



MODELLO DI
ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO
EX D. LGS. 231/2001

Parte Generale

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 10 novembre 2020

Cronologia delle revisioni

| N° Versione | Data approvazione | Principali aggiornamenti |
|-------------|-------------------|---|
| 7.1 | 10/11/2020 | Adeguamento per recepimento nuovi reati presupposto 231 ex Decreto Legislativo n. 75 del 14 Luglio 2020 – attuazione Direttiva (UE) 2017/1371 (cd. Direttiva PIF) |

Sommario

| | | |
|----------|--|-----------|
| 1 | TIM: profili di attività e sistema di governance..... | 6 |
| 1.1 | Il sistema di governance: principali aspetti | 8 |
| 1.2 | Il sistema di controllo interno e gestione dei rischi | 9 |
| 2 | Il Codice Etico e di Condotta | 10 |
| 3 | La responsabilità amministrativa degli enti: cenni normativi | 11 |
| 3.1 | Esonero della responsabilità dell'ente | 14 |
| 3.2 | Le fattispecie di reato presupposto | 14 |
| 3.2.1 | I reati commessi all'estero | 15 |
| 3.3 | Le Linee Guida elaborate da Confindustria | 16 |
| 4 | Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo | 17 |
| 4.1 | Finalità e struttura | 17 |
| 4.2 | Destinatari e ambito di applicazione | 17 |
| 4.3 | Indirizzo e coordinamento verso le società del Gruppo TIM | 18 |
| 4.4 | Approvazione, attuazione e aggiornamento del Modello 231: ruoli e responsabilità | 18 |
| 5 | L'Organismo di Vigilanza | 19 |
| 5.1 | Composizione, nomina e permanenza in carica | 19 |
| 5.2 | Cause di ineleggibilità, decadenza e revoca dei componenti dell'OdV | 20 |
| 5.3 | Requisiti | 22 |
| 5.3.1 | Onorabilità e professionalità | 22 |
| 5.3.2 | Autonomia ed indipendenza | 22 |
| 5.4 | Compiti | 23 |
| 5.5 | Reporting nei confronti dell'Organismo di Vigilanza | 24 |
| 5.6 | Reporting dell'Organismo di Vigilanza agli Organi Sociali | 25 |
| 5.7 | Coordinamento tra l'OdV e gli altri organismi di vigilanza delle Società Controllate | 25 |
| 5.8 | Whistleblowing | 25 |
| 6 | Approccio metodologico e principi di controllo | 26 |
| 6.1 | Premessa | 26 |
| 6.2 | Mappatura delle aree a rischio e dei controlli | 27 |
| 6.2.1 | Principi di controllo generali e procedure aziendali | 28 |
| 6.3 | Responsabilità organizzative e poteri | 29 |
| 6.4 | Gestione delle risorse finanziarie | 30 |
| 7 | Formazione e diffusione del Modello | 30 |
| 7.1 | Formazione | 30 |
| 7.2 | Informazione | 31 |
| 8 | Sistema Disciplinare | 32 |
| 8.1 | Premessa | 32 |
| 8.2 | Definizione e limiti della responsabilità disciplinare | 33 |
| 8.3 | Destinatari, loro doveri e condotte rilevanti | 33 |
| 8.4 | Principi generali relativi alle sanzioni | 34 |
| 8.5 | Condotte sanzionabili e misure nei confronti dei dipendenti: quadri, impiegati ed operai | 35 |
| 8.6 | Misure nei confronti di lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti | 36 |
| 8.7 | Misure nei confronti dei Consiglieri non legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, dei Sindaci e dei membri dell'OdV | 38 |
| 8.8 | Misure nei confronti di Soggetti Terzi | 39 |
| 8.9 | Il procedimento di applicazione delle sanzioni | 39 |

| | | |
|-------|---|----|
| 8.9.1 | Il procedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti: quadri, impiegati ed operai..... | 40 |
| 8.9.2 | Il procedimento disciplinare nei confronti dei lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti | 41 |
| 8.9.3 | Il procedimento disciplinare nei confronti dei Consiglieri non legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, dei Sindaci e dei membri dell'OdV..... | 42 |
| 8.9.4 | Il procedimento nei confronti di Soggetti Terzi | 43 |

PARTE GENERALE

Definizioni

“TIM” o la “Società”: TIM S.p.A.

“Amministratori” o “Consiglieri”: membri del CdA di TIM

“Attività Sensibili”: le attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati 231

“CCR”: Comitato Controllo e Rischi di TIM

“Chief Executive Officer” o “Amministratore Delegato”: Amministratore Delegato di TIM

“Codice Etico”: Codice Etico e di Condotta adottato da TIM e dal Gruppo TIM

“Collegio Sindacale”: il Collegio Sindacale di TIM

“Consiglio di Amministrazione” o “CdA”: Consiglio di Amministrazione di TIM

“Decreto 231”: Decreto Legislativo n. 231/2001

“Destinatari”: tutti coloro che rivestono all’interno della Società funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione, i soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei primi e tutti i dipendenti (per tali intendendosi coloro che sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato), i membri degli Organi Sociali non già ricompresi nei precedenti soggetti, nonché tutti i terzi esterni alla Società (per tali intendendosi – a titolo esemplificativo, ma non esaustivo - i fornitori, gli agenti, i consulenti, i professionisti, i lavoratori autonomi o parasubordinati, i partner commerciali, incaricati della revisione e del controllo contabile o altri soggetti) che agiscono per conto della Società nell’ambito delle attività di cui al presente Modello 231

“Gruppo TIM” o “Gruppo”: TIM S.p.A. e le sue Società Controllate

“Linee Guida di Confindustria”: “Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001” elaborate da Confindustria il 7 marzo 2002, come di volta in volta aggiornate

“Management”: qualunque dipendente della Società che ha ruolo e responsabilità riconosciuti in Organigramma Societario

“Mappatura”: l’attività di mappatura delle aree a rischio di commissione Reati 231 e dei controlli indicata nel paragrafo 6.2 “Mappatura delle aree a rischio e dei controlli”

“Modello 231”: il modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da TIM S.p.A. ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001 e di cui fanno parte il Codice Etico e le relative procedure attuative

“Organismo di Vigilanza” o “OdV”: organismo nominato dal CdA ai sensi dell’art. 6, comma 1, lett. b), del Decreto Legislativo n. 231/2001 dotato di autonomi poteri d’iniziativa e controllo che ha il compito di vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del Modello 231 e di curarne l’aggiornamento

“Organi Sociali”: il Consiglio di Amministrazione, i comitati endoconsiliari e il Collegio Sindacale

“Organigramma Societario”: l’organigramma aziendale di tempo in tempo vigente pubblicato sulla intranet aziendale

“Parte Generale”: sezione del presente documento che descrive i contenuti del Modello 231 indicati nel paragrafo 4.1 “Finalità e struttura”

“Parte Speciale”: sezione del presente documento che descrive i contenuti del Modello 231 indicati nel paragrafo 4.1 “Finalità e struttura”

“Processi Sensibili”: i processi che regolano le Attività Sensibili

“Reati 231”: i reati previsti dal Decreto 231, indicati nel paragrafo 3.2 “Le fattispecie di reato presupposto” e descritti nel dettaglio nell’allegato 3 - Annesso tecnico normativo”

“Regolamento di Gruppo”: documento approvato dal Consiglio di Amministrazione di TIM che definisce le regole relative all’esercizio dell’attività di direzione e coordinamento da parte di TIM S.p.A. nei confronti delle Società Controllate

“Sindaci”: i membri del Collegio Sindacale di TIM

“Sistema di Gestione Anticorruzione” o “SGA”: sistema di gestione per la prevenzione della corruzione adottato da TIM secondo lo standard ISO 37001, di cui è parte integrante la Policy Anticorruzione che definisce gli standard e le regole di comportamento da adottare per la prevenzione della corruzione all’interno del Gruppo, pubblicata sul sito internet della Società (www.telecomitalia.com)

“Sistema Disciplinare”: definisce le sanzioni applicabili in caso di violazione del Modello 231

“Società Controllata”: si intende ogni società controllata, direttamente o indirettamente, da TIM

“Soggetti Apicali”: i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale e coloro che esercitano di fatto la gestione ed il controllo dell’ente ex art. 5, co 1 del Decreto 231

“Soggetti Sottoposti”: i soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di Soggetti Apicali ex art. 5, co 1 del Decreto 231

“Soggetti Terzi”: i terzi esterni alla Società (per tali intendendosi – a titolo esemplificativo, ma non esaustivo - i fornitori, gli agenti, i consulenti, i professionisti, i lavoratori autonomi o parasubordinati, i partner commerciali, incaricati della revisione e del controllo contabile o altri soggetti) che agiscono per conto della Società nell’ambito delle attività disciplinate dal Modello 231

“Stakeholder”: ogni persona oppure organizzazione che può influenzare, essere influenzata, o percepire se stessa come influenzata da una decisione o da un’attività della Società (quali clienti, fornitori, partner, collaboratori a diverso titolo, nonché azionisti, investitori istituzionali)

“Steering Committee 231”: comitato espressione del Management composto da Responsabile Direzione Compliance/Group Compliance Officer, Responsabile Human Resources Organization & Real Estate e Responsabile Legal & Tax

“Vertice Aziendale”: gli Amministratori provvisti di delega e i Direttori Generali della Società

1 TIM: profili di attività e sistema di governance

Il Gruppo TIM offre servizi di comunicazioni fisse, mobili e soluzioni ICT (Information Communication Technology) oltre a contenuti digitali. In Italia, il Gruppo gestisce la più grande infrastruttura di rete fissa, per

voce e dati, diffusa in modo capillare su tutto il territorio, e fornisce una delle piattaforme di rete mobile più estesa e avanzata del Paese.

In Brasile il Gruppo TIM è uno dei più importanti player del mercato e offre servizi di telefonia mobile, fissa e convergenti ed è leader nella copertura con il 4G.

Il Gruppo TIM è attivo anche in Europa, America, Africa e Asia attraverso Telecom Italia Sparkle, operatore leader a livello globale, che fornisce servizi di telecomunicazione IP, Dati, Cloud, Data Center, Mobile e Voce a carrier di telefonia fissa e mobile, ISP, OTTS, fornitori di contenuti e servizi media, Application Service Provider e aziende multinazionali.

Le attività del Gruppo sono riconducibili alle seguenti Business Unit:

- la Business Unit “Domestic” opera prevalentemente in Italia, nell’ambito dei servizi di fonia e dati su rete fissa e mobile per i clienti finali (*retail*) e altri operatori (*wholesale*) oltre che nel settore dei prodotti e servizi per l’*information technology* tramite Olivetti. La Business Unit comprende anche le attività di INWIT e, in campo internazionale, le attività relative allo sviluppo delle reti in fibra ottica (Telecom Italia Sparkle) in Europa, nel Mediterraneo e in Sud America;
- la Business Unit “Brasile” offre servizi di telecomunicazioni mobili, fisse e trasmissione dati in Brasile;
- le “Altre attività” comprendono le imprese finanziarie e le altre società minori non strettamente legate al “core business” del Gruppo.

La capogruppo è TIM S.p.A., società per azioni organizzata secondo l’ordinamento giuridico della Repubblica Italiana dove ha sede legale ed è quotata al listino di Borsa Italiana.

La Società, da statuto, ha per oggetto:

- l’installazione di impianti ed attrezzature fissi e mobili, stazioni radioelettriche, collegamenti per le radiocomunicazioni mobili marittime, reti dedicate e/o integrate, per l’espletamento, la gestione e la commercializzazione, senza limiti territoriali, dei servizi di comunicazioni, quali anche risultanti dall’evoluzione delle tecnologie, e per lo svolgimento delle attività ad essi anche indirettamente connesse, comprese quelle di progettazione, realizzazione, gestione, manutenzione, integrazione e commercializzazione di prodotti, servizi, reti e sistemi di telecomunicazioni, informatici, ed elettronici, e in genere di soluzioni ICT (Information Communication Technology) per l’utilizzatore finale;
- lo svolgimento di attività connesse o strumentali, ivi comprese le attività editoriali, pubblicitarie, informatiche, telematiche e multimediali ed in genere le attività commerciali, finanziarie, immobiliari, di ricerca, formazione e consulenza;
- l’assunzione - quale attività non prevalente - di partecipazioni in società o imprese che svolgano attività rientranti nello scopo sociale o comunque rispetto ad esso connesse, complementari o analoghe;
- il controllo, il coordinamento strategico, tecnico, amministrativo-finanziario nonché l’impostazione e la gestione dell’attività finanziaria delle società e imprese controllate, a tal fine compiendo ogni connessa operazione.

I segmenti di mercato di riferimento della Società sono i seguenti:

- *Consumer*: servizi e prodotti di fonia e internet gestiti e sviluppati per le persone e le famiglie nel Fisso e nel Mobile e telefonia pubblica; attività di *caring*, supporto al credito operativo, *loyalty* e *retention*, attività di vendita di competenza e gestione amministrativa dei clienti;

- **Business:** servizi e prodotti di fonia, dati, internet e soluzioni ICT gestiti e sviluppati per la clientela delle PMI (Piccole e medie imprese), SOHO (*Small Office Home Office*), Top, *Public Sector*, *Large Account* ed Enterprise nel Fisso e nel Mobile;
- **Wholesale:** gestione e sviluppo del portafoglio dei servizi *wholesale*, regolamentati e non, diretti agli operatori di telecomunicazioni del mercato domestico sia del Fisso che del Mobile e alle attività svolte dalla componente *Wholesale Operations* per i processi di *delivery* e *assurance* dei servizi alla clientela.

L'assetto organizzativo di TIM è rappresentato nell'Organigramma Societario, pubblicato sul portale intranet aziendale.

La Società ha inoltre costituito nel 2008 Fondazione TIM per la realizzazione e lo sviluppo di iniziative e progetti finalizzati allo sviluppo sociale ed economico delle realtà in cui la società è presente.

Per quanto attiene all'elenco completo delle partecipazioni detenute da TIM si rimanda alle specifiche sezioni della "Relazione Finanziaria Annuale" della Società, disponibile sul sito internet di TIM all'indirizzo: www.telecomitalia.com.

Per una più ampia descrizione della Società, del Gruppo TIM e del contesto di riferimento in cui opera, si rimanda al "Bilancio di Sostenibilità" pubblicato sul sito internet sopra-citato.

Golden Power

Nell'ambito delle attività sopra descritte la Società è soggetta all'applicazione della normativa di riferimento in materia di difesa e di sicurezza nazionale - c.d. normativa "Golden Power" – volta a tutelare gli interessi nazionali relativamente a settori reputati di carattere strategico, tra cui quello delle comunicazioni. Al fine del recepimento della suddetta normativa la Società adotta specifiche linee guida che disciplinano i presidi di controllo dei processi aziendali rilevanti per la sicurezza nazionale e rientranti nel perimetro della normativa Golden Power.

In questo ambito si specifica che sono altresì adottate misure restrittive in relazione alla gestione di "informazioni classificate e a diffusione esclusiva", per le quali è consentito l'accesso esclusivamente a personale delegato della Società munito di specifiche abilitazioni (NOS o nulla osta di sicurezza).

