;
- i flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza per evidenziare le aree a rischio (red flag) e agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello Organizzativo.

2. Principi generali di comportamento

Tutti i destinatari del Modello, così come individuati nel paragrafo "*Destinatari del Modello*" della Parte Generale, adottano regole di condotta conformi alla legge, alle disposizioni contenute nel presente documento ed ai principi contenuti nel Codice Etico e nelle Linee di Condotta, al fine di prevenire il verificarsi di reati previsti dal Decreto.

In particolare, costituiscono presupposto e parte integrante degli Schemi di Controllo Interno, di cui ai successivi paragrafi, i principi individuati nel Codice Etico e nelle Linee di Condotta, che qui si intendono integralmente richiamati, riferiti alle varie tipologie di destinatari e/o controparti.

Ai fini dell'adozione e dell'attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, la Società si impegna inoltre a dare attuazione agli Schemi di Controllo Interno indicati nei paragrafi successivi.

3. Protocolli generali di prevenzione

Nell'ambito di tutte le operazioni che concernono i processi e le relative attività sensibili, di cui ai successivi paragrafi, i protocolli generali di prevenzione attuano i seguenti principi:

- sono legittimati a trattare con la pubblica amministrazione soggetti che siano stati previamente identificati a tale scopo;
- la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società rispondono ai principi e alle prescrizioni contenute nelle disposizioni di legge, nello statuto e nel Codice Etico e nelle Linee di Condotta della Società;
- sono formalizzate le responsabilità di gestione, coordinamento e controllo all'interno della Società;
- sono formalizzati i livelli di dipendenza gerarchica e sono descritte le diverse mansioni presenti all'interno della Società;
- le fasi di formazione e i livelli autorizzativi degli atti della Società sono sempre documentati e ricostruibili;
- il sistema di deleghe e poteri di firma verso l'esterno è coerente con le responsabilità assegnate a ciascun amministratore, e la conoscenza di tali poteri da parte dei soggetti esterni è garantita da strumenti di comunicazione e di pubblicità adeguati;
- l'assegnazione e l'esercizio dei poteri nell'ambito di un processo decisionale sono congruenti con le posizioni di responsabilità e con la rilevanza e/o la criticità delle sottostanti operazioni economiche;

- non vi è identità soggettiva fra coloro che assumono o attuano le decisioni, coloro che devono darne evidenza contabile e coloro che sono tenuti a svolgere sulle stesse i controlli previsti dalla legge e dalle procedure contemplate dal sistema di controllo interno;
- l'accesso ai dati della Società è conforme al D.Lgs. n. 196 del 2003 e successive modificazioni o integrazioni, anche regolamentari;
- i documenti riguardanti la formazione delle decisioni e l'attuazione delle stesse sono archiviati e conservati a cura della funzione competente. L'accesso ai documenti già archiviati è consentito solo alle persone autorizzate in base alle procedure operative aziendali, nonché al Collegio Sindacale, alla società di revisione e all'Organismo di Vigilanza;
- la scelta di eventuali consulenti esterni è motivata e avviene sulla base di requisiti di professionalità, indipendenza e competenza;
- i sistemi di remunerazione premianti ai dipendenti e collaboratori rispondono ad obiettivi realistici e coerenti con le mansioni, con le attività svolte e con le responsabilità affidate;
- i flussi finanziari della Società, sia in entrata sia in uscita, sono costantemente monitorati e sempre tracciabili;
- qualora le operazioni siano date in *outsourcing*, la Società comunichi al fornitore del servizio il proprio Codice Etico e il proprio Modello, dei cui principi ne richiede il rispetto attraverso opportune clausole contrattuali;
- l'Organismo di Vigilanza verifica che i protocolli di controllo della presente Parte Speciale siano oggetto di piena attuazione nel contesto delle procedure operative aziendali che disciplinano le attività a rischio.

4. Processi di Pirelli & C. e correlate Attività Sensibili

Qui di seguito si elencano gli 12 processi aziendali identificati nell'attività di control and risk self assessment di Pirelli:

1. Acquisti;
2. Ambiente;
3. Amministrazione, Finanza e Controllo;
4. Legale/Societario;
5. *Market Abuse*;
6. Rapporti con la P.A.;
7. Sponsorizzazioni, Liberalità, Omaggi e Spese di Rappresentanza;
8. Comunicazione;
9. Risorse Umane;
10. Salute e Sicurezza sul Lavoro;
11. Information Technology;
12. Conformità con le misure restrittive dell'Unione Europea.

Nei paragrafi che seguono, relativamente a ciascun processo aziendale di Pirelli & C. S.p.A., si riportano le Attività Sensibili emerse come rilevanti.

