

# MODELLO ORGANIZZATIVO “231”



Telco S.r.l.

---

Milano, 24 marzo 2025

**M.O. composto da elementi di controllo che, basandosi sul Codice Etico della Società, si focalizzano in modo crescente sulle situazioni a rischio-reato**

Contenuti	Pagina
<b>STRUTTURA DEL DOCUMENTO</b> .....	<b>6</b>
<b>PARTE GENERALE</b> .....	<b>7</b>
QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO .....	8
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 .....	14
IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO DI TELCO .....	15
PRINCIPI GENERALI DI CONTROLLO INTERNO.....	15
METODOLOGIA DI PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO .....	16
STRUTTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO .....	17
CATEGORIE DI REATO RILEVANTI PER TELCO .....	18
DESTINATARI DEL MODELLO.....	19
ORGANISMO DI VIGILANZA.....	19
SISTEMA DISCIPLINARE.....	25
DIVULGAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E FORMAZIONE .....	29
<b>PARTE SPECIALE</b> .....	<b>31</b>
1. Introduzione .....	32
2. Principi generali di comportamento .....	32
3. Protocolli generali di prevenzione.....	32
4. Processi di Telco e correlate Attività Sensibili.....	33
<b>Schemi di Controllo Interno</b> .....	<b>36</b>
Operazioni promanate direttamente dal Vertice Aziendale .....	38
<b>ALLEGATO 1</b>	
I reati rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001	
<b>ALLEGATO 2</b>	
LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE: criteri per la definizione di pubblico ufficiale e di incaricato di pubblico servizio	

**ALLEGATO 3**  
CODICE ETICO

**ALLEGATO 4**  
LINEE DI CONDOTTA

**ALLEGATO 5**  
PROGRAMMA ANTICORRUZIONE

## 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 Telco S.r.l. (nel seguito anche la “Società” o “Telco”), 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 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 4);
- il Programma Anticorruzione che definisce i valori, i principi e le responsabilità a cui Telco S.r.l., 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 5);
- tutte le disposizioni, i provvedimenti interni, 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).



Telco S.r.l.

---

## 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<sup>1</sup>, alcune fattispecie di reati in materia societaria e tributaria<sup>2</sup>, i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico e i reati contro la personalità individuale<sup>3</sup>, i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (c.d. “Abusi di mercato<sup>4</sup>”), una nuova fattispecie di reato contro la vita e l’incolumità individuale, nonché i cosiddetti “illeciti transnazionali”<sup>5</sup> e l’ampliamento del novero dei reati presupposto con l’introduzione della fattispecie del “traffico di influenze illecite”<sup>6</sup>.

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<sup>7</sup>; i delitti informatici e il trattamento illecito dei dati; 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 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”.*

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 Legge del 28 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<sup>9</sup>; il reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare e, da ultimi, i reati di “concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità”<sup>10</sup> e di “corruzione tra privati”<sup>11</sup>, i reati di contrabbando<sup>12</sup>, il reato c.d. di “autoriciclaggio”<sup>13</sup>, i cosiddetti “ecoreati”<sup>14</sup>, i “reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori”<sup>15</sup>, i “reati contro il patrimonio culturale”<sup>16</sup>.

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

<sup>9</sup> 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.

<sup>10</sup> 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

<sup>11</sup> Introdotti dalla 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

<sup>12</sup> 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”. »

<sup>13</sup> Introdotta 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.

<sup>14</sup> Introdotti dalla L. 22 maggio 2015, n. 68 che ha modificato il D.Lgs. 121/2011 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”.

<sup>15</sup> 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”.

<sup>16</sup> 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.”.

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 della D.Lgs. del 10 marzo 2023, n. 24 ("Decreto Whistleblowing"), il modello deve prevedere:

- propri canali interni di segnalazione (c.d. "canali Interni") che consentano ai soggetti indicati<sup>1</sup> di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate 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 per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- nel sistema disciplinare, sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate 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 e 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.

---

*17. 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 appresi nel corso del rapporto di lavoro.*

## 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. 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 cui si procede<sup>18</sup>.

1. 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)<sup>19</sup>. Il profitto del

---

18. 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.

19. 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

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.

2. 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.

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 nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, o

---

*di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale, di cui al decreto legislativo 28 luglio 1989, n. 271".*

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 eticosociali di cui deve essere permeata Telco S.r.l., 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 Telco S.r.l., 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

Telco S.r.l. è una società che fa parte del gruppo Pirelli e ha per oggetto:

- la realizzazione di sistemi di automazione industriale, nonché di apparecchiature elettriche ed elettroniche;
- il commercio di prodotti hardware e software connessi a questa attività industriale; nonché ogni altra attività collegata o affine a tale esercizio.