In considerazione delle caratteristiche di esclusività delle suddette informazioni, le relative attività di gestione non rientrano nel campo di applicazione del Modello 231 (cfr successivo paragrafo 4.2 *Destinatari e ambito di applicazione*), essendo comunque soggette a specifica disciplina, di cui alle citate linee guida, che ne garantisce altresì la coerenza al Decreto 231.

1.1 Il sistema di governance: principali aspetti

La Società adotta un sistema di governance di tipo tradizionale che prevede un organo con funzioni di amministrazione (Consiglio di Amministrazione) ed uno con funzioni di controllo (Collegio Sindacale).

TIM aderisce al Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana e si è altresì dotata di un insieme di ulteriori regole che integrano e completano le previsioni del suddetto Codice di Autodisciplina.

Il Consiglio di Amministrazione è composto da non meno di sette e non più di diciannove membri ed è nominato dall'Assemblea degli Azionisti sulla base di liste presentate da aventi diritto di voto che complessivamente posseggano almeno lo 0,5% del capitale ordinario. L'attribuzione (e la revoca) delle deleghe agli Amministratori è riservata al CdA, che ne definisce l'oggetto, i limiti e le modalità di esercizio.

Gli aspetti relativi alle modalità di nomina degli Amministratori, dei requisiti di onorabilità, professionalità e indipendenza, del funzionamento (convocazioni, deliberazioni, rappresentanza della società), nonché le modalità di remunerazione degli stessi, sono disciplinate dalla legge e dallo Statuto di TIM a cui si rinvia.

All'interno del Consiglio di Amministrazione sono costituiti specifici comitati (Comitato per le nomine e la remunerazione, Comitato per il controllo e i rischi, Comitato sostenibilità e strategie e Comitato parti correlate) con funzioni consultive, propositive o istruttorie, secondo gli appositi regolamenti, che recano altresì le rispettive regole di funzionamento.

Ciascun comitato prevede la presenza di un Presidente che ne coordina le riunioni (oggetto di verbalizzazione) e informa il plenum consiliare degli argomenti trattati in occasione della prima riunione utile.

Il Consiglio di Amministrazione definisce le linee di indirizzo del Sistema di Controllo Interno, verificandone l'astratta adeguatezza, efficacia e corretto funzionamento, in modo da far sì che i principali rischi aziendali possano essere correttamente identificati e gestiti nel tempo. Al riguardo, il CdA si avvale dell'istruttoria svolta dal CCR, che riferisce specificamente in materia in occasione dell'esame di bilancio e relazione semestrale.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione esercita, ai sensi dell'art. 2497 c.c. e nel rispetto dell'autonomia delle società del Gruppo, un'attività di indirizzo, coordinamento e monitoraggio in relazione alla strategia e al governo del Gruppo TIM nel suo complesso, avvalendosi degli Amministratori esecutivi rispetto all'ambito delle deleghe loro conferite.

Le modalità di esercizio dell'attività di direzione e coordinamento da parte di TIM nei confronti delle Società Controllate sono contenute in apposito Regolamento di Gruppo adottato dalla Società.

Per quanto attiene al Collegio Sindacale, questo svolge le attività ad esso affidate dall'ordinamento nazionale e risulta composto da cinque Sindaci effettivi. L'Assemblea nomina altresì quattro Sindaci supplenti.

I bilanci della Società sono soggetti a revisione legale da parte di revisione esterno nominato dall'Assemblea.

1.2 Il sistema di controllo interno e gestione dei rischi

TIM è dotata di un sistema di controllo interno e di gestione dei rischi (di seguito anche "Sistema di Controllo Interno") che si articola ed opera secondo i principi ed i criteri del Codice di Autodisciplina.

Esso è parte integrante del generale assetto organizzativo della Società e del Gruppo TIM e contempla una pluralità di attori che agiscono in modo coordinato in funzione delle rispettive responsabilità.

In particolare, il Sistema di Controllo Interno è costituito dall'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte a consentire – attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi – una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati e con le norme vigenti.

Il Sistema di Controllo Interno è un processo finalizzato a perseguire i valori di *fairness* sostanziale e procedurale, di trasparenza e di *accountability*, ritenuti fondamentali dell'agire d'impresa di TIM, nel rispetto di quanto statuito dal Codice Etico e di Condotta e dai Principi di Autodisciplina.

Tale processo, oggetto di continua verifica in ottica di progressivo miglioramento, è volto ad assicurare, in particolare, l'efficienza della gestione societaria ed imprenditoriale, la sua conoscibilità e verificabilità, l'affidabilità delle informazioni contabili e gestionali, il rispetto delle leggi e dei regolamenti applicabili nonché la salvaguardia dell'integrità aziendale e degli asset dell'impresa, anche al fine di prevenire frodi a danno della Società e dei mercati finanziari.

Il Sistema di Controllo Interno è costituito, sulla base delle *leading practices* in materia, da 5 componenti interconnesse operanti ad ogni livello dell'organizzazione: (i) Ambiente di controllo, (ii) Valutazione dei rischi, (iii) Attività di controllo, (iv) Informazione e Comunicazione, (v) Monitoraggio, correlati con gli obiettivi che la Società persegue.

Tutti le componenti del Sistema di Controllo Interno devono operare insieme in modo integrato al fine di fornire una ragionevole sicurezza sul raggiungimento degli obiettivi.

Enterprise Risk Management

Il Gruppo TIM ha adottato un modello di *Enterprise Risk Management* (di seguito "ERM") che consente di individuare, valutare e gestire i rischi in modo omogeneo all'interno delle società del Gruppo, evidenziando potenziali sinergie tra gli attori coinvolti nella valutazione del Sistema di Controllo Interno.

Il processo è diretto dallo *Steering Committee* ERM. Questo assicura il governo della gestione dei rischi di Gruppo, finalizzata a contenere il livello di esposizione al rischio entro limiti di accettabilità e a garantire la continuità operativa del business monitorando lo stato di avanzamento e l'efficacia delle contromisure adottate. Il processo ERM è progettato per individuare eventi potenziali che possano influire sull'attività d'impresa, per ricondurre il rischio entro limiti accettabili e per fornire una ragionevole sicurezza sul conseguimento degli obiettivi aziendali.

Per una più diffusa trattazione del sistema di governance della Società e di ERM si rimanda alla Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari pubblicata sul sito internet di TIM (www.telecomitalia.com).

2 Il Codice Etico e di Condotta

TIM adotta un Codice Etico e di Condotta (Codice Etico) quale componente fondante del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi del Gruppo TIM, nel convincimento che l'etica nella conduzione degli affari rappresenta la fondamentale condizione del successo dell'impresa.

Il Codice Etico è periodicamente soggetto a verifica ed aggiornamento da parte del Consiglio di Amministrazione della Società.

Il Codice Etico è disponibile sul portale intranet e sul sito della Società (www.telecomitalia.com) ed è integralmente richiamato dal presente Modello 231, di cui costituisce parte integrante (allegato 1).

Il rispetto del Codice Etico nell'espletamento delle proprie attribuzioni e responsabilità costituisce un dovere dei componenti degli Organi Sociali, del Management, dei prestatori di lavoro. Il rispetto del Codice Etico deve essere garantito anche dai collaboratori esterni e dai terzi in rapporti d'affari con il Gruppo TIM.

Le policy, le procedure, i regolamenti e le istruzioni operative sono volti ad assicurare che i valori del Codice Etico siano rispecchiati nei comportamenti della Società e di tutti i suoi destinatari.

La violazione dei principi e delle regole di condotta contenute nel Codice Etico comporta l'applicazione delle misure sanzionatorie contenute nel Sistema Disciplinare previsto dal Modello 231 (successivo paragrafo 8 "Sistema Disciplinare").

3 La responsabilità amministrativa degli enti: cenni normativi

Il Decreto 231, avente ad oggetto la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*, ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento la responsabilità degli enti per illeciti amministrativi dipendenti da reato¹.

Si tratta di una particolare forma di responsabilità, nominalmente amministrativa, ma sostanzialmente a carattere afflittivo-penale, a carico di società, associazioni ed enti in genere, per specifici reati e illeciti amministrativi commessi nel loro interesse o vantaggio da una persona fisica che ricopra al loro interno una posizione apicale o subordinata.

Il Decreto 231 rappresenta un intervento di grande portata normativa in cui, alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato, si aggiunge, al ricorrere dei presupposti di legge ivi richiamati, quella dell'ente.

Le disposizioni contenute nel Decreto 231 ai sensi dell'art. 1, comma 2, si applicano a:

- enti forniti di personalità giuridica;
- società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Ai sensi del successivo comma 3, restano invece esclusi dalla disciplina in oggetto:

- lo Stato;
- gli enti pubblici territoriali;
- gli altri enti pubblici non economici;
- gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

La responsabilità è ascrivibile all'ente ove i reati, indicati dal Decreto 231, siano stati commessi da soggetti legati a vario titolo all'ente stesso.

L'art. 5 del Decreto 231, infatti, indica quali autori del reato:

- i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale e coloro che esercitano di fatto la gestione ed il controllo dell'ente (Soggetti Apicali);
- i soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di soggetti apicali (Soggetti Sottoposti).

Il riconoscimento della responsabilità dell'ente, inoltre, presuppone che la condotta illecita sia stata realizzata dai soggetti sopra indicati *“nell'interesse o a vantaggio della società”* ai sensi dell'art. 5, comma 1, Decreto 231 (criterio di imputazione oggettivo).

I due requisiti dell'interesse e vantaggio sono autonomi e non sovrapponibili. In particolare, nell'interpretazione della giurisprudenza di legittimità, l'interesse consiste in un indebito arricchimento prefigurato dell'ente, anche se eventualmente non realizzato, in conseguenza dell'illecito, secondo un metro di giudizio marcatamente soggettivo e, pertanto, la sussistenza di tale requisito va accertata dal giudice *“ex ante”*, ponendosi nel momento in cui si svolge l'azione delittuosa. Il secondo requisito è stato identificato in un vantaggio obiettivamente conseguito con la commissione del reato, anche se non prefigurato, ed ha quindi una connotazione essenzialmente oggettiva che, come tale, va verificata *“ex post”* sulla base degli effetti concretamente derivanti dalla realizzazione dell'illecito.

¹ La disciplina è stata elaborata su impulso dell'Unione Europea e dell'OCSE che hanno adottato da tempo convenzioni in tema di lotta alla corruzione. Il Legislatore italiano, con l'art. 11 della Legge delega n. 300/2000 e il D.Lgs. n. 231/2001, ha provveduto a recepire nel nostro ordinamento gli obblighi delle suddette convenzioni internazionali.

L'elemento dell'interesse o vantaggio dell'ente alla commissione del reato deve sussistere tanto in relazione ai reati dolosi che a quelli colposi previsti dal Decreto 231. L'inserimento nel Decreto 231 dell'art. 25-septies, che ha esteso la responsabilità della società ai delitti di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro ha fatto emergere questioni di compatibilità all'interno del quadro normativo, non essendo stato modificato il criterio di imputazione oggettiva dell'interesse o vantaggio di cui all'art. 5, comma 1 per adattarlo alla struttura di tale tipologia di illeciti, che sono state nel tempo affrontate da giurisprudenza e dottrina. Infatti, come alcuni autori hanno sottolineato, dire che un fatto (illecito) non voluto dall'autore è stato commesso nell'interesse di qualcun altro appare una contraddizione in termini.

Analizzando il dato normativo, il criterio dell'interesse o vantaggio è riferito esplicitamente dalla legge (art. 5, comma 1, Decreto 231) al reato nella sua interezza, comprensivo di tutti i suoi elementi costitutivi e, dunque, in questo caso, anche dell'evento naturalistico.

Per superare l'inconciliabilità dei reati colposi con il criterio oggettivo d'imputazione, nelle prime sentenze aventi ad oggetto l'illecito ex art. 25-septies Decreto 231, è stata adottata una linea interpretativa secondo cui il criterio dell'interesse andrebbe riferito, piuttosto che al reato nella sua interezza, alla condotta violativa di regole cautelari considerata in sé e per sé, e cioè al fatto colposo deprivato del suo evento naturalistico (morte o lesione di un lavoratore dipendente). Sempre sul versante della prassi giurisprudenziale, in altri casi, i requisiti dell'interesse o vantaggio sono stati ritenuti del tutto compatibili con la struttura del reato colposo, dovendosi accertare, di volta in volta, se la condotta colposa che ha determinato l'evento naturalistico sia stata o meno causata da scelte rientranti oggettivamente nella sfera di interesse dell'ente.

In dottrina, alcuni ritengono che, in relazione alle fattispecie colpose richiamate nell'art. 25-septies, l'unico criterio rilevante sia quello del vantaggio, che si traduce o in un risparmio di spesa conseguente alla mancata adozione delle misure di sicurezza richieste per la prevenzione dei reati di cui sopra o in un risparmio dei tempi richiesti per lo svolgimento dell'attività produttiva.

Vi sono poi alcuni autori che hanno proposto di diversificare la soluzione a seconda che si tratti di colpa cosciente o di colpa incosciente. Nel primo caso, posto che il soggetto che agisce è pienamente consapevole della situazione di rischio e delle regole cautelari che dovrebbe osservare, sarebbe certo possibile sostenere che la condotta inosservante è stata tenuta nell'interesse della persona giuridica. Nel caso di colpa incosciente, invece, non resterebbe altra via da percorrere che quella di fare ricorso all'altro criterio oggettivo d'imputazione previsto nell'art. 5, e cioè al vantaggio.

Altra parte della dottrina riferisce il criterio di collegamento dell'interesse o vantaggio all'attività nel cui ambito la stessa viene posta in essere, invece che all'azione colposa in sé e per sé, muovendo dall'assunto che il fatto, anche colposo, sia stato commesso dal soggetto qualificato nell'espletamento delle attività "istituzionali", proprie dell'ente di appartenenza, senza indagare né su particolari "finalità" avute di mira dall'agente individuale, né tanto meno su concreti vantaggi che la persona giuridica abbia tratto dall'accaduto.

In forza dell'art. 5, comma 2, Decreto 231, l'ente non risponderà nell'ipotesi in cui i Soggetti Apicali o i Soggetti Sottoposti abbiano agito *"nell'interesse esclusivo proprio o di terzi"*.

All'art. 9 del Decreto 231 sono previste le sanzioni che possono essere inflitte all'ente. Precisamente, esse sono:

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

Le sanzioni pecuniarie vengono applicate per quote in numero non inferiore a cento né superiore a mille². L'importo di una quota va da un minimo di € 258,00 ad un massimo di € 1.549,00 e sono fissate dal giudice tenendo conto:

- della gravità del fatto;
- del grado di responsabilità dell'ente;
- dell'attività svolta dall'ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

Il Decreto 231 contempla, ai sensi dell' art. 12, comma 2, casi di riduzione delle sanzioni pecuniarie, valorizzando, da un lato, le condotte risarcitorie e riparatorie dell'ente (ossia l'aver l'ente risarcito integralmente il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato), da reputarsi integrate anche quando l'ente si sia efficacemente attivato in tal senso e, dall'altro lato, l'eliminazione delle carenze organizzative che abbiano determinato il reato, mediante l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli organizzativi.