4.1. Attività Sensibili in relazione al processo Acquisti

Il Risk Assessment svolto ha evidenziato che le seguenti Attività Sensibili risultano essere in relazione al processo Acquisti:

1 Gestione del processo di acquisto di beni e servizi;
2 Gestione di consulenze e di prestazioni professionali.

4.2. Attività Sensibili in relazione al processo Ambiente

Il Risk Assessment svolto ha evidenziato che le seguenti Attività Sensibili risultano essere in relazione al processo Ambiente:

1 Individuazione aggiornamento e verifica delle disposizioni normative applicabili, a cui uniformarsi per il rispetto degli standard ambientali tecnico-strutturali ed autorizzativi;

2 Definizione di politiche, obiettivi, risorse, ruoli e responsabilità per assicurare le attività finalizzate all'attuazione delle procedure ambientali;
3 Individuazione, analisi e valutazione degli aspetti ambientali applicabili e dei relativi impatti;
4 Individuazione e simulazione dei potenziali scenari relativi ad emergenze ambientali;
5 Definizione delle competenze e del grado di consapevolezza delle persone che possono, a qualunque livello, determinare impatti sulla tutela dell'ambiente;
6 Gestione delle acque reflue;
7 Gestione delle emissioni;
8 Gestione dei rifiuti;
9 Attività di controllo sorveglianza e manutenzione;
10 Gestione degli asset di proprietà non operativi;
11 Gestione dei fornitori a rilevanza ambientale;
12 Attività di comunicazione esterna ed interna;
13 Gestione della documentazione e dei sistemi di registrazione al fine di garantire la tracciabilità delle attività;
14 Gestione del cambiamento e mantenimento dei requisiti di conformità in occasione di mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini ambientali;
15 Gestione dei monitoraggi e della verifica periodica dell'efficacia delle procedure adottate.

4.3. Attività Sensibili in relazione al processo Amministrazione, Finanza e Controllo

Il Risk Assessment svolto ha evidenziato che le seguenti Attività Sensibili risultano essere in relazione al processo Amministrazione, Finanza e Controllo:

1 Gestione delle risorse finanziarie;
2 Gestione della fiscalità diretta e indiretta;
3 Rilevazione, registrazione e rappresentazione dell'attività di impresa nelle scritture contabili, nei bilanci, nelle relazioni e in altri documenti d'impresa;
4 Acquisto, vendita o altre operazioni, in qualsiasi forma concluse aventi ad oggetto strumenti finanziari non quotati o per i quali non è stata presentata una richiesta di ammissione alle negoziazioni in un mercato regolamentato e stipulazione di contratti derivati non negoziati su mercati regolamentati italiani ed europei;
5 Gestione dei rapporti con le assicurazioni;
6 Gestione delle operazioni straordinarie (acquisizione o dismissione di società o rami d'azienda, costituzione di raggruppamenti temporanei di impresa e di joint venture, operazioni sul capitale);
7 Gestione dei rapporti con i soci, il collegio sindacale e la società di revisione;
8 Richiesta, gestione, monitoraggio di finanziamenti agevolati, contributi, esenzioni e agevolazioni fiscali, ammortizzatori sociali, sovvenzioni, etc., anche tramite consulenti esterni;
9 Gestione delle operazioni intercompany;
10 Gestione clienti e fatturazione attiva;
11 Gestione dei beni culturali e paesaggistici.

4.4. Attività Sensibili in relazione al processo Legale/Societario

Il Risk Assessment svolto ha evidenziato che la seguente Attività Sensibile risulta essere in relazione al processo Legale/Societario:

1 Gestione del contenzioso giudiziario e dei rapporti con l'Autorità Giudiziaria, anche tramite professionisti esterni.

4.5. Attività Sensibili in relazione al processo *Market Abuse*

Il Risk Assessment svolto ha evidenziato che la seguente Attività Sensibile risulta essere in relazione al processo *Market Abuse*:

1 Gestione delle informazioni privilegiate e delle comunicazioni al mercato.

4.6. Attività Sensibili in relazione al processo Rapporti con la P.A.

Il Risk Assessment svolto ha evidenziato che le seguenti Attività Sensibili risultano essere in relazione al processo Rapporti con la P.A.:

1 Public relation e relazioni istituzionali con la P.A.;
2 Gestione dei rapporti con i rappresentanti della P.A. in occasione di accertamenti, ispezioni, verifiche;
3 Gestione delle attività concernenti la richiesta e il rilascio di autorizzazioni, di concessioni.

4.7. Attività Sensibili in relazione la processo Sponsorizzazioni, Liberalità, Omaggi e Spese di Rappresentanza

Il Risk Assessment svolto ha evidenziato che le seguenti Attività Sensibili risultano essere in relazione al processo Sponsorizzazioni, Liberalità, Omaggi e Spese di Rappresentanza:

1 Gestione degli omaggi e delle spese di rappresentanza;
2 Operazioni di sponsorizzazione, erogazioni liberali ed organizzazione degli eventi;
3 Gestione dei rapporti con le fondazioni (i.e. Hangar Bicocca).