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 3 membri effettivi e 2 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 2, 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 TELCO

Telco S.r.l., 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 Telco 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, con particolare attenzione alle aree ritenute potenzialmente a rischio.

## PRINCIPI GENERALI DI CONTROLLO INTERNO

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 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<sup>20</sup> 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.

---

<sup>20</sup> Procedure, organizzazione, processi, sistemi informativi, ecc.

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 della Società 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 e 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 operativi 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".

#### *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 24 marzo 2025. Sia l'adozione, sia le successive modifiche del presente documento sono di competenza esclusiva dell'organo amministrativo.

Il Modello Organizzativo della Società è stato elaborato anche sulla base delle "Linee Guida" di Confindustria, come da ultimo aggiornate nel 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, nel 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 diversi 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'analogia struttura, che si sostanzia, nell'elencazione delle attività sensibili relative ad un determinato processo aziendale, in un complesso di regole volte ad individuare 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 TELCO

Il Modello di Telco S.r.l. 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-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 di valori);
- 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-sexiesdecies (Reati di contrabbando);
- 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 di Telco S.r.l. 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<sup>21</sup>.

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 indicati nel presente paragrafo, 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:

---

<sup>21</sup> Considerata la modifica all'art. 6 comma 4 bis – introdotta dalla Legge di Stabilità del 12 novembre 2011, n. 183, recante "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato" per cui ex art. 14 c.12, "nelle società di capitali il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza di cui al comma 1, lettera b".

- **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 e esclusivamente al Consiglio di Amministrazione.

### **Requisiti professionali e personali**

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono essere scelti tra soggetti particolarmente qualificati e con esperienza nell'esercizio di attività di amministrazione o di controllo ovvero fra 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 che possano 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 sostitutiva di notorietà 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<sup>22</sup>;

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<sup>23</sup> e successive modifiche;

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<sup>24</sup> 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.

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 di cui al paragrafo che precede, 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.

---

<sup>22</sup> Cfr. Regio decreto n. 267/1942 "legge fallimentare".

<sup>23</sup> 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".

<sup>24</sup> 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".

### **Riservatezza**

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 vengano 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 come predetto, 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 Direzione Internal Audit di Pirelli & C. S.p.A, 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 Direzione Internal Audit di Pirelli & C. S.p.A 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, Direzione Internal Audit e 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". Quanto alle informazioni che devono necessariamente essere portate all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza da parte di tutti i destinatari - senza alcuna eccezione, ed anche da tutti coloro che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, per la stessa - è possibile distinguere tra:

- flussi informativi da effettuarsi immediatamente al verificarsi di particolari eventi, anomalie e/o criticità che possono avere attinenza a violazioni, anche potenziali, del Modello (definiti, anche, "flussi ad evento");
- flussi informativi periodici da inoltrare all'Organismo a cadenze prestabilite (almeno semestrali), inerenti ad attività svolte dalla Società che possono assumere rilevanza quanto all'espletamento da parte dell'OdV dei compiti ad esso assegnati;
- segnalazioni circostanziate di condotte presumibilmente illecite e/o comportamenti tali da comportare, anche in astratto, una responsabilità dell'Ente ai sensi del D. Lgs. 231/2001, nell'ambito della disciplina di cui all'art. 6 comma 2-bis del Decreto.

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.

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.

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

La Direzione Internal Audit di Pirelli & C. S.p.A riceve ed analizza le segnalazioni, pervenute, anche in forma anonima, secondo le modalità previste dalla procedura di segnalazione EU Whistleblowing Policy.

La Direzione Internal Audit di Pirelli & C. S.p.A 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 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 fine, alla Direzione Internal Audit di Pirelli & C. S.p.A. 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 di Gruppo.

La Direzione Internal Audit di Pirelli & C. S.p.A. 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 del Modello 231. Pertanto, con cadenza periodica, sono previsti momenti di incontro tra i membri dell'Organismo di Vigilanza e dalla Direzione Internal Audit di Pirelli & C. S.p.A.

Per una più completa rappresentazione delle modalità di gestione delle segnalazioni ricevute dalla Direzione Internal Audit di Pirelli & C. S.p.A., si rimanda alla procedura di segnalazione EU Whistleblowing Policy nella sua interezza.

Telco S.r.l., nell'incoraggiare i Destinatari a segnalare tempestivamente possibili comportamenti illeciti o irregolarità, garantisce, secondo le modalità indicate nella Whistleblowing policy, ai sensi del Decreto Whistleblowing, anche con modalità informatiche, la riservatezza della segnalazione e dei dati ivi contenuti, nonché dell'identità del segnalante, del segnalato o 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<sup>25</sup>. 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, 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 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.