Le sanzioni interdittive, invece, elencate al comma 2, dell'art. 9, Decreto 231 sono applicate nelle ipotesi più gravi ed applicabili esclusivamente se ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da Soggetti Apicali, ovvero da Soggetti Sottoposti quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive sono:

- l'interdizione 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 di pubblicizzare beni o servizi;
- il commissariamento (art. 15, Decreto 231).

Inoltre, si precisa che le sanzioni interdittive, applicabili anche in via cautelare, possono avere una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni salvo che per i delitti contro la Pubblica Amministrazione, ai sensi dell'art. 25, commi 2 e 3 del Decreto 231, per i quali la recente Legge 9 gennaio 2019, n. 3 - "Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici"- ha previsto un inasprimento dalla sanzione stabilendo che, in caso di reato commesso da uno dei Soggetti Apicali, la durata non potrà essere inferiore a quattro anni e non superiore a sette mentre, se il reato è commesso da un Soggetto Sottoposto, non potrà essere inferiore a due anni e non superiore a quattro.

Al contempo, per evitare una eccessiva durata delle sanzioni interdittive applicate in via cautelare (art. 45 del Decreto 231), la nuova legge è intervenuta sul disposto dell'art. 51, specificandosi il limite massimo di durata

² Fatto salvo quanto previsto dall'art. 25, comma 2 per alcuni reati di corruzione, per i quali il minimo edittale è elevato a duecento quote.

delle misure cautelari nelle misure fisse di un anno per la misura cautelare disposta dal giudice e di un anno e quattro mesi per la durata della misura cautelare dopo la sentenza di condanna di primo grado.

Inoltre, ai sensi dell'art. 50, Decreto 231, le misure cautelari disposte nei confronti degli enti vanno revocate – anche d'ufficio – non soltanto quando risultino mancanti, anche per fatti sopravvenuti, le condizioni di applicabilità all'art. 45, ma anche quando ricorrano specifiche ipotesi previste dall'art. 17, Decreto 231, che disciplina la riparazione delle conseguenze del reato presupposto con finalità special preventiva.

In proposito, la L. n 3/2019 ha introdotto un'altra novità riconoscendo spazio alla collaborazione processuale dell'ente e stabilendo, all'art. 25, comma 5 bis, Decreto 231, una sanzione interdittiva attenuata (non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni) nel caso in cui prima della sentenza di primo grado l'ente si sia efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità e abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

3.1 Esonero della responsabilità dell'ente

L'art. 6 del Decreto 231 prevede l'esonero della responsabilità dell'ente per reati commessi da soggetti in posizione apicale ove questo provi che:

- siano stati predisposti ed efficacemente attuati, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione dei reati;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento sia stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (*i.e.* l'organismo di vigilanza);
- il reato sia stato commesso eludendo fraudolentemente il modello esistente;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza.

Nel caso di reato realizzato da soggetto in posizione subordinata, invece, l'art. 7 del Decreto 231 condiziona l'esclusione della responsabilità dell'ente all'efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a garantire, per il tipo di organizzazione e di attività svolta, il rispetto della legge e a prevenire situazioni a rischio reato.

Il Decreto 231 prevede, inoltre, che il modello di organizzazione, gestione e controllo debba rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati 231;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- stabilire obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di vigilanza sui principali fatti aziendali e in particolare sulle attività ritenute a rischio;
- introdurre sistemi disciplinari idonei a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

3.2 Le fattispecie di reato presupposto

L'ambito applicativo del Decreto 231, alla data di approvazione del presente Modello 231, ricomprende i seguenti reati in forma consumata o, limitatamente ai delitti, anche semplicemente tentata:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture³;
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- Delitti di criminalità organizzata;
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione, abuso d'ufficio e traffico di influenze illecite⁴;
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- Delitti contro l'industria e il commercio;
- Reati societari;
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- Delitti contro la personalità individuale;
- Abusi di mercato;
- Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- Reati ambientali;
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- Razzismo e Xenofobia;
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;
- Reati tributari⁵;
- Contrabbando;
- Reati transnazionali.

La responsabilità dell'ente non scaturisce, dunque, dalla commissione da parte dei soggetti appena individuati di qualsivoglia fattispecie criminosa, ma è circoscritta alla commissione di uno dei Reati 231 raggruppati per le famiglie di reato di cui sopra e descritti nel dettaglio nel documento allegato al presente Modello 231 (allegato 3 - Annesso tecnico normativo).

Ogni eventuale imputazione all'ente di responsabilità derivanti dalla commissione di una o più delle fattispecie di reato non vale ad escludere quella personale di chi ha posto in essere la condotta criminosa.

3.2.1 I reati commessi all'estero

L'art. 4 del Decreto 231 stabilisce che gli enti rispondano anche dei reati commessi all'estero, alla duplice condizione che essi abbiano la loro sede principale in Italia e che ricorrano i casi e le ulteriori condizioni

³ Di seguito, insieme ai reati di peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione, abuso d'ufficio e traffico di influenze illecite, "Reati contro la Pubblica Amministrazione".

⁴ I reati di Peculato (314 c.p.), Peculato mediante profitto dell'errore altrui (316 c.p.) e Aduso d'ufficio (323 c.p.) rilevano ai fini della responsabilità amministrativa dell'ente quando il fatto offende interessi finanziari dell'Unione Europea.

⁵ I reati di Dichiarazione infedele (art. 4 D. lgs. 74/2000), Omessa dichiarazione (art. 5 D. lgs. 74/2000) e Indebita compensazione (art. 10 quater D. lgs. 74/2000), rilevano ai fini della responsabilità amministrativa dell'ente quando il fatto sia stato commesso nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere un importo IVA complessivo non inferiore a 10 Mln di Euro.

previsti dagli artt. 7, 8, 9 e 10 del Codice Penale affinché il cittadino e lo straniero possano essere puniti secondo la legge italiana per reati commessi in territorio estero.

La norma stabilisce, altresì, che la responsabilità degli enti sia perseguita a condizione che nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. La norma prevede, infine, che, nei casi in cui il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si proceda nei confronti dell'ente solo a condizione che detta richiesta sia formulata anche nei confronti dello stesso.

Le regole stabilite dall'art. 4 e dalle norme richiamate del Codice Penale riguardano, unicamente, reati commessi in toto all'estero ad opera di soggetti aventi i caratteri di cui all'art. 5, comma 1, del Decreto 231 ed appartenenti ad enti con sede principale in Italia. Inoltre, per buona parte delle fattispecie di reato previste dal Decreto citato, la punibilità di tali soggetti e dell'ente dipenderebbe dalla richiesta del Ministro della Giustizia.

In sintesi, i presupposti necessari per l'applicabilità dell'art. 4 sopra citato e quindi per la punibilità dell'ente ai sensi del Decreto 231 per Reati 231 commessi all'estero sono:

1. il reato deve essere commesso all'estero dal soggetto funzionalmente legato all'ente;
2. l'ente deve avere la sede principale in Italia;
3. l'ente può rispondere nei casi e alle condizioni previsti dagli artt. 7, 8, 9 e 10 c.p.;
4. se sussistono i casi e le condizioni indicate sub 3), l'ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
5. nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo;
6. il reo al momento dell'esercizio dell'azione penale deve trovarsi nel territorio dello Stato e non deve essere stato estradato.

3.3 Le Linee Guida elaborate da Confindustria

L'art. 6, comma 3, Decreto 231 statuisce che *“i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”*.

In data 7 marzo 2002, Confindustria ha elaborato e comunicato al Ministero le *“Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001”*, originariamente riferite ai soli reati contro la Pubblica Amministrazione. Nel tempo le Linee Guida di Confindustria sono state più volte oggetto di aggiornamento, al fine di adeguarsi alle intervenute modifiche normative e/o agli intersorsi orientamenti giurisprudenziali, nonché alle prassi applicative nel frattempo intervenute.

Il presente Modello 231 recepisce le indicazioni contenute nell'ultimo aggiornamento delle Linee Guida di Confindustria avendo riguardo, tra l'altro, alla struttura del modello, alle modalità di valutazione del rischio di commissione del reato e alle componenti del Sistema di Controllo Interno.

4 Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

4.1 Finalità e struttura

Il presente Modello 231 si propone le seguenti finalità:

- prevenire e ragionevolmente limitare i rischi connessi all'attività aziendale, con particolare riguardo ad eventuali condotte illecite che possono comportare una responsabilità della Società e l'irrogazione di sanzioni nei confronti della stessa;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza che l'eventuale commissione di comportamenti illeciti può comportare l'applicazione di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti della Società;
- confermare l'impegno della Società nel contrastare comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto gli stessi, oltre a porsi in contrasto con le leggi vigenti, sono comunque contrari ai principi etici cui la Società si attiene;
- sensibilizzare i dipendenti della Società e i Soggetti Terzi, affinché nell'espletamento delle proprie attività, adottino comportamenti conformi al Modello 231, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati-presupposto.

Il Modello 231 si compone delle seguenti parti:

- la **Parte Generale**, che descrive la Società e il sistema di governance, richiama il Codice Etico e riporta i contenuti e gli impatti del Decreto 231, le caratteristiche generali del Modello 231, le sue modalità di adozione, aggiornamento e applicazione, i compiti dell'Organismo di Vigilanza, il Sistema Disciplinare, nonché le attività di formazione e informazione;
- la **Parte Speciale**, che descrive nel dettaglio, con riferimento agli specifici Processi Sensibili e alle tipologie di reato ad essi associabili, la mappa delle Attività Sensibili, nonché il sistema dei controlli posti a presidio e tutela di tali attività;
- Allegati, che comprendono: a) **Codice Etico e di Condotta** (allegato 1) b) **Associazione processi-procedure-responsabilità** (allegato 2), matrice per famiglia di Reato 231 che mette in correlazione ciascun processo con le Attività Sensibili, i reati associabili e gli strumenti normativi aziendali che lo governano (policy, procedure, istruzioni operative), indicando per ciascun processo i soggetti coinvolti e le relative responsabilità (secondo la rappresentazione *Responsible, Accountable, Consulted, Informed* o RACI ove adottata); c) **Annesso tecnico normativo** (allegato 3), che contiene il dettaglio di tutti i reati previsti dal Decreto 231. Le informazioni di cui agli allegati sono oggetto di costante aggiornamento.

Il Modello 231 è parte integrante del complessivo Sistema di Controllo Interno di TIM e risulta definito in ottica "cross compliance" tenendo conto dell'adozione di specifici modelli di controllo sviluppati dalla Società, in particolare: il Sistema di Gestione Anticorruzione, il Sistema di Controllo Interno sull'Informativa Finanziaria, il *Tax Control Framework*, il *Safety Management System* e il Sistema di Gestione Ambientale trattati nella Parte Speciale del presente Modello 231. Per una più ampia descrizione di tali sistemi si rimanda alla Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari pubblicata sul sito internet di TIM (www.telecomitalia.com).

4.2 Destinatari e ambito di applicazione

Il Modello 231 è adottato da TIM e si applica alla Società e ai Destinatari.

Le attività di TIM relative alla gestione delle informazioni classificate ovvero coperte da segreto di Stato sono assoggettate a specifiche procedure (cfr precedente paragrafo 1 *TIM: profili di attività e sistema di governance*) in coerenza con la L. n. 124/2007 “Sistema di informazione per la sicurezza della Repubblica e nuova disciplina del segreto”, al DPCM 6 novembre 2015, n. 5 recante “Disposizioni per la tutela amministrativa del segreto di Stato e delle informazioni classificate e a diffusione esclusiva” e al DPCM 2 ottobre 2017 n. 3 recante “Disposizioni integrative e correttive al Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 6 novembre 2015” e pertanto risultano escluse dall’ambito di applicazione del Modello 231.

4.3 Indirizzo e coordinamento verso le società del Gruppo TIM

Secondo quanto previsto dal Regolamento di Gruppo e ai sensi dell’art. 2497 c.c., TIM esercita l’attività di direzione e coordinamento nei confronti delle Società Controllate anche mediante la promozione di omogenei sistemi di controllo interno e di gestione dei rischi.

TIM e le Società Controllate – nell’ambito della loro autonomia organizzativa e gestionale – si dotano di un sistema di compliance finalizzato a garantire il rispetto delle leggi applicabili e i principi etici di generale accettazione ispirati a trasparenza, osservanza delle leggi, correttezza e lealtà, che informano l’attività del Gruppo.

In tale contesto TIM e le Società Controllate aderiscono e danno attuazione al Codice Etico, si dotano di un proprio modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi delle discipline sulla responsabilità anche penale delle persone giuridiche e delle società dei Paesi dove hanno sede od operano, nonché, e in ogni caso, di un idoneo sistema di controllo interno e gestione dei rischi, istituiscono idonei presidi per verificarne la concreta implementazione.

Il Modello 231 di TIM è da considerarsi quale linea guida di indirizzo a cui le Società Controllate si attengono nello strutturare il proprio modello di organizzazione, gestione e controllo di cui intendono dotarsi, ferme restando le specificità delle attività di interesse che dovranno necessariamente essere rappresentate nell’ambito di ciascun modello e il rispetto della normativa applicabile.

4.4 Approvazione, attuazione e aggiornamento del Modello 231: ruoli e responsabilità

La Parte Generale e la Parte Speciale del Modello 231 sono adottati dal CdA di TIM mediante apposita delibera, sentito il parere dell’Organismo di Vigilanza. Il Codice Etico è adottato con delibera del CdA di TIM, mentre le procedure attuative del Modello 231 sono adottate secondo quanto previsto da specifica procedura (“Definizione e Formalizzazione di Policy, Procedure ed Istruzioni Operative di Gruppo”).

Il Modello 231 è uno strumento dinamico, che incide sull’operatività aziendale e che a sua volta deve essere verificato e aggiornato alla luce dei riscontri applicativi, così come dell’evoluzione del quadro normativo di riferimento e delle eventuali modifiche intervenute nell’organizzazione aziendale.

L’Organismo di Vigilanza cura l’aggiornamento del Modello 231 sottoponendo al Consiglio di Amministrazione le modifiche e/o integrazioni che si rendano necessari alla luce di variazioni normative, organizzative o all’esito della concreta attuazione del Modello 231. A tal fine l’Organismo di Vigilanza si avvale dello *Steering Committee* 231.

Lo *Steering Committee* 231, anche su impulso e/o di concerto con l’OdV, ha il compito di individuare, con il coinvolgimento delle funzioni aziendali interessate, le aree di miglioramento e le integrazioni al Modello 231 nonché di coordinare la realizzazione dei relativi piani attuativi. Lo *Steering Committee* 231 si riunisce su base periodica e, per il tramite del *Group Compliance Officer*, svolge attività propositiva ed informativa nei confronti dell’Amministratore Delegato nonché del Cda, attraverso il CCR, e dell’OdV.

Lo *Steering Committee* 231 è coordinato dalla Direzione *Compliance* ed è supportato per l'espletamento dei propri compiti da tutte le funzioni aziendali interessate.