4.8. Attività Sensibili in relazione al processo Comunicazione

Il Risk Assessment svolto ha evidenziato che le seguenti Attività Sensibili risultano essere in relazione al processo Comunicazione:

1 Gestione della comunicazione e dei social media.

4.9. Attività Sensibili in relazione al processo Risorse Umane

Il Risk Assessment svolto ha evidenziato che le seguenti Attività Sensibili risultano essere in relazione al processo Risorse Umane:

1 Selezione, assunzione e gestione del personale (compresi gli expatriates);
2 Gestione delle note spese e dei benefit aziendali (i.e. autovetture, cellulari, carte di credito, carta carburante).

4.10. Attività Sensibili in relazione al processo Salute e Sicurezza sul Lavoro

Il Risk Assessment svolto ha evidenziato che le seguenti Attività Sensibili risultano essere in relazione al processo Salute e Sicurezza sul Lavoro:

1 Individuazione aggiornamento e verifica delle disposizioni normative applicabili, a cui uniformarsi per il rispetto degli standard tecnico-strutturali;

2 Definizione di politiche, obiettivi, risorse, ruoli e responsabilità per assicurare le attività finalizzate all'attuazione delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;

3 Individuazione dei pericoli, valutazione dei rischi e predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;

4 Individuazione e gestione delle misure di protezione collettiva e/o individuale atte a contenere o ad eliminare i rischi;

5 Individuazione degli scenari emergenziali, gestione delle emergenze, delle attività di lotta agli incendi e di primo soccorso;

6 Gestione degli appalti;

7 Procedure e istruzioni operative per il controllo di rischi particolari;

8 Attività di sorveglianza sanitaria;

9 Definizione delle competenze ed attuazione dei piani di informazione, formazione e consapevolezza dei lavoratori;

10 Qualifica iniziale e monitoraggio dei fornitori e degli acquisti che possono avere impatto sulle tematiche salute e sicurezza anche mediante, acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;

11 Attività di controllo sorveglianza e manutenzione finalizzate al rispetto degli standard tecnici e di salute e sicurezza applicabili;

12 Attività di comunicazione, partecipazione e consultazione, gestione delle riunioni periodiche di sicurezza, consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;

13 Gestione della documentazione e dei sistemi di registrazione al fine di garantire la tracciabilità delle attività;

14 Gestione dei cantieri (Titolo IV);

15 Gestione del personale viaggiante;

16 Gestione del cambiamento e mantenimento dei requisiti di conformità in occasione di mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza;

17 Gestione dei monitoraggi e della verifica periodica dell'efficacia delle procedure adottate.

4.11. Attività Sensibili in relazione al processo Information Technology

Il Risk Assessment svolto ha evidenziato che le Attività Sensibili di seguito riportate in relazione al processo Information Technology sono gestite da una società del Gruppo:

1 Gestione delle policy, procedure e comunicazione;
2 Gestione e presidio della sicurezza informatica;
3 Gestione di accessi logici;
4 Gestione della rete e dell'hardware;
5 Gestione della continuità operativa;
6 Gestione software;
7 Gestione della sicurezza fisica;
8 Gestione dei documenti (firma digitale).

4.12. Attività Sensibili in relazione al processo Conformità con le misure restrittive dell'Unione Europea

Il Risk Assessment svolto ha evidenziato la seguente Attività Sensibile di seguito riportata in relazione al processo Conformità con le misure restrittive dell'Unione:

1 Instaurazione e mantenimento di rapporti commerciali o finanziari

Schemi di Controllo Interno

(omissis)

Operazioni promanate direttamente dal Vertice Aziendale

(omissis)

ALLEGATO 1

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Pirelli & C S.p.A.

(omissis)

Uso Interno Pirelli & C. S.p.A.

Allegato 2

La Pubblica Amministrazione: criteri per la definizione di pubblico ufficiale e di incaricato di pubblico servizio

(omissis)

Uso Interno Pirelli & C. S.p.A.

Allegato 3

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE HSE (*Health, Safety and Environment*)

(omissis)

Uso Interno Pirelli & C. S.p.A.

Allegato 4

Codice Etico del Gruppo Pirelli

(omissis)

Uso Interno Pirelli & C. S.p.A.

Allegato 5

Linee di Condotta

(omissis)

Uso Interno Pirelli & C. S.p.A.

Allegato 6

Compliance Program Anti-Corruzione

(omissis)

Uso Interno Pirelli & C. S.p.A.

Allegato 7

Trade Compliance Handbook

(omissis)

Uso Interno Pirelli & C. S.p.A.