### **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 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

---

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

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 non potrà essere archiviato un provvedimento disciplinare ovvero irrogata una sanzione disciplinare per violazione del Modello Organizzativo senza preventiva informazione e parere dell'Organismo di Vigilanza.

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 circostanziate relative a condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto, 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 (cosiddetti "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 settore metalmeccanico" (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<sup>26</sup> 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 dei Processi aziendali) tenuti nei confronti della Pubblica Amministrazione.
- Comportamento a rischio (così come elencati negli Schemi di Controllo Interno dei Processi aziendali) che si è in concreto tradotto in un atto che espone la Società anche a una situazione oggettiva di pericolo.
- Comportamento diretto in modo univoco ed intenzionale al compimento di un reato previsto dal decreto legislativo 231/2001.
- 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.

---

<sup>26</sup> La violazione delle regole aziendali potrà essere sanzionata anche se non costituisce reato o se manifestata nella forma del tentativo.

**Lavoratori dipendenti non Dirigenti**

(Sanzioni ex 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 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.

#### **Il sistema disciplinare – Provvedimenti per inosservanza da parte di: MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

In caso di violazioni del Modello Organizzativo, i componenti dell'OdV c.d. esterni – non legati da eventuale rapporto di dipendenza - saranno sanzionati, a seconda della gravità della infrazione, con i provvedimenti disciplinari di cui al paragrafo denominato "Soggetti terzi non dipendenti". Quanto ai membri dell'Organismo c.d. interni (ove esistenti), ossia legati alla Società da un rapporto di lavoro dipendente, trovano applicazione le sanzioni previste dal paragrafo "Lavoratori dipendenti". Tutti i componenti dell'OdV sono solidalmente responsabili nei confronti dell'Ente dei danni derivanti dall'inosservanza degli obblighi di diligenza nell'adempimento delle proprie funzioni e degli obblighi di legge imposti per l'espletamento dell'incarico.

La responsabilità per gli atti e per le omissioni dei componenti dell'OdV non si estende a quello di essi che, essendo immune da colpa, abbia fatto iscrivere a verbale il proprio dissenso ed abbia provveduto a darne tempestiva comunicazione alla Società.

### **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 la Funzione Risorse Umane promuove la conoscenza del Modello Organizzativo e del Codice Etico; in particolare ai neoassunti 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.

La Funzione Risorse Umane cura e promuove 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 Compliance and Rules di Pirelli & C. S.p.A. per quanto concerne i contenuti delle iniziative formative.

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.



Telco S.r.l.

---

## **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 Telco e correlate Attività Sensibili**

Qui di seguito si elencano i 10 processi aziendali identificati nell'attività di control and risk self assessment di Telco:

1. Acquisti;
2. Amministrazione, Finanza e Controllo;
3. Sales;
4. Legale/Societario;
5. Rapporti con la P.A.;
6. Omaggi e Spese di Rappresentanza;
7. Risorse Umane;
8. Gestione Export;
9. Ambiente
10. Salute e Sicurezza sul Lavoro;
11. Information Technology.

Nei paragrafi che seguono, relativamente a ciascun processo aziendale di Telco S.r.l., 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 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 Gestione dei rapporti con i soci, il collegio sindacale e la società di revisione;
- 5 Richiesta, gestione, monitoraggio di finanziamenti agevolati, contributi, esenzioni e agevolazioni fiscali, ammortizzatori sociali, sovvenzioni, etc., anche tramite consulenti esterni;
- 6 Gestione delle operazioni intercompany.

#### **4.3 Attività Sensibili in relazione al processo Sales**

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

- 1 Gestione delle vendite.

#### **4.4 Attività Sensibili in relazione al processo Legale/Societario**

Il Risk Assessment svolto ha evidenziato che le seguenti Attività Sensibili risultano 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 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 Gestione dei rapporti con i rappresentanti della P.A. in occasione di accertamenti, ispezioni, verifiche;

#### **4.6 Attività Sensibili in relazione al processo Omaggi e Spese di Rappresentanza**

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

- 1 Gestione degli omaggi e delle spese di rappresentanza.

#### **4.7 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;
- 2 Gestione delle note spese e dei benefit aziendali (i.e., cellulari, carte di credito, carta carburante).

#### **4.8 Attività Sensibili in relazione al processo Gestione Export**

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

- 1 Gestione delle attività di export.