5 L'Organismo di Vigilanza

Il Decreto 231 all'art. 6 comma 1, lett. b) prevede, tra i presupposti indispensabili per l'esonero della responsabilità amministrativa dell'ente, l'istituzione di un apposito organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, cui è affidato specificamente il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del modello nonché di curarne l'aggiornamento.

In assenza di indicazioni specifiche nel Decreto 231 circa la composizione dell'organismo di vigilanza, i relativi requisiti sono stati individuati dalla giurisprudenza, dalla dottrina e dalle Linee Guida di Confindustria e possono essere così identificati:

- **Professionalità:** il complesso di competenze di cui l'organismo di vigilanza deve essere dotato per poter svolgere efficacemente la propria attività, consistente in specifiche conoscenze in ambito giuridico, economico, delle tecniche di analisi e di valutazione dei rischi;
- **Autonomia ed Indipendenza:** la libertà di iniziativa e l'assenza di qualsivoglia forma di interferenza o condizionamento che provenga dall'interno o dall'esterno dell'ente, avendo anche riguardo alla disponibilità delle risorse necessarie all'effettivo ed efficace svolgimento dell'incarico;
- **Onorabilità:** l'assenza di circostanze che possano minare o condizionare l'integrità dei membri dell'organismo di vigilanza compromettendone l'indipendenza e affidabilità;
- **Continuità di azione:** la costante e continuativa attività di controllo e verifica sull'attuazione del Modello 231 in modo da garantirne la reale efficacia.

5.1 Composizione, nomina e permanenza in carica

In considerazione della specificità dei compiti che ad esso fanno capo, l'Organismo di Vigilanza di TIM è costituito come organo collegiale, i cui componenti sono individuati sia tra soggetti esterni (ossia, soggetti non legati da rapporto di lavoro dipendente con la Società) sia tra soggetti interni (ossia, dirigenti della Società).

La carica di Presidente dell'OdV è sempre attribuita dal CdA a uno dei componenti esterni dell'organo.

Il numero complessivo dei componenti dell'OdV risulta non inferiore a tre e non superiore a cinque. Al fine di assicurare il coordinamento tra i diversi soggetti coinvolti nel Sistema di Controllo Interno, sono membri dell'OdV un Sindaco e il Responsabile della Direzione *Audit* della Società.

La determinazione del numero effettivo dei componenti dell'OdV, l'individuazione e nomina dei componenti stessi e la definizione dell'emolumento spettante ai componenti sono approvati con delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del CCR e del Collegio Sindacale, su proposta dell'Amministratore Delegato, d'intesa con il Presidente del CdA.

Al fine di verificare la sussistenza dei requisiti di professionalità, indipendenza e onorabilità, il CdA valuta il *curriculum vitae* dei candidati, acquisendo altresì una dichiarazione nella quale si attesta il possesso dei requisiti soggettivi necessari richiamati nel successivo paragrafo 5.3 "Requisiti".

In sede di accettazione dell'incarico, i componenti dell'OdV si impegnano a svolgere le funzioni loro attribuite garantendo la necessaria continuità di azione, all'osservanza del Modello 231, nonché a comunicare

tempestivamente agli altri membri dell'OdV e al Presidente del CdA qualsiasi eventuale variazione in ordine al possesso dei requisiti sopra richiamati.

L'OdV rimane in carica per un triennio e comunque fino alla nomina del nuovo OdV, indipendentemente dalla scadenza o eventuale scioglimento anticipato del Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato. Alla scadenza dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione nomina senza indugio il nuovo OdV secondo le modalità di cui sopra.

Al fine di assicurare la continuità di azione, ciascun componente dell'OdV rimane in ogni caso in carica fino alla nomina del suo successore o alla costituzione del nuovo Organismo di Vigilanza. I componenti esterni sono rieleggibili per non più di tre mandati consecutivi.

Successivamente alla nomina dell'OdV, con cadenza annuale, il Consiglio di Amministrazione verifica il permanere dei requisiti in capo ai componenti dell'OdV.

Il Consiglio di Amministrazione provvede senza indugio alle modifiche ed integrazioni dell'OdV, che sono approvate con delibera motivata del CdA, sentito il parere del CCR e del Collegio Sindacale, su proposta dell'Amministratore Delegato, d'intesa con il Presidente del CdA.

5.2 Cause di ineleggibilità, decadenza e revoca dei componenti dell'OdV

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza dei singoli membri dell'OdV:

- a) ricoprire, o avere ricoperto nell'ultimo triennio, incarichi in organi di amministrazione della Società e/o di società del Gruppo;
- b) intrattenere, direttamente o indirettamente, salvo che per il rapporto di lavoro di Responsabile della Direzione Audit della Società e/o in quanto membro del Collegio Sindacale, relazioni economiche e/o rapporti contrattuali, a titolo oneroso o gratuito con la Società e/o con società del Gruppo e/o con i rispettivi amministratori, di rilevanza tale da comprometterne l'indipendenza a valutazione del CdA, o essersi trovati nelle predette condizioni nei tre anni precedenti la nomina;
- c) essere titolare, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie nella Società, tali da permettere di esercitare il controllo o un'influenza notevole ovvero tali da compromettere l'indipendenza a valutazione del CdA;
- d) prestare o aver prestato negli ultimi tre anni la propria attività lavorativa per conto della società di revisione della Società o di altra società del Gruppo prendendo parte, in qualità di revisore legale o di responsabile della revisione legale o con funzioni di direzione e supervisione, alla revisione di bilancio della Società o di altra società del Gruppo;
- e) esistenza di rapporti di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado o di unione civile con i membri del Consiglio di Amministrazione della Società o di società del Gruppo;
- f) in qualità di dipendente di pubbliche amministrazioni, esercitare o aver esercitato, negli ultimi tre anni di servizio, poteri autoritativi o negoziali per conto delle stesse nei confronti della Società e/o di società del Gruppo;
- g) trovarsi nella condizione giuridica di interdetto, inabilitato, fallito o condannato, anche con sentenza non definitiva, a una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi; la sentenza di patteggiamento è da considerarsi equivalente ad una sentenza di condanna;

h) avere riportato una sentenza di condanna o patteggiamento, anche non definitiva, per uno dei reati previsti dal Decreto 231 o reati della stessa indole, salvi gli effetti della riabilitazione o il caso di estinzione del reato;

i) essere destinatario di un decreto che dispone il giudizio per uno dei reati previsti dal Decreto 231 o per reati della stessa indole;

l) essere destinatario di misure cautelari personali, coercitive o interdittive, per uno dei reati previsti dal Decreto 231 o per reati della stessa indole;

m) essere destinatario di misure di prevenzione, personali o patrimoniali, di cui al D. Lgs. 159/2011 e s.m.i.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, si applica quanto previsto dal precedente paragrafo 5.1 *"Composizione, nomina e permanenza in carica"*.

Il Consiglio di Amministrazione può disporre la revoca dell'OdV o di un suo componente soltanto per giusta causa e previa acquisizione del parere del CCR e del Collegio Sindacale.

Per giusta causa di revoca deve intendersi:

a) una grave infermità tale da non consentire al componente dell'OdV il regolare svolgimento delle proprie funzioni;

b) l'attribuzione al componente dell'OdV di funzioni e responsabilità operative all'interno della struttura organizzativa aziendale incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, di indipendenza e/o di continuità di azione propri dell'OdV;

c) per i soli componenti di Responsabile della Direzione *Audit* e di Sindaco, la cessazione dalle funzioni attribuite secondo l'Organigramma Societario o dalla carica ricoperta nell'Organo Sociale;

d) la grave negligenza nell'adempimento dei propri compiti, così come definiti nel Modello 231;

e) la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle proprie funzioni;

f) la violazione del Modello 231;

g) l'omessa o insufficiente vigilanza attestata - anche in via incidentale - in una sentenza di condanna o di patteggiamento (anche non passata in giudicato) a carico della Società o di un altro ente in cui tale componente rivesta, o abbia rivestito, al momento dei fatti contestati, la carica di membro dell'organismo di vigilanza.

Costituisce, invece, causa di revoca dell'OdV:

- l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei propri compiti;

- una sentenza di condanna della Società, ancorché non passata in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta (patteggiamento), per uno dei reati previsti dal Decreto 231 ove risulti dagli atti - anche in via incidentale - l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto 231.

5.3 Requisiti

I componenti dell'OdV devono essere dotati dei requisiti di onorabilità, professionalità, autonomia e indipendenza, il cui venir meno costituisce o può costituire motivo di ineleggibilità, decadenza o revoca, secondo quanto previsto al precedente paragrafo 5.2 "Cause di ineleggibilità, decadenza e revoca dei componenti dell'OdV".

5.3.1 Onorabilità e professionalità

Il requisito di onorabilità è soddisfatto in quanto sia stata riscontrata e monitorata nel tempo l'assenza delle cause di ineleggibilità, decadenza o revoca per i membri dell'OdV.

L'OdV risulta composto da soggetti dotati di specifiche competenze nelle attività di natura ispettiva, nell'analisi dei sistemi di controllo e gestione dei rischi aziendali e in ambito giuridico ed economico, affinché sia garantita la presenza di professionalità adeguate allo svolgimento delle relative funzioni.

Ove necessario, l'OdV può avvalersi dell'ausilio e del supporto di consulenti esterni, fermo restando che l'OdV risulta responsabile in via esclusiva della vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231.

5.3.2 Autonomia ed indipendenza

L'OdV dispone di autonomi poteri di iniziativa e di controllo nell'ambito della Società, tali da consentire l'efficace espletamento dei compiti previsti nel Modello 231.

L'autonomia e l'indipendenza, delle quali l'OdV deve disporre, sono assicurate anche dalla presenza di uno o più componenti esterni privi di mansioni operative e di interessi che possano condizionarne l'autonomia e l'obiettività di giudizio, nonché dal posizionamento riconosciuto all'OdV nel contesto della struttura organizzativa aziendale: l'OdV opera in assenza di vincoli gerarchici e riporta esclusivamente al massimo vertice operativo aziendale, vale a dire al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso.

Inoltre, l'OdV dispone di autonomi poteri di spesa sulla base di un preventivo di *spending* annuale presentato e approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'organismo stesso. In ogni caso, l'OdV può richiedere un'integrazione dei fondi assegnati, qualora non sufficienti all'efficace espletamento delle proprie funzioni, e può estendere la propria autonomia di spesa su sua iniziativa in presenza di situazioni eccezionali o urgenti, che saranno oggetto di successiva relazione al Consiglio di Amministrazione.

All'OdV non competono poteri di gestione o poteri decisionali relativi allo svolgimento delle attività della Società, né poteri organizzativi o di modifica della struttura aziendale, né poteri sanzionatori.

I membri dell'OdV, nell'esercizio delle proprie funzioni, non devono trovarsi in situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse derivanti da qualsivoglia ragione di natura personale o professionale. Nel caso dette situazioni emergano, il componente interessato è tenuto ad informare immediatamente gli altri membri dell'OdV, astenendosi dal partecipare alla discussione.

Per quanto attiene ai membri interni dell'OdV, questi devono godere di una posizione organizzativa di elevato livello di responsabilità e non devono ricoprire alcun ruolo esecutivo all'interno della Società e/o di altre società del Gruppo né dipendere gerarchicamente dal Vertice Aziendale.

Le attività poste in essere dall'OdV non sono sindacate da alcun altro organo della Società o funzione aziendale, fatto salvo il potere-dovere del CdA di vigilare sull'adeguatezza dell'intervento posto in essere dall'OdV, al fine di garantire l'efficace adozione e attuazione del Modello 231.

5.4 Compiti

L'OdV svolge sul piano generale i seguenti compiti:

- vigila sull'effettività del Modello 231 e sulla diffusione all'interno della Società della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza del Modello 231, anche attraverso verifiche in merito alle forme e alle modalità di svolgimento delle attività formative;
- verifica nel tempo l'adeguatezza del Modello 231, valutando la concreta idoneità a prevenire il verificarsi dei reati previsti dal Decreto 231 e dai successivi provvedimenti che ne modificano il campo di applicazione;
- monitora e promuove l'aggiornamento del Modello 231, al fine di adeguarlo al quadro normativo di riferimento, alle modifiche della struttura organizzativa aziendale e ogni qual volta lo ritenga comunque opportuno, soprattutto là dove a seguito dell'attività di vigilanza si siano rilevate significative violazioni delle prescrizioni del Modello 231;
- trasmette alle funzioni preposte gli esiti dell'istruttoria svolta relativamente alla inosservanza o infrazione del Modello 231 per l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari ai sensi del successivo paragrafo 8 "Sistema Disciplinare";
- verifica l'effettiva attuazione del Modello 231, in particolare attraverso la programmazione di un piano di controlli, nonché lo svolgimento di verifiche a sorpresa (c.d. interventi di audit spot).

Lo svolgimento dei compiti da parte dell'OdV avviene in modo da garantire un'operatività costante e continuativa nel tempo.

A tal fine, l'OdV si dota di proprie regole di funzionamento attraverso l'adozione di un apposito regolamento interno. Anche al fine di assicurare il massimo grado di autonomia ed indipendenza nelle attività e decisioni dell'OdV, il suddetto regolamento prevede che le delibere siano comunque assunte con il voto favorevole della maggioranza dei componenti esterni. L'OdV si riunisce su convocazione del suo Presidente o su richiesta di almeno due componenti. Nel caso di impedimento del Presidente, la convocazione avviene su iniziativa del componente con maggiore anzianità anagrafica.

L'OdV garantisce la tracciabilità e la conservazione della documentazione prodotta e acquisita nell'ambito dell'espletamento dei propri compiti (verbali, relazioni, informative, *report*, flussi informativi, etc.) secondo le modalità previste nel citato regolamento interno.

Al fine di consentire lo svolgimento dei compiti sopra descritti, l'OdV:

- predisporre un piano annuale dei controlli nell'ambito delle strutture e funzioni della Società, ferma restando la possibilità di effettuare controlli a sorpresa;
- ha libero accesso agli atti della Società;
- interagisce con gli Organi Sociali della Società e con le funzioni aziendali per quanto ritenuto funzionale all'attività di vigilanza e, a tal fine, può richiedere, in caso di necessità, l'audizione diretta dei dipendenti, degli Amministratori e del Collegio Sindacale;
- intrattiene interlocuzioni periodiche con la società di revisione ed eventualmente con gli altri attori del Sistema di Controllo Interno (Responsabile della Direzione *Audit*, Dirigente Preposto, Responsabile *Legal & Tax*, *Data Protection Officer*, Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione, etc.);
- si coordina con la Direzione *Audit* e con la Direzione *Compliance* per gli aspetti di rispettiva competenza.

In particolare, la Direzione *Audit* supporta l'OdV nello svolgimento dei suddetti compiti tramite il ruolo di segreteria tecnica dell'OdV stesso e, a partire dall'esercizio 2021, attraverso la conduzione delle attività di verifica relative al piano controlli che risultano parte integrante del Piano annuale di Audit.

La Direzione *Compliance*, oltre allo svolgimento delle attività già richiamate nel presente Modello 231 – coordinamento *Steering Committee 231*, *risk assessment* e formazione⁶, supporta l'OdV con riferimento a: aggiornamento del Modello 231 e monitoraggio dell'evoluzione normativa e giurisprudenziale in materia di responsabilità degli enti; definizione del piano annuale dei controlli ed effettuazione delle verifiche ivi previste fino a chiusura dell'esercizio 2020; monitoraggio sui flussi informativi ordinari come più oltre richiamati (cfr successivo paragrafo 5.5 *Reporting nei confronti dell'Organismo di Vigilanza*).

5.5 Reporting nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, comma 2, lett. d) del Decreto 231 richiede la previsione nel Modello 231 di obblighi informativi nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 stesso.

L'obbligo di un flusso informativo strutturato è concepito quale strumento necessario per garantire da parte dell'OdV l'attività di vigilanza sull'efficacia ed adeguatezza nonché sull'osservanza del Modello 231 e per l'eventuale accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile il verificarsi della commissione di un reato.

In particolare, devono essere tempestivamente trasmessi all'OdV da parte dei Destinatari del Modello 231 le informazioni concernenti:

- ogni violazione, anche potenziale, del Modello 231 e ogni altro aspetto potenzialmente rilevante ai fini dell'applicazione del Decreto 231;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine nei confronti dei Destinatari per i Reati 231, nonché provvedimento e/o notizie provenienti da altre Autorità che possano assumere rilievo a tal fine;
- eventi e atti da cui emerga il rischio di lesioni all'integrità dei lavoratori e ogni altro aspetto in tema di misure antinfortunistiche e di salute e igiene sul lavoro nonché in materia ambientale potenzialmente rilevanti ai fini del Decreto 231.

Sono inoltre previsti flussi informativi di natura ordinaria, con periodicità trimestrale, verso l'OdV disciplinati da linee guida aziendale richiamata nella Parte Speciale del Modello 231.

È altresì prevista attività di *reporting* nei confronti dell'OdV da parte della Direzione *Audit* e della Direzione *Compliance* per gli ambiti di rispettiva competenza sopra riportati.

In questo ambito, Direzione *Compliance*, comunica all'occorrenza all'OdV il sistema delle deleghe e procure aziendali e l'Organigramma Societario come di volta in volta aggiornati.

Per quanto attiene ai flussi informativi relativi all'applicazione del Sistema Disciplinare si rimanda al successivo paragrafo 8 "*Sistema Disciplinare*".

⁶ Cfr paragrafi: 4.4 *Approvazione, attuazione e aggiornamento del Modello 231: ruoli e responsabilità*; 6.2 *Mappatura delle aree a rischio e dei controlli*; 7.1 *Formazione*

5.6 Reporting dell'Organismo di Vigilanza agli Organi Sociali

L'OdV riferisce al Consiglio di Amministrazione, al CCR e al Collegio Sindacale, con apposita relazione semestrale, in merito all'esito delle attività di vigilanza svolte nel corso del periodo, con particolare riferimento al monitoraggio dell'attuazione del Modello 231 ed alle eventuali innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti.

La relazione avrà altresì ad oggetto le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, che possano comportare violazioni delle prescrizioni del Modello 231 e gli interventi correttivi e migliorativi del Modello 231 proposti ed il loro stato di attuazione.

In tale occasione, sono organizzati incontri dedicati con il CCR e il Collegio Sindacale per discutere dei temi trattati nella relazione e di eventuali ulteriori argomenti di comune interesse.

La relazione semestrale è trasmessa altresì al Presidente del CdA e all'Amministratore Delegato.

In caso di grave violazione del Modello 231 o di rilevate carenze organizzative o procedurali idonee a determinare il concreto pericolo di commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto 231, l'OdV informa tempestivamente il CCR e il Collegio Sindacale, previa informativa al Presidente del CdA e all'Amministratore Delegato.

L'OdV interloquisce periodicamente con il Collegio Sindacale, nel rispetto della reciproca autonomia, al fine di scambiare informazioni e documenti relativi allo svolgimento dei propri compiti e alle problematiche emerse a seguito dell'attività di vigilanza espletata.

L'OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, dall'Amministratore Delegato, dal Consiglio di Amministrazione, dal CCR e dal Collegio Sindacale o presentare richiesta in tal senso, al fine di riferire in merito al funzionamento del Modello 231 e a situazioni specifiche direttamente e indirettamente inerenti all'applicazione del Modello 231 e/o all'attuazione dello stesso.

5.7 Coordinamento tra l'OdV e gli altri organismi di vigilanza delle Società Controllate

Le Società Controllate nell'adottare il proprio modello di organizzazione, gestione e controllo, nominano un organismo di vigilanza tenuto conto delle dimensioni e della struttura organizzativa della Società Controllata.

Nel caso in cui risulti istituita specifica funzione di *Audit* da parte della Società Controllata, l'organismo di vigilanza viene costituito ai sensi del precedente paragrafo 5.1 *"Composizione, nomina e permanenza in carica"*.

L'OdV definisce termini e modalità per lo scambio di informazioni rilevanti con gli organismi di vigilanza delle Società Controllate al fine di acquisire, sulla base delle reciproche esperienze, elementi utili in vista dell'implementazione dei rispettivi sistemi di controllo interno, ferma restando l'autonomia di ciascuno nell'esercizio della propria attività di vigilanza e l'obbligo di riservatezza in merito all'attività di controllo svolta.

5.8 Whistleblowing

In ossequio alla L. 179/2017 - "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" - che ha integrato la disposizione di cui all'art. 6 del Decreto 231 introducendo un nuovo comma 2- bis, TIM adotta una specifica

procedura segnalazioni (“Procedura *Whistleblowing*”) che disciplina il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni inviate o trasmesse, anche in forma anonima, da parte dei Destinatari.

Ai sensi della citata L. 179/2017, la Procedura *Whistleblowing*:

- prevede canali di segnalazione – di cui uno almeno informatico - che consentono di presentare, a tutela dell’integrità dell’ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto 231 stesso, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del presente Modello 231;
- garantisce, in ogni fase, la riservatezza del contenuto della segnalazione (incluse le informazioni su eventuali segnalati) e dell’identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge;
- assicura la tutela del segnalante in buona fede, nonché quella del segnalato in relazione alle segnalazioni che, all’esito delle analisi, si rivelino infondate ed effettuate al solo scopo di nuocere al segnalato stesso o per dolo o colpa grave;
- vieta il compimento di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti dei soggetti che effettuano una segnalazione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Il canale informatico risulta accessibile ai segnalanti sia dal portale intranet che dal sito internet della Società.

Le segnalazioni sono dirette all’OdV e gestite con il supporto della Direzione *Audit*.

Oltre al canale informatico, per la trasmissione delle segnalazioni è disponibile anche la modalità tramite posta ordinaria all’indirizzo:

“Organismo di Vigilanza, TIM S.p.A., Via Gaetano Negri 1, 20123 – Milano”.

6 Approccio metodologico e principi di controllo

6.1 Premessa

Il Modello 231 si pone come obiettivo principale quello di configurare un sistema strutturato e organico di processi, procedure e attività di controllo volto a prevenire, per quanto possibile, la commissione di condotte idonee a integrare i reati contemplati dal Decreto 231.

Con particolare riferimento all’attività di controllo per ciascun processo/attività a rischio la Società ha previsto:

- **Standard di Controllo Generali** ovvero applicabili indipendentemente dal processo e/o dall’attività a rischio (Segregazione di compiti ruoli e responsabilità, tracciabilità delle attività e dei controlli, definizione di adeguati ruoli e responsabilità di processo, regolamentazione delle attività mediante norme aziendali);
- **Standard di Controllo Specifici** ovvero specificatamente definiti per la gestione dei singoli Processi/Attività Sensibili;
- **Standard di Controllo Trasversali** ovvero definiti per il governo di altre tematiche di compliance rilevanti, ma aventi una ricaduta in termini di rafforzamento in termini di presidio dei Processi/Attività Sensibili quali, ad esempio, Sistema di Controllo Interno sull’Informativa Finanziaria, Sistema di Gestione Anticorruzione, *Tax Control Framework*);

- **Area del Fare e del Non fare Trasversale e Indicazioni Comportamentali di processo** in cui si esplicitano le prescrizioni e/o divieti per tutti i processi indistintamente, ovvero, per ciascun processo e attività sensibile.

La valutazione del sistema dei controlli di TIM finalizzata all'adozione del presente Modello 231 ha considerato le fattispecie di illecito contemplate dal Decreto 231 in vigore al momento dell'effettuazione dell'analisi ha ritenuto tali fattispecie di interesse per la Società, in considerazione della sua organizzazione e della natura delle attività svolte.

Rispetto alle tipologie di illecito previste dal Decreto 231 per le quali, all'esito dell'attività di *Risk Assessment*, il rischio di commissione nell'ambito dell'operatività di TIM è stato valutato come estremamente improbabile, la Società ha ritenuto comunque adeguati i presidi posti dai principi del Codice Etico, nonché dalle procedure vigenti.

In sede di aggiornamento del Modello 231 la Società ha altresì tenuto conto della recente introduzione dei reati tributari nell'art. 25 *quinquiesdecies* del Decreto 231, ad opera della L. n. 157/2019. Nondimeno, TIM monitorerà, al fine di darne adeguata evidenza, le indicazioni desumibili dalla prassi applicativa, nonché l'aggiornamento delle Linee Guida di Confindustria in materia, anche al fine di implementare e/o adeguare le proprie procedure interne in materia.

6.2 Mappatura delle aree a rischio e dei controlli

L'art. 6, comma 2, lett. a), del Decreto 231 dispone che il modello deve prevedere un meccanismo volto a *"individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati"*.

L'individuazione degli ambiti in cui può sussistere il rischio teorico di commissione dei reati implica una valutazione dettagliata di tutti i processi aziendali, volta a verificare l'astratta configurabilità delle fattispecie di reato previste dal Decreto 231 e l'idoneità degli elementi di controllo esistenti a prevenirne la realizzazione. Da questa analisi scaturisce una mappatura delle aree a rischio e dei controlli (Mappatura).

La Mappatura costituisce il presupposto fondamentale del Modello 231, determinando l'ambito di efficacia e di operatività di tutti i suoi elementi costitutivi ed è pertanto oggetto di valutazione periodica e di costante aggiornamento, anche su impulso dell'OdV, oltre che di revisione ogni qual volta si verificano modifiche sostanziali nella struttura organizzativa della Società (per esempio costituzione/modifica di unità organizzative, avvio/modifica di attività), oppure qualora intervengano importanti modifiche legislative (per esempio, introduzione di nuove fattispecie di Reati 231).

La conduzione della Mappatura avviene, con il coinvolgimento dell'OdV, da parte del management attraverso lo *Steering Committee* 231, coordinato dalla Direzione *Compliance*. La Direzione *Compliance* provvede a relazionare periodicamente l'OdV sulle attività svolte e le risultanze emerse.

L'aggiornamento della Mappatura deve assicurare il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- individuare le funzioni aziendali che, in considerazione dei compiti e delle responsabilità attribuite, potrebbero essere coinvolte nelle Attività Sensibili;
- specificare le fattispecie di reato ipotizzate;
- specificare le concrete modalità realizzative del reato astrattamente ipotizzato;
- individuare gli elementi di controllo posti a presidio dei rischi-reato individuati.

Il percorso per l'adozione del presente Modello 231 ha seguito le seguenti fasi:

1) Risk Assessment

Nell'ambito del *Risk Assessment*, TIM ha condotto le seguenti attività: identificazione dei soggetti che svolgono i ruoli chiave nell'ambito delle attività di TIM in base a funzioni e responsabilità; raccolta ed analisi della documentazione rilevante; realizzazione delle interviste con i soggetti individuati; rilevazione delle attività a rischio di commissione Reati 231 (Attività Sensibili); individuazione dei Processi Sensibili e dei relativi standard di controllo che devono essere rispettati; valutazione del livello di rischio inerente delle attività; condivisione con i soggetti intervistati delle risultanze di questa fase.

La valutazione del livello di rischio di commissione di Reati 231 è stata effettuata considerando congiuntamente:

- incidenza attività: valutazione della frequenza e/o della rilevanza dell'attività in base a specifici driver qualitativi;
- rischio di commissione reato: valutazione circa la possibilità, in astratto, di commissione di condotte illecite nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

2) Gap Analysis

A valle del *Risk Assessment*, TIM ha condotto l'analisi del sistema di controllo esistente ed ha effettuato la valutazione di *Gap Analysis*, ossia la rilevazione delle differenze tra presidi di controllo esistenti e i processi definiti al fine di adeguare il Sistema di Controllo Interno agli standard di controllo che devono essere necessariamente rispettati per prevenire la commissione dei Reati 231.

A chiusura della *Gap Analysis* viene effettuata la valutazione del livello di rischio residuo di commissione del reato considerando il rischio totale dell'attività calcolato secondo quanto più sopra riportato e il livello di adeguatezza degli standard di controllo esistenti.

6.2.1 Principi di controllo generali e procedure aziendali

La Società adotta i seguenti principi di controllo generali, il cui rispetto deve essere assicurato dalle procedure aziendali:

- *“ogni operazione o transazione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua”*.

Con tale principio la Società intende assicurare che, specialmente nelle attività risultate a rischio, sussista un adeguato supporto documentale (c.d. *“tracciabilità”*) su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli. A tal fine, è previsto che per ogni operazione si possa facilmente individuare chi ha autorizzato l'operazione, chi l'abbia materialmente effettuata, chi abbia provveduto alla sua registrazione e chi abbia effettuato un controllo sulla stessa. La tracciabilità delle operazioni può essere assicurata anche tramite l'utilizzo di sistemi informatici in grado di gestire l'operazione, consentendo il rispetto dei requisiti sopra descritti.

- *“nessuno può gestire in totale autonomia un intero processo aziendale”*.

Il sistema di controllo deve assicurare il c.d. principio di *“separazione dei ruoli”*. Tale requisito può essere garantito provvedendo ad assegnare a soggetti diversi le varie fasi di cui si compone il processo.

TIM adotta una matrice delle incompatibilità che applica i principi generali della separazione dei ruoli attraverso: il censimento delle attività significative ritenute a rischio; le correlazioni tra attività per la conseguente identificazione delle aree di incompatibilità; la valutazione delle aree a maggior rischio, sulla base del potenziale impatto conseguente.

La Direzione Compliance è responsabile per l'aggiornamento periodico della matrice delle incompatibilità, attraverso un processo di condivisione delle modifiche con le principali aree aziendali interessate e con il revisore esterno.

- “i controlli effettuati devono essere documentati”.

Le procedure che richiamano i controlli garantiscono la possibilità di ripercorrere le attività effettuate, in modo tale da consentire la valutazione circa la coerenza delle metodologie adottate (*self assessment*, indagini a campione, etc.) e la correttezza dei risultati emersi contenuti, per esempio, nei *report* degli *audit*.