#### **4.9 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 delle disposizioni normative applicabili, a cui uniformarsi per il rispetto degli standard tecnico-strutturali;
- 2 Definizione delle risorse, dei ruoli e delle responsabilità per assicurare le attività finalizzate all'attuazione delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- 3 Valutazione dei rischi e predisposizione delle conseguenti misure di prevenzione e protezione;
- 4 Individuazione e gestione delle misure di protezione collettiva e/o individuale atte a contenere o ad eliminare i rischi;
- 5 Gestione delle emergenze, delle attività di lotta agli incendi e di primo soccorso;
- 6 Gestione degli appalti;
- 7 Attività di sorveglianza sanitaria;
- 8 Competenza, informazione, formazione e consapevolezza dei lavoratori;
- 9 Controlli sugli acquisti, acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- 10 Attività di comunicazione, partecipazione e consultazione, gestione delle riunioni periodiche di sicurezza, consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- 11 Gestione della documentazione e dei sistemi di registrazione al fine di garantire la tracciabilità delle attività;
- 12 Gestione del personale viaggiante..

#### **4.10 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 dalla Società, anche per altre società del Gruppo:

1. Gestione delle policy, procedure e comunicazione e gestione degli accessi logici;
2. Gestione e presidio della sicurezza informatica e gestione della sicurezza fisica;
3. Gestione dell'hardware, gestione del software e gestione della continuità operativa.

# Schemi di Controllo Interno (omissis)

# **Operazioni promanate direttamente dal Vertice Aziendale**

## **OPERAZIONI PROMANATE DIRETTAMENTE DAL VERTICE AZIENDALE**

### **Ambito di riferimento**

Il decreto legislativo 231/2001 non ha modificato il sistema normativo che disciplina l'amministrazione ed il governo delle società, sicché l'autonomia decisionale dei soggetti posti al Vertice Aziendale è sostanziale e indefettibile espressione della libertà di gestione dell'impresa in forma societaria. Tali soggetti sono identificabili nel Presidente del Consiglio di Amministrazione e, ove nominato, nell'Amministratore Delegato, nonché negli altri dirigenti della Società con responsabilità strategica quali individuati dal Consiglio di Amministrazione (c.d. key managers).

I soggetti posti al Vertice Aziendale in via ordinaria decidono operazioni che seguono i normali criteri previsti dal Modello Organizzativo, che gli stessi conoscono e condividono. Pur tuttavia tali soggetti sono talvolta necessitati – nell'interesse della Società – ad avviare o autorizzare operazioni che seguono un iter procedimentale diverso da quello dettagliato nel Modello Organizzativo, a causa di situazioni di eccezionalità dovute ad esigenze di straordinaria urgenza o di particolare riservatezza od anche di singola peculiarità dell'operazione.

A quest'ultima tipologia di operazione si rivolge il presente Schema di Controllo Interno.

### **Attività di controllo**

Il sistema di controllo si basa sui due elementi qualificanti della tracciabilità degli atti e del flusso informativo verso l'Organismo di Vigilanza.

In particolare, gli elementi specifici di controllo sono:

- Tracciabilità dell'operazione in termini di documentazione e supporti informativi atti a consentire la "ricostruibilità" a posteriori delle motivazioni e delle situazioni contingenti in cui si è sviluppata l'operazione stessa.

Speciale riguardo deve assumere l'esplicazione, ancorché in forma sintetica (ma non generica), delle ragioni e dei motivi che hanno determinato la scelta operativa. Non necessariamente devono essere esplicitate le ragioni della decisione, ma le caratteristiche (ad es., riservatezza ed urgenza) che hanno reso impossibile l'attuazione della decisione secondo lo schema operativo prefissato.

- Specifica informativa, da parte dello stesso soggetto di vertice che ha attivato o autorizzato l'operazione "in deroga", verso l'Organismo di Vigilanza affinché possa attuare i dovuti riscontri con sistematicità e tempestività; l'assenza di operazioni in deroga nel periodo di riferimento dovrà comunque essere oggetto di specifica informativa all'Organismo di Vigilanza da parte del soggetto di vertice.

Si sottolinea, inoltre, come i flussi informativi sulle operazioni "in deroga", previsti dai singoli Schemi di Controllo Interno sui Processi aziendali rappresentino un ulteriore elemento di rafforzamento del sistema di controllo sulle operazioni compiute "dai Soggetti di Vertice". Tali flussi contemplano, infatti, l'invio degli estremi delle operazioni "in deroga" (a prescindere dalle origini delle stesse) all'Organismo di Vigilanza a cura dei Responsabili delle Funzioni materialmente esecutrici.

## **Allegato 1**

# **I reati rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001**

*(omissis)*

## Allegato 2

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

*(omissis)*

## **Allegato 3**

# **Codice Etico del Gruppo Pirelli**

*(omissis)*

**Allegato 4**

**Linee di Condotta**

*(omissis)*

## Allegato 5

# Compliance Program Anti-Corruzione

*(omissis)*