Inoltre, la Società stabilisce che devono essere assicurati nelle attività a rischio emerse dalla Mappatura, nonché nei processi aziendali, i seguenti principi di controllo:

- garantire integrità ed etica nello svolgimento dell'attività, tramite la previsione di opportune regole di comportamento volte a disciplinare ogni specifica attività considerata a rischio;
- definire formalmente i compiti e le responsabilità di ciascuna funzione aziendale coinvolta nelle attività a rischio;
- attribuire i poteri decisionali in modo commisurato al grado di responsabilità e autorità conferito;
- definire, assegnare e comunicare correttamente i poteri autorizzativi e di firma, prevedendo una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese, quando richiesto, in modo tale che a nessun soggetto siano attribuiti poteri discrezionali illimitati;
- garantire il principio di separazione dei ruoli nella gestione dei processi, provvedendo ad assegnare a soggetti diversi le fasi cruciali di cui si compone il processo e, in particolare, quelle dell'autorizzazione, dell'esecuzione e del controllo;
- regolamentare l'attività a rischio, prevedendo gli opportuni punti di controllo e monitoraggio (verifiche, riconciliazioni, quadrature, meccanismi informativi, ecc.);
- garantire la presenza di appositi meccanismi di *reporting* che consentano la sistematica rendicontazione da parte del personale che svolge l'attività considerata a rischio (*report* scritti, relazioni, ecc.).

6.3 Responsabilità organizzative e poteri

Come indicato dalla Linee Guida di Confindustria, l'organizzazione della Società deve essere sufficientemente formalizzata e chiara per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e alla descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo, quali per esempio la contrapposizione di funzioni.

Con riferimento al sistema autorizzativo, le Linee Guida di Confindustria richiedono che i poteri autorizzativi e di firma vengano assegnati in coerenza alle responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese, specialmente nelle aree considerate a rischio di reato, come previsto dalle deleghe e procure conferite.

In TIM il sistema di deleghe dei poteri è oggetto di un'apposita procedura aziendale che stabilisce le modalità attraverso cui tale sistema deve essere implementato.

Secondo i criteri previsti a livello procedurale, i poteri attribuiti sono funzionali al compimento di atti giuridici in nome e nell'interesse della Società, in coerenza con il mandato/ruolo organizzativo assegnato.

In particolare, è prevista l'adozione delle seguenti tipologie di procure:

- 1) procure di “sistema”, con le quali TIM svolge, per il tramite dei procuratori, attività di gestione corrente anche nei confronti dei terzi mediante atti che impegnano la Società;
- 2) procure “speciali”, con le quali vengono attribuiti poteri di rappresentanza a validità temporanea e solo per specifiche attività/operazioni;
- 3) procure di “ambiente, sicurezza e salute sui luoghi di lavoro”, con le quali viene conferito il potere di rappresentanza sociale finalizzato al compimento di atti in materia di ambiente e sicurezza. In relazione a tale tipologia di procura, la procedura aziendale disciplina anche il sistema di deleghe correlato.

L’assegnazione o l’esercizio della delega tiene conto della valutazione di eventuali situazioni di conflitto di interesse riguardanti il delegato.

La procedura disciplina altresì le condizioni e gli adempimenti ai fini della revoca e del costante aggiornamento delle procure conferite.

6.4 Gestione delle risorse finanziarie

L’art. 6, comma 2, lett. c) del Decreto 231 dispone che i modelli devono prevedere “*modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati*”.

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

Sempre sulla base dei principi indicati nelle suddette Linee Guida, il sistema di controllo relativo ai processi amministrativi e, in particolare, al processo di gestione delle risorse finanziarie di TIM si basa sulla segregazione dei ruoli nelle fasi chiave del processo, segregazione che deve essere adeguatamente formalizzata e per la quale è prevista la buona tracciabilità degli atti e dei livelli autorizzativi da associarsi alle operazioni.

Al riguardo, TIM adotta procedure di gestione delle risorse finanziarie che si basano sui seguenti principi:

1. segregazione delle funzioni di richiesta, approvazione e controllo dei pagamenti;
2. appropriati livelli autorizzativi per l’approvazione dei pagamenti;
3. tracciabilità dei flussi finanziari, da intendersi come possibilità di ricostruire ex post con esattezza il percorso decisionale e formale del flusso;
4. imputazione di pagamento, cioè l’individuazione esatta del titolo giustificativo del flusso di pagamento;
5. registrazione nella documentazione dei flussi finanziari al fine del tracciamento del tipo di pagamento e relativi importo e causale;
6. esecuzione di verifiche sulla coerenza dei pagamenti rispetto alla documentazione giustificativa e sulla effettiva erogazione della prestazione corrispondente al pagamento.

7 Formazione e diffusione del Modello

7.1 Formazione

La formazione costituisce uno strumento imprescindibile per un’efficace implementazione del Modello 231

e per una diffusione capillare dei principi di comportamento e di controllo adottati da TIM, al fine di garantire una ragionevole prevenzione dei reati di cui al Decreto 231.

I requisiti che lo strumento della formazione deve rispettare sono i seguenti:

- essere adeguata alla posizione ricoperta e al livello di inquadramento dei soggetti all'interno dell'organizzazione (Soggetti Apicali, Soggetti Sottoposti, neo-assunti, impiegati, dirigenti, ecc.);
- i contenuti devono differenziarsi in funzione dell'attività svolta dal soggetto all'interno dell'azienda ed al profilo di rischio Reato 231 associato;
- la periodicità dell'attività di formazione deve avvenire in funzione degli aggiornamenti normativi a cui il Decreto 231 è soggetto e alla rilevanza dei cambiamenti organizzativi che la società adotta;
- la partecipazione al programma di formazione deve essere obbligatoria e devono essere definiti appositi meccanismi di controllo per verificare la presenza dei soggetti e il grado di apprendimento di ogni singolo partecipante.

In base a quanto approvato dallo *Steering Committee* 231 a supporto dell'adozione del Modello 231, il Gruppo TIM assicura, per tutti i dipendenti, moduli, attività e progetti formativi sulle tematiche 231 sulla base delle seguenti logiche:

- formazione mirata, specificamente finalizzata all'aggiornamento e al miglioramento delle competenze in materia di Decreto 231 dei ruoli aziendali maggiormente coinvolti sia in termini di responsabilità definite nell'ambito del Modello 231, sia sotto il profilo dei rapporti diretti con i soggetti pubblici e i terzi in genere;
- formazione diffusa rivolta a target molto ampi della popolazione aziendale in maniera tendenzialmente indifferenziata;
- specifiche iniziative di on-boarding nei confronti dei dipendenti neoassunti a seguito dell'inserimento in organico.

Gli interventi formativi, per i quali è prevista specifica pianificazione annuale a cura della Direzione Compliance con il coinvolgimento dello *Steering Committee* 231 e che risulta definita e condivisa con l'OdV, trovano realizzazione attraverso:

- il raccordo tra le strutture della Direzione Compliance e quelle incaricate della formazione all'interno della Funzione *Human Resources Organization & Real Estate* ("Funzione HRO") nel momento dell'ideazione, della progettazione e del *delivery* delle iniziative formative;
- la tracciabilità di tutte le iniziative svolte, assicurata anche da specifici sistemi di rendicontazione e supporto della Funzione HRO.

7.2 Informazione

In linea con quanto disposto dal Decreto 231 e dalle Linee Guida di Confindustria, la Società promuove un'adeguata diffusione del presente Modello 231, al fine di assicurarne la piena conoscenza da parte dei Destinatari.

In particolare, si prevede che la comunicazione sia:

- effettuata mediante canali di comunicazione appropriati e facilmente accessibili sia dai dipendenti che dai Soggetti Terzi, quali il portale intranet e il sito internet della Società;
- differenziata in termini di contenuto in rapporto ai diversi Destinatari e tempestiva ai fini di consentirne l'aggiornamento.

TIM attua azioni di sensibilizzazione sull'etica d'impresa rispetto ai Soggetti Terzi nell'ambito dei rapporti d'affari con la Società, attraverso l'adozione di apposite clausole contrattuali che prevedono l'impegno esplicito di tali soggetti ad operare nel rispetto del Decreto 231 e a tenere un comportamento conforme ai principi e alle regole etico-comportamentali contenuti nel Modello 231, pena, nei casi più gravi, la risoluzione di diritto del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c.

Infine, la Società comunica periodicamente agli Stakeholder le informazioni relative alla gestione delle tematiche di responsabilità d'impresa attraverso il *report* sulla responsabilità sociale.

8 Sistema Disciplinare

8.1 Premessa

Ai fini dell'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, il Decreto 231 richiede la predisposizione di un adeguato Sistema Disciplinare (art. 6, comma 2, lett. e) e art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto 231).

Il Sistema Disciplinare adottato da TIM è finalizzato a sanzionare il mancato rispetto dei principi, delle misure e regole comportamentali indicate nel Modello 231 stesso nonché nelle procedure ad esso relative.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dalla circostanza che il comportamento imputato al lavoratore (sia egli subordinato, in posizione apicale o collaboratore) integri una violazione da cui scaturisca o possa scaturire un procedimento penale e/o l'applicazione di eventuali sanzioni di altra natura.

Il Sistema Disciplinare è adottato dalla Società in coerenza con i seguenti principi:

- **Specificità ed autonomia:** il Sistema Disciplinare adottato da TIM è finalizzato a sanzionare ogni violazione del Modello 231, indipendentemente dal fatto che da essa consegua o meno la commissione di un reato. Il Sistema Disciplinare è, pertanto, autonomo rispetto ad altre eventuali misure sanzionatorie, essendo la Società chiamata a sanzionare la violazione del Modello 231 indipendentemente dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale e dall'esito del conseguente giudizio;
- **Compatibilità:** il procedimento di accertamento e di applicazione della sanzione devono essere coerenti con le norme di legge e con le regole contrattuali applicabili al rapporto in essere con la Società;
- **Idoneità:** il sistema dev'essere efficiente ed efficace ai fini della prevenzione del rischio di commissione di comportamenti illeciti, avendo particolare riguardo alle condotte rilevanti ai fini dell'integrazione dei reati presupposto del Decreto 231;
- **Proporzionalità:** la sanzione deve essere proporzionata alla violazione rilevata. La proporzionalità dovrà essere valutata alla stregua di due criteri: (i) la gravità della violazione e (ii) la tipologia di rapporto di lavoro in essere con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale ecc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano legislativo e contrattuale;
- **Redazione per iscritto ed idonea divulgazione:** il Sistema Disciplinare deve essere formalizzato e deve costituire oggetto di informazione e formazione puntuale per tutti i Destinatari.

Il rispetto delle disposizioni presenti nel Modello 231 è richiesto nell'ambito dei contratti di lavoro autonomo, anche coordinati e continuativi e/o etero organizzati e di lavoro subordinato, ferma restando per questi ultimi la applicazione della disciplina di riferimento per quanto attiene alle sanzioni disciplinari (art. 7 della L. 20 maggio 1970, n. 300 - c.d. "Statuto dei Lavoratori" e CCNL applicabile).

All'Organismo di Vigilanza compete, con il supporto della Funzione HRO, il monitoraggio del funzionamento e dell'effettività del Sistema Disciplinare.

Il procedimento disciplinare è avviato su impulso della Funzione HRO o a seguito di comunicazione da parte dell'OdV di inosservanze e/o possibili infrazioni del Modello 231 alle funzioni preposte.

Nei casi in cui è previsto, come più oltre richiamato, che l'OdV non conduca l'istruttoria di accertamento delle possibili inosservanze e/o infrazioni del Modello 231, l'OdV svolge una funzione consultiva. In tutti i casi l'OdV svolge altresì una funzione consultiva nel procedimento disciplinare di irrogazione delle sanzioni.

In particolare, all'OdV deve essere fornita informazione preventiva in merito all'eventuale proposta di archiviazione di un procedimento disciplinare o di irrogazione di una sanzione disciplinare per violazione del Modello 231, affinché esprima se del caso il proprio parere; il parere dell'OdV dovrà pervenire entro i termini previsti per la conclusione del procedimento disciplinare.

Lo svolgimento e la definizione del procedimento disciplinare sono affidati, in considerazione del tipo di contratto di lavoro e/o incarico coinvolto, agli Organi Sociali e/o alle funzioni aziendali che risultano competenti in virtù dei poteri e delle attribuzioni loro conferiti dalla normativa applicabile, dallo Statuto e dai regolamenti interni della Società.

Resta salva la facoltà per la Società di rivalersi per ogni danno e/o responsabilità che alla stessa possano derivare da comportamenti di dipendenti, componenti degli Organi Sociali e Soggetti Terzi in violazione del Modello 231.

8.2 Definizione e limiti della responsabilità disciplinare

Il Sistema Disciplinare è nel suo complesso finalizzato a garantire il buon funzionamento dell'organizzazione e il regolare svolgimento dell'attività di impresa, al fine in particolare di assicurare il rispetto dei principi etici e comportamentali adottati dalla Società.

In tale prospettiva il Modello 231 rappresenta parte sostanziale ed integrante delle obbligazioni che derivano dal contratto e rapporto di lavoro (per quanto riguarda il lavoro subordinato, anche ai sensi degli artt. 2104 e 2106 c.c.).

Il Sistema Disciplinare adottato da TIM è coerente con le leggi e le altre disposizioni regolamentari vigenti, nonché con i contratti collettivi nazionali del lavoro applicabili al settore, avendo anche riguardo, per quanto concerne il procedimento applicativo delle sanzioni con riferimento al lavoro subordinato, all'art. 7 dello Statuto dei lavoratori.

Per i destinatari che sono legati da contratti di natura diversa da un rapporto di lavoro dipendente (ivi inclusi i componenti gli Organi Sociali e in generale i Soggetti Terzi), le misure applicabili e le procedure disciplinari sono coerenti con la legge e con le relative condizioni contrattuali.

8.3 Destinatari, loro doveri e condotte rilevanti

I Destinatari hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai principi e alle regole sancite nel Modello 231.

Ai fini del Sistema Disciplinare, costituisce condotta rilevante per l'applicazione delle sanzioni ogni azione od omissione posta in essere - anche in concorso con altri soggetti - in violazione ai suddetti principi e regole.

In particolare, a mero titolo esemplificativo e oltre quanto previsto dalla regolamentazione aziendale di riferimento e quale specificazione della stessa, costituisce illecito disciplinare:

- l'inosservanza o la violazione delle regole etico-comportamentali previste dal Modello 231;
- l'omissione di segnalazioni all'OdV di violazioni del Modello 231 di cui si abbia avuto conoscenza;
- i comportamenti ritorsivi e/o discriminatori, diretti o indiretti, da parte dei lavoratori (dirigenti e subordinati) nei confronti del soggetto che effettui la segnalazione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione medesima;
- le violazioni delle misure poste a tutela del segnalante con riferimento al diritto di riservatezza;
- l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate.

Ogni comportamento in violazione delle previsioni del Modello 231 rappresenta, se accertato:

- nel caso di dipendenti (inclusi i dirigenti), un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi degli artt. 2104 c.c. e 2106 c.c.;
- nel caso di Consiglieri e di componenti del Collegio Sindacale, l'inosservanza dei doveri loro imposti dall'ordinamento e/o dallo statuto;
- nel caso di Soggetti Terzi, grave inadempimento contrattuale tale da legittimare, nei casi più gravi, la risoluzione di diritto del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., fatta salva la possibilità di agire per ottenere il risarcimento del danno eventualmente subito.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni disciplinari tiene dunque conto delle particolarità derivanti dalla qualifica del soggetto nei cui confronti si procede.

8.4 Principi generali relativi alle sanzioni

L'applicazione delle sanzioni disciplinari è ispirata al principio di gradualità e di proporzionalità rispetto alla gravità oggettiva delle violazioni commesse.

La determinazione della gravità della inosservanza o infrazione, oggetto di valutazione per l'individuazione della sanzione applicabile, è improntata al rispetto e alla valutazione di quanto segue:

- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturita l'inosservanza o l'infrazione del Modello 231 o il grado della colpa;
- la negligenza, l'imprudenza o l'imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione dell'inosservanza o l'infrazione, specie in riferimento alla effettiva possibilità di prevedere e/o prevenire l'evento;
- la rilevanza, la gravità e le eventuali conseguenze dell'inosservanza o della infrazione del Modello 231 (misurabili in relazione al livello di rischio cui la Società è esposta e diversificando, quindi, tra comportamenti non conformi e/o violazioni che non hanno comportato esposizione a rischio o hanno comportato modesta esposizione a rischio e violazioni che hanno comportato una apprezzabile o significativa esposizione a rischio, sino alle violazioni che hanno integrato un fatto di rilievo penale);
- la posizione rivestita dal soggetto agente all'interno dell'organizzazione aziendale, specie in considerazione del suo livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal soggetto cui è riferibile la condotta contestata, tra le quali si annoverano, a titolo esemplificativo, (i) l'eventuale commissione di più violazioni con la medesima condotta (in tal caso, l'aggravamento sarà operato rispetto alla sanzione prevista per la violazione più grave), e (ii) la recidiva del soggetto agente (in termini di comminazione di sanzioni disciplinari a carico di quest'ultimo nei due

- anni precedenti la violazione);
- il concorso di più Destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione;
- altre particolari circostanze che caratterizzano l'infrazione.

L'iter di contestazione dell'infrazione e la comminazione della sanzione sono diversificati sulla base della categoria di appartenenza del soggetto agente.

8.5 *Condotte sanzionabili e misure nei confronti dei dipendenti: quadri, impiegati ed operai*

La possibile inosservanza o infrazione da parte dei lavoratori dipendenti della Società dei principi e delle singole regole comportamentali previste nel presente Modello 231 costituisce, qualora accertata, illecito disciplinare (per i dipendenti con qualifica di dirigente cfr. successivo paragrafo 8.6 *"Misure nei confronti di lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti"*).

Le sanzioni irrogabili nei confronti dei dipendenti rientrano in quelle previste dal Sistema Disciplinare e/o dal sistema sanzionatorio previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazione (di seguito, il "CCNL TLC").

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti, conformemente a quanto previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili, sono quelli previsti dalle norme disciplinari di cui agli artt. 46 e ss. del CCNL TLC.

Il Sistema Disciplinare della Società è quindi basato sulle norme del codice civile in materia e sulle norme pattizie previste dal CCNL citato.

Fermi restando i criteri di valutazione della gravità dell'inosservanza o infrazione esposti al precedente paragrafo 8.4 *"Principi generali relativi alle sanzioni"*, per il personale dipendente le sanzioni applicabili alle eventuali inosservanze o infrazioni riscontrate, in applicazione del CCNL TLC sono le seguenti:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore a tre ore della retribuzione base;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni;
- e) licenziamento disciplinare con preavviso;
- f) licenziamento disciplinare senza preavviso.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, le tipologie di inosservanze o infrazioni e le sanzioni correlate sono definite, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dal CCNL, nella seguente tabella:

| Tipologia di infrazione | Sanzioni |
|--|---|
| 1. Inosservanza di molto lieve entità delle disposizioni impartite dalla Società e rilevanti ai sensi del Modello 231, non in grado di esporre la Società a situazioni di pericolo | Richiamo verbale ex art. 46 del CCNL TLC |
| 2. Recidiva nelle violazioni di cui al punto 1 e/o inosservanza, anche lieve, delle disposizioni impartite dalla Società e rilevanti ai sensi del Modello 231, non in grado di esporre la Società a situazioni di pericolo | Ammonizione scritta ex artt. 46 e 47 del CCNL TLC |
| 3. Recidiva nelle violazioni di cui al punto 2 e/o inosservanza delle disposizioni impartite dalla Società, rilevanti ai sensi del Modello 231, non in grado di esporre la Società a situazione di pericolo | Multa (non superiore a tre ore della retribuzione di base) ex artt. 46 e 47 del CCNL TLC |

| | |
|---|--|
| 4. Recidiva nelle violazioni di cui al punto 3 e/o inosservanza delle disposizioni impartite dalla Società, rilevanti ai sensi del Modello 231, che arrechi un danno e/o esponga la Società ad una situazione di pericolo | Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione ex artt. 46 e 47 del CCNL TLC |
| 5. Recidiva nelle violazioni di cui al punto 4 e/o inosservanza delle disposizioni impartite dalla Società, rilevanti ai sensi del Modello 231 che configuri un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali | Licenziamento con preavviso ex artt. 48 e 49 del CCNL TLC |
| 6. Inosservanza delle disposizioni impartite dalla Società, rilevanti ai sensi del Modello 231, che configuri una giusta causa di risoluzione del rapporto di lavoro | Licenziamento senza preavviso ex artt. 48 e 49 del CCNL TLC |

Qualora le infrazioni da parte dei dipendenti del Modello 231 siano astrattamente riconducibili a una fattispecie penalmente rilevante, la Società, ove non sia in grado, in pendenza delle eventuali indagini della magistratura e per mancanza di elementi sufficienti, di operare una chiara ed esaustiva ricostruzione dei fatti, potrà, nell'attesa dell'esito degli accertamenti giudiziari, formulare nei confronti dei soggetti individuati come responsabili una comunicazione con la quale si riserva ogni diritto ed azione ai sensi di legge e del CCNL TLC.

Qualora all'esito dei suddetti accertamenti e/o del giudizio penale, anche di 1° grado, fossero riscontrate evidenze di infrazioni a carico dei soggetti individuati come responsabili, la Società, acquisito ogni elemento necessario per una specifica ricostruzione dei fatti, darà corso al procedimento disciplinare secondo quanto previsto dal presente Sistema Disciplinare, dal CCNL TLC e dalla legge.

I rapporti di lavoro con i dipendenti che prestano la propria attività all'estero, anche a seguito di distacco, sono disciplinati, nell'ambito degli Stati membri dell'UE, dalle norme della Convenzione di Roma del 19 giugno 1980 sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali, resa esecutiva con la Legge 18 dicembre 1984, n. 975 e, per i contratti conclusi dopo il 17 dicembre 2009, dal Regolamento CE n. 593/08 sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali, nonché, al di fuori di tale ambito, dalle disposizioni che si rendano nel caso specifico alternativamente applicabili.

8.6 Misure nei confronti di lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la sua natura prevalentemente fiduciaria. Il comportamento del dirigente si riflette, infatti, non solo all'interno della Società, rappresentando un modello per tutti i dipendenti, ma anche all'esterno.

Pertanto, il rispetto da parte dei dirigenti della Società di quanto previsto nel Modello 231 e l'obbligo di farlo rispettare ai dipendenti gerarchicamente subordinati, sono considerati elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, poiché i dirigenti rappresentano stimolo ed esempio per tutti i soggetti che da loro dipendono gerarchicamente.

Nel caso specifico il CCNL di riferimento è quello del 30 luglio 2019 per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi.

Eventuali inosservanze o infrazioni poste in essere da dirigenti della Società, in virtù del particolare rapporto di fiducia esistente tra gli stessi e la Società, saranno sanzionate con i provvedimenti disciplinari ritenuti più idonei al singolo caso, nel rispetto dei principi generali precedentemente individuati al paragrafo 8.4 "Principi generali relativi alle sanzioni", compatibilmente con le previsioni di legge e contrattuali, in considerazione del fatto che le suddette violazioni costituiscono, in ogni caso, inadempimenti alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro potenzialmente idonei a soddisfare il principio di giustificatazza del recesso.

Qualora le infrazioni da parte dei dirigenti del Modello 231 siano astrattamente riconducibili a una fattispecie penalmente rilevante, la Società, ove non sia in grado, in pendenza delle eventuali indagini della magistratura e per mancanza di elementi sufficienti, di operare una chiara ed esaustiva ricostruzione dei fatti, potrà, nell'attesa dell'esito degli accertamenti giudiziari, formulare nei confronti dei soggetti individuati come responsabili una comunicazione con la quale si riserva ogni diritto ed azione ai sensi di legge.

Qualora all'esito dei suddetti accertamenti e/o del giudizio penale, anche di 1° grado, fossero riscontrate evidenze di infrazioni a carico dei soggetti individuati come responsabili, la Società, acquisito ogni elemento necessario per una specifica ricostruzione dei fatti, darà corso al procedimento disciplinare secondo quanto previsto dal presente Sistema Disciplinare e dalla legge.

La Società, in attuazione del principio di gradualità e di proporzionalità della sanzione rispetto alla gravità delle violazioni commesse, si riserva la facoltà - nel rispetto dei principi generali precedentemente individuati al paragrafo 8.4 *"Principi generali relativi alle sanzioni"* – di applicare nei confronti dei dirigenti le misure ritenute adeguate, fermo restando che la risoluzione del rapporto di lavoro richiede il rispetto del principio di sola giustificatazza previsto dal CCNL di riferimento.

Le inosservanze o infrazioni del Modello 231 possono comportare le seguenti sanzioni:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa;
- sospensione dal servizio e dal trattamento economico;
- licenziamento.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, di seguito sono riportati alcuni comportamenti che possono costituire presupposto per l'applicazione delle misure sopra indicate:

- mancato rispetto e/o violazione di uno o più principi o regole procedurali o comportamentali previsti e/o richiamati dal Modello 231;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo previsto dal Modello 231, in qualsiasi modo effettuata, come ad esempio mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli aziendali di attuazione del Modello 231;
- mancata, incompleta o non veritiera redazione di documentazione prevista dal Modello 231 e dalle relative procedure e protocolli di attuazione al fine di impedire e/o ostacolare la trasparenza e verificabilità della stessa;
- omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità anche di lieve entità commesse dai dipendenti sottoposti gerarchicamente;
- omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei dipendenti sottoposti gerarchicamente, di irregolarità commesse da altri appartenenti alla medesima Funzione;
- omessa supervisione, controllo e vigilanza sui dipendenti sottoposti gerarchicamente circa la corretta ed effettiva applicazione dei principi e delle procedure interne previste nel Modello 231;
- violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV previsti dal Modello 231;
- agevolazione della redazione in modo non veritiero, anche in concorso con altri, di documentazione prevista dal Modello 231;
- se di competenza, mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione ai dipendenti sottoposti gerarchicamente in merito ai processi regolati dai protocolli aziendali relativi

ad Attività Sensibili;

- inosservanza della disciplina in materia di *whistleblowing*.

Le disposizioni del presente paragrafo e del successivo paragrafo 8.9.2 “*Il procedimento disciplinare nei confronti dei lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti*” troveranno piena applicazione anche nel caso in cui la violazione delle prescrizioni del Modello 231 sia ascrivibile ad un Consigliere legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato.

8.7 Misure nei confronti dei Consiglieri non legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, dei Sindaci e dei membri dell’OdV

La Società valuta con assoluto rigore le inosservanze o possibili infrazioni al Modello 231 poste in essere da coloro che sono posti al vertice della Società e ne rappresentano l’immagine verso i dipendenti, gli azionisti, i clienti, i creditori, le autorità di vigilanza e il pubblico in generale. I valori della correttezza, della legalità e della trasparenza devono essere innanzitutto fatti propri, condivisi e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

Il Presidente dell’OdV informa il Presidente del Consiglio di Amministrazione e il Presidente del Collegio Sindacale (di seguito, collettivamente i “Presidenti”) delle situazioni aventi ad oggetto possibili inosservanze o infrazioni del Modello 231 da parte di uno o più Consiglieri e/o componenti del Collegio Sindacale e/o membri dell’OdV di cui quest’ultimo è venuto a conoscenza nello svolgimento delle sue funzioni affinché i suddetti Presidenti, congiuntamente, provvedano ad effettuare l’istruttoria al fine dell’accertamento delle possibili inosservanze o infrazioni. A conclusione dell’istruttoria, qualora le inosservanze o infrazioni non siano state ritenute infondate, i Presidenti trasmettono le risultanze dell’istruttoria svolta al CdA, al Collegio Sindacale e all’OdV che promuoveranno le iniziative più opportune ed adeguate, tenendo conto della gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri/compiti attribuiti dall’ordinamento e/o dallo Statuto e/o dal presente Modello 231.

Qualora il soggetto interessato dalla segnalazione sia il Presidente del Consiglio di Amministrazione e/o il Presidente del Collegio Sindacale e/o il Presidente dell’OdV, il membro più anziano dell’organo collegiale di rispettiva appartenenza partecipa all’istruttoria in sostituzione dell’interessato.

L’OdV monitora affinché gli organi interessati siano correttamente informati della violazione riscontrata e assumano le opportune iniziative.

In particolare, i provvedimenti disciplinari nei confronti dei Consiglieri possono includere:

- dichiarazioni nei verbali delle adunanze;
- richiamo formale scritto (nel caso di violazioni delle disposizioni del Modello 231 che non abbiano comportato esposizione a rischio o abbiano comportato una modesta esposizione a rischio);
- revoca, parziale o totale, delle deleghe organizzative o delle cariche nei casi più gravi, tali da ledere la fiducia del plenum consiliare nei confronti del soggetto interessato;
- decurtazione ovvero *claw back* degli emolumenti sino a un importo variabile da due a cinque volte il compenso calcolato su base mensile nell’ipotesi di violazioni del Modello 231 che abbiano comportato una apprezzabile o significativa esposizione a rischio;
- convocazione dell’Assemblea dei Soci per l’adozione dei provvedimenti di competenza nei confronti dei soggetti responsabili della violazione, tra cui la revoca dell’incarico e l’esercizio di azioni

giudiziarie volte al riconoscimento della responsabilità nei confronti della Società e al ristoro degli eventuali danni subiti e subendi.

Per i Sindaci, il Consiglio di Amministrazione provvederà ad assumere gli opportuni provvedimenti al fine di adottare le misure più idonee consentite dalla legge (cfr successivo paragrafo 8.9.3 *Il procedimento disciplinare nei confronti dei Consiglieri non legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, dei Sindaci e dei membri dell'OdV*).

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, di seguito sono riportati alcuni comportamenti che possono costituire presupposto per l'applicazione delle sanzioni sopra indicate:

- l'inosservanza o l'infrazione – anche in concorso con altri soggetti - di principi, misure e procedure/protocolli interni previsti dal Modello 231;
- la violazione e/o l'elusione del sistema di controllo previsto dal Modello 231, in qualsiasi modo effettuata, come ad esempio mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli aziendali di attuazione del Modello 231 stesso;
- la condotta avente lo scopo di ostacolare e/o impedire da parte dei soggetti preposti ai controlli (incluso l'OdV) l'accesso alle informazioni richieste e alla documentazione;
- la violazione dell'obbligo di informativa all'OdV circa eventuali infrazioni di quanto previsto dal Modello 231 che siano state poste in essere da altri Destinatari del Sistema Disciplinare e di cui si sia a conoscenza e/o si abbia modo di sospettare con elementi concreti e/o si abbia prova diretta.

Per i membri dell'OdV, la violazione del Modello 231 costituisce motivo di revoca per giusta causa da parte del CdA ai sensi del precedente paragrafo 5.2 *Cause di ineleggibilità, decadenza e revoca dei componenti dell'OdV*.

8.8 Misure nei confronti di Soggetti Terzi

Per i Soggetti Terzi, l'inosservanza del Decreto 231 e dei principi e delle regole etico-comportamentali previste dal Modello 231 saranno considerate inadempimento contrattuale e sanzionate, secondo quanto previsto nelle specifiche clausole inserite nei singoli contratti in cui la Società è parte, con la risoluzione di diritto del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c. nei casi più gravi.

8.9 Il procedimento di applicazione delle sanzioni

Il procedimento di applicazione delle sanzioni conseguenti alla violazione del Modello 231 si differenzia con riguardo a ciascuna categoria di Destinatari quanto alle fasi di:

- contestazione dell'inosservanza o infrazione all'interessato;
- determinazione e successiva irrogazione della sanzione.

Salvo le casistiche più oltre richiamate, l'OdV, dopo aver espletato gli accertamenti rientranti nell'ambito della propria attività ispettiva, secondo quanto previsto dalla Procedura *Whistleblowing* ove applicabile, là dove questi abbiano condotto all'accertamento di un'inosservanza del MO 231 ne trasmette le risultanze alle funzioni interessate per l'assunzione, sulla base della valutazione dei presupposti da parte delle stesse, delle determinazioni di competenza, che dovranno successivamente essere comunicate all'OdV.

L'applicazione delle sanzioni per violazione – anche tramite condotta omissiva e in eventuale concorso con altri soggetti - delle prescrizioni contenute nel Modello 231 è adottata dagli organi o funzioni aziendali

competenti in virtù dei poteri e delle attribuzioni loro conferiti dalla normativa applicabile, dallo Statuto e dai regolamenti interni della Società.

L'OdV viene costantemente informato dell'andamento e dell'esito del procedimento disciplinare.

8.9.1 Il procedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti: quadri, impiegati ed operai

La procedura di accertamento dell'inosservanza o infrazione, da parte dei dipendenti, delle prescrizioni contenute nel Modello 231 è espletata nel rispetto delle disposizioni dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori nonché del CCNL TLC.

In particolare, l'OdV – qualora il procedimento non sia stato attivato su iniziativa della Funzione HRO - trasmette al Responsabile della Funzione HRO una relazione contenente:

- le generalità del soggetto responsabile della presunta inosservanza o infrazione;
- la descrizione della condotta contestata e delle circostanze che hanno portato alla sua individuazione;
- l'indicazione delle previsioni del Modello 231 che risultano essere state violate o non rispettate;
- gli eventuali documenti ed elementi a supporto della contestazione.

A seguito dell'acquisizione della relazione dell'OdV, la Società, tramite il Responsabile della Funzione HRO o altro addetto della medesima Funzione, valutati i presupposti per l'attivazione del procedimento disciplinare, trasmette al dipendente interessato una comunicazione di contestazione scritta ex art. 7 dello Statuto dei Lavoratori contenente:

- l'indicazione puntuale della condotta contestata;
- le previsioni del Modello 231 oggetto di mancato rispetto e/o di violazione;
- l'avviso della facoltà di formulare eventuali deduzioni e/o giustificazioni scritte;
- l'avviso della data dell'audizione che sarà fissata in un termine congruo.

Per quanto concerne le eventuali controdeduzioni dell'interessato, le sanzioni, i provvedimenti, le modalità operative e le tempistiche si rinvia a quanto previsto dalle norme giuslavoristiche vigenti, dai contratti collettivi applicati e dalla Procedura Operativa "Gestione del procedimento disciplinare" della Società.

In particolare, la Funzione HRO di Gestione competente, con il supporto consulenziale della Funzione HRO Trade Union Relations territoriale di competenza o della Funzione HRO Litigation & Labour Law, raccoglie tutti gli elementi atti a circostanziare i fatti oggetto della rilevazione della mancanza disciplinare.

Nell'ambito dell'iter sopra descritto, è previsto che l'OdV sia informato dal Responsabile della Funzione HRO o altro addetto della medesima Funzione in merito all'avvio di un procedimento disciplinare qualora lo stesso non sia stato attivato a seguito di comunicazione dell'OdV.

L'OdV viene costantemente informato dell'andamento e dell'esito del procedimento disciplinare.

Nel caso sia emessa sentenza di condanna anche di primo grado per uno dei reati rilevanti ai fini del Decreto 231, il dipendente condannato dovrà darne immediata comunicazione al Responsabile della Funzione HRO di Gestione competente che, a sua volta, procederà a riferire all'OdV per l'adozione delle opportune iniziative.

8.9.2 Il procedimento disciplinare nei confronti dei lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti

La procedura di accertamento dell'inosservanza o della possibile infrazione, da parte dei dirigenti, delle prescrizioni contenute nel Modello 231 è espletata nel rispetto delle disposizioni normative vigenti nonché dei contratti collettivi ove applicabili.

In particolare, l'OdV trasmette al Presidente del Consiglio di Amministrazione e al *Chief Executive Officer* una relazione contenente:

- le generalità del soggetto responsabile della presunta inosservanza o infrazione;
- la descrizione della condotta constatata e delle circostanze che hanno portato alla sua individuazione;
- l'indicazione delle previsioni del Modello 231 che risultano essere state violate o non rispettate;
- gli eventuali documenti ed elementi a supporto della contestazione.

A seguito dell'acquisizione della relazione dell'OdV, il *Chief Executive Officer*, per il tramite del Responsabile della Funzione HRO o di altro addetto della medesima Funzione, valutati i presupposti per l'attivazione del procedimento disciplinare, convoca il dirigente interessato mediante invio di apposita comunicazione scritta di contestazione ex art. 7 dello Statuto dei Lavoratori contenente:

- l'indicazione puntuale della condotta contestata;
- le previsioni del Modello 231 oggetto di mancato rispetto e/o di violazione;
- l'avviso della facoltà di formulare eventuali deduzioni e/o giustificazioni scritte.

Per quanto concerne le eventuali controdeduzioni dell'interessato, le sanzioni, i provvedimenti, le modalità operative e le tempistiche si rinvia a quanto previsto dalle norme giuslavoristiche vigenti e dai contratti collettivi ove applicati.

Se il soggetto per cui è stata attivata la procedura di contestazione ricopre un ruolo apicale con attribuzione di deleghe organizzative o procure e nel caso in cui durante l'attività di indagine si giunga ad un accertamento di fondatezza degli elementi acquisiti e di imputabilità di una violazione di maggiore gravità, il *Chief Executive Officer* per il tramite del Responsabile della Funzione HRO, può procedere alla revoca, totale o parziale, delle deleghe organizzative o procure attribuite in base alla natura dell'incarico (se collegate alla violazione contestata o se ritenuto altrimenti opportuno) nonché implementare il relativo procedimento sanzionatorio.

In base all'esito dell'istruttoria condotta, il *Chief Executive Officer* valuterà la posizione dell'interessato, nonché l'implementazione del relativo procedimento sanzionatorio.

L'OdV viene costantemente informato dell'andamento e dell'esito del procedimento disciplinare.

Inoltre, nell'ambito dell'iter sopra descritto, è previsto che l'OdV sia informato dal Responsabile della Funzione HRO in merito all'avvio di un procedimento disciplinare qualora lo stesso non sia stato attivato a seguito di comunicazione dell'OdV.

Nel caso sia emessa sentenza di condanna anche di primo grado per uno dei reati rilevanti ai fini del Decreto 231, il dirigente condannato dovrà darne immediata comunicazione al Responsabile della Funzione HRO che, a sua volta, procederà a riferire l'OdV per l'adozione delle opportune iniziative.

Nel caso in cui la possibile inosservanza o infrazione del Modello 231 sia ascrivibile a dirigente che ricopre altresì incarico di Consigliere della Società, l'accertamento della stessa avviene tramite attività di istruttoria condotta congiuntamente da parte del Presidente del CdA, del Presidente del Collegio Sindacale e del

Presidente dell'OdV i quali predispongono apposita relazione che trasmettono al CdA, al Collegio Sindacale e all'OdV per gli aspetti di competenza. A seguito della acquisizione della relazione, il CdA provvede con l'attivazione dell'iter di valutazione dell'opportuno provvedimento disciplinare.

Qualora, all'esito del procedimento previsto dal presente paragrafo, sia comminata la sanzione del licenziamento, il Consiglio di Amministrazione valuterà la convocazione dell'Assemblea dei Soci per deliberare la revoca del Consigliere dall'incarico.

8.9.3 Il procedimento disciplinare nei confronti dei Consiglieri non legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, dei Sindaci e dei membri dell'OdV

Qualora i Presidenti del CdA, del Collegio Sindacale e dell'OdV, a conclusione della loro istruttoria, riscontrino una violazione del Modello 231 da parte di uno o più soggetti che rivestano la carica di Consigliere, senza essere legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato⁷, e/o di Sindaco e/o di membro dell'OdV, trasferiscono le risultanze dell'attività istruttoria al CdA, al Collegio Sindacale e all'OdV predisponendo apposita relazione.

A seguito dell'acquisizione della relazione, il Consiglio di Amministrazione convoca il Consigliere a cui è contestata la violazione per un'adunanza del Consiglio, da tenersi entro 30 giorni di calendario dalla ricezione della relazione stessa.

La convocazione, da effettuare secondo le modalità di convocazione del Consiglio di Amministrazione, deve:

- contenere l'indicazione puntuale della condotta contestata e delle previsioni del Modello 231 oggetto di violazione;
- recare in allegato gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi a supporto della contestazione.

La data della convocazione sarà comunicata all'interessato, con l'avviso della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte che orali.

In occasione dell'adunanza del Consiglio di Amministrazione, in presenza del Presidente dell'OdV e del Presidente del Collegio Sindacale, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni scritte da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni o necessari.

Il Consiglio di Amministrazione, con l'astensione dell'eventuale Consigliere coinvolto, valuta la veridicità e fondatezza dei fatti denunciati e procede direttamente all'irrogazione della sanzione ritenuta applicabile in relazione alla fattispecie. Qualora si giunga ad un accertamento di fondatezza degli elementi acquisiti e di imputabilità di una violazione di maggiore gravità da parte di uno o più Consiglieri, tale da richiedere la revoca dell'incarico, il Consiglio di Amministrazione, con l'esclusione dell'eventuale Consigliere interessato, convoca l'Assemblea dei Soci, proponendo i provvedimenti ritenuti opportuni ai sensi dell'art. 2383, comma 3, c.c., fatta salva ogni ulteriore azione a tutela degli interessi del Gruppo TIM.

⁷ Nel caso in cui la violazione del Modello 231 sia ascrivibile a un Consigliere legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, sarà instaurato il procedimento previsto dal precedente paragrafo 8.9.2 "Il procedimento disciplinare nei confronti dei lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti".

Il procedimento sopra descritto trova applicazione anche qualora sia riscontrata la violazione del Modello 231 da parte di un componente del Collegio Sindacale e/o dell'OdV. In tal caso, il Consiglio di Amministrazione, valutata la rilevanza e fondatezza della segnalazione:

- nel caso riguardi un membro di Collegio Sindacale e qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca dell'incarico, provvede a convocare senza indugio l'Assemblea dei Soci al fine di adottare i provvedimenti di competenza, fatta salva ogni ulteriore azione a tutela degli interessi del Gruppo TIM;
- nel caso riguardi un membro dell'OdV, procede ai sensi del precedente paragrafo 5.2 *Cause di ineleggibilità, decadenza e revoca dei componenti dell'OdV*.

La decisione del Consiglio di Amministrazione (anche nel caso sia accertata l'infondatezza dei fatti denunciati) e/o quella dell'Assemblea, a seconda dei casi, viene comunicata per iscritto, a cura del Consiglio di Amministrazione, al Consigliere e/o al Sindaco e/o al membro dell'OdV interessato nonché al Presidente del Collegio Sindacale e al Presidente dell'OdV (ovvero al membro più anziano dei rispettivi organi nel caso di coinvolgimento del Presidente di appartenenza), per le opportune valutazioni.

Qualora, in fase di istruttoria da parte dei Presidenti, venga riscontrata la violazione del Modello 231 da parte:

- dell'intero Consiglio di Amministrazione o della maggioranza dei Consiglieri, il Collegio Sindacale convoca senza indugio l'Assemblea dei Soci per gli opportuni provvedimenti;
- dell'intero OdV, si applica il precedente Paragrafo 5.2 *Cause di ineleggibilità, decadenza e revoca dei componenti dell'OdV*.

Nel caso sia emessa sentenza di condanna anche di primo grado per uno dei reati rilevanti ai fini del Decreto 231, il Consigliere e/o Sindaco condannato dovrà darne immediata comunicazione al Presidente dell'OdV che, a sua volta, procederà a riferire tempestivamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione e al Presidente del Collegio Sindacale, ovvero al membro più anziano dei rispettivi organi qualora il Presidente stesso sia oggetto del procedimento, per l'adozione delle opportune iniziative. Nel caso di membro dell'OdV si applica il precedente Paragrafo 5.2 *Cause di ineleggibilità, decadenza e revoca dei componenti dell'OdV*.

8.9.4 Il procedimento nei confronti di Soggetti Terzi

Al fine di consentire l'assunzione delle iniziative previste dalle clausole contrattuali stipulate con un soggetto esterno, l'OdV trasmette, con il coinvolgimento della Direzione Compliance, al Responsabile della funzione *owner* del rapporto contrattuale una relazione contenente:

- gli estremi del soggetto responsabile dell'inosservanza delle regole di condotta e dei principi contenuti nel Modello 231;
- la descrizione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello 231 che risultano essere state violate;
- gli eventuali documenti ed elementi a supporto della contestazione.

Il Responsabile della funzione *owner* del rapporto contrattuale, d'intesa con le Funzioni *Procurement* e Legal & Tax per quanto di competenza, invia al soggetto esterno interessato una comunicazione scritta contenente l'indicazione della condotta contestata, le previsioni del Modello 231 oggetto di violazione, nonché l'indicazione delle specifiche clausole contrattuali rilevanti, curandone l'applicazione.

Nei casi in cui trovi applicazione la Procedura *Whistleblowing*, si rimanda alla stessa.

L'OdV viene costantemente informato dell'andamento e dell'esito del procedimento.

L'irrogazione di sanzioni in conformità a quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali costituisce, inoltre, impedimento all'instaurazione di nuovi rapporti contrattuali con i soggetti coinvolti, salvo diversa motivata decisione della funzione *owner* del rapporto contrattuale, d'intesa con le Funzioni *Procurement*, *Legal & Tax* e Direzione *Compliance*.