

Sanzioni



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

Parte Generale

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 04/03/2026

Cronologia delle revisioni

N° Versione	Data approvazione	Principali aggiornamenti
7.1	17/03/2021	Adeguamento per recepimento nuovi reati presupposto 231 ex: Decreto Legislativo n. 75 del 14 Luglio 2020 – attuazione Direttiva (UE) 2017/1371 (cd. Direttiva PIF)
7.3 (comprensiva degli aggiornamenti di cui alla versione 7.2 del Modello Organizzativo 231 di TIM)	31/07/2023	Adeguamento per recepimento nuovi / modificati reati presupposto 231 ex: <ul style="list-style-type: none">- D. Lgs. 184/2021 – Reati in materia di strumenti di pagamento diversi dal contante;- L. n. 22/2022 – Reati in materia di tutela del patrimonio culturale e paesaggistico;- D. Lgs. 195/2021 – Reati di Ricettazione, Riciclaggio, Reimpiego e Autoriciclaggio;- L. n. 283/21 – Delitti informatici e di trattamento illecito dei dati e Delitto di Abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate;- D.L. 25 febbraio 2022, n. 13 - Misure urgenti per il contrasto alle frodi e per la sicurezza nei luoghi di lavoro in materia edilizia, nonché sull'elettricità prodotta da impianti da fonti rinnovabili, abrogato dall'art. 1, comma 2, L. n. 25/2022

-
- Adeguamento per recepimento ex d. lgs. 2 marzo 2023, n. 19 - Attuazione della direttiva (UE) 2019/2121 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019, che modifica la direttiva (UE) 2017/1132 per quanto riguarda le trasformazioni, le fusioni e le scissioni transfrontaliere
 - Adeguamento per recepimento ex d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 in materia *whistleblowing*

7.4**26/02/2024**

- Adeguamento per recepimento ex Legge n. 137 del 9 ottobre 2023 - «Disposizioni urgenti in materia di processo penale, di processo civile, di contrasto agli incendi boschivi, di recupero dalle tossicodipendenze, di salute e di cultura, nonché in materia di personale della magistratura e della pubblica amministrazione»
- Adeguamento per recepimento ex Decreto Legge n. 19/2024 conv., con modificazioni, in Legge 29 aprile 2024, n. 56.
- Adeguamento per recepimento ex Legge n. 93 del 14 luglio 2023 - «Disposizioni per la prevenzione e la repressione della diffusione illecita di contenuti tutelati dal diritto d'autore mediante le reti di comunicazione elettronica»
- Adeguamento per recepimento ex Legge n. 137

		del 27 dicembre 2023 - «Disposizioni organiche per la valorizzazione, la promozione e la tutela del <i>made in Italy</i> »
7.5	04/03/2026	<ul style="list-style-type: none">- Adeguamento per recepimento della Legge 28 giugno 2024, n. 90 recante <i>“Disposizioni in materia di rafforzamento della cybersicurezza nazionale e di reati informatici”</i>- Adeguamento per recepimento della Legge 8 agosto 2024, n. 112 recante <i>“Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 4 luglio 2024, n. 92”, recante “Misure urgenti in materia penitenziaria, di giustizia civile e penale e di personale del Ministero della giustizia DL Carcere e peculato per distrazione”</i>- Adeguamento per recepimento della Legge 9 agosto 2024, n. 114 (“Legge Nordio”) recante <i>“Modifiche al codice penale, al codice di procedura penale, all’ordinamento giudiziario e al codice dell’ordinamento militare”</i>- Adeguamento per recepimento del Decreto Legislativo 26 settembre 2024, n. 141, recante <i>“Disposizioni nazionali complementari al codice doganale dell’Unione e revisione del sistema sanzionatorio in materia di accise e altre imposte indirette sulla produzione e sui consumi”</i>- Adeguamento per recepimento della Legge 9 dicembre 2024, 2024, n. 187 recante <i>“Disposizioni</i>

*urgenti in materia di ingresso
in Italia di lavoratori
stranieri, di tutela e
assistenza alle vittime di
caporalato, di gestione dei
flussi migratori e di
protezione internazionale,
nonché dei relativi
procedimenti giurisdizionali”*

Sommario

1	Olivetti: profili di attività e sistema di governance	10
1.1	Attività di indirizzo e coordinamento da parte di TIM	11
1.2	Il sistema di governance: principali aspetti	12
1.3	Il sistema di controllo interno e gestione dei rischi	12
2	Il Codice Etico e di Condotta	13
3	La responsabilità amministrativa degli enti: cenni normativi	14
3.1	Esonero della responsabilità dell'ente	17
3.2	Le fattispecie di reato presupposto	18
3.2.1	I reati commessi all'estero	19
3.3	Le Linee Guida elaborate da Confindustria	20
4	Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	20
4.1	Finalità e struttura	20
4.2	Destinatari e ambito di applicazione	21
4.3	Approvazione, attuazione e aggiornamento del Modello 231: ruoli e responsabilità	21
5	L'Organismo di Vigilanza	22
5.1	Composizione, nomina e permanenza in carica	22
5.1.2	Requisiti	22
5.1.3	Autonomia e indipendenza	23
5.2	Revoca	23
5.3	Compiti	24
5.4	Reporting nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	25
5.5	Reporting dell'Organismo di Vigilanza agli Organi Sociali	25
5.6	Whistleblowing	26
6	Approccio metodologico e principi di controllo	27
6.1	Premessa	27
6.2	Mappatura delle aree a rischio e dei controlli	28
6.2.1	Principi di controllo generali e procedure aziendali	29
6.3	Responsabilità organizzative e poteri	30
6.4	Gestione delle risorse finanziarie	31
7	Formazione e diffusione del Modello	31
7.1	Formazione	31
7.2	Informazione	32
8	Sistema Disciplinare	33
8.1	Premessa	33
8.2	Definizione e limiti della responsabilità disciplinare	34
8.3	Destinatari, loro doveri e condotte rilevanti	34
8.4	Principi generali relativi alle sanzioni	35
8.5	Condotte sanzionabili e misure nei confronti dei dipendenti: quadri, impiegati ed operai	36
8.6	Misure nei confronti di lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti	37
8.7	Misure nei confronti dei Consiglieri non legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, dei Sindaci e membri dell'Organismo di Vigilanza	39
8.8	Misure nei confronti di Soggetti Terzi	40
8.9	Il procedimento di applicazione delle sanzioni	40
8.9.1	Il procedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti: quadri, impiegati ed operai	41
8.9.2	Il procedimento disciplinare nei confronti dei lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti	42

8.9.3	Il procedimento disciplinare nei confronti dei Consiglieri non legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, Sindaci e membri dell'Organismo di Vigilanza	43
8.9.4	Il procedimento nei confronti di Soggetti Terzi	44

PARTE GENERALE

Definizioni

“Olivetti” o la “Società”: Olivetti S.p.A.

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

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

“Amministratore Delegato”: Amministratore Delegato di Olivetti

“Codice Etico”: il Codice Etico e di Condotta del Gruppo TIM adottato da Olivetti

“Collegio Sindacale”: il Collegio Sindacale di Olivetti

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

“Decreto 231”: il 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 ovvero in regime di distacco), 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”: le “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 Olivetti S.p.A. ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001 e di cui fanno parte il Codice Etico, la Procedura *Whistleblowing* e le relative procedure attuative

“Organismo di Vigilanza” o “OdV” di Olivetti: 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 e il Collegio Sindacale

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

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

“Parte Speciale”: la 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 4 - Annesso tecnico normativo”

“Referente 231”: la figura nominata dal CdA avente il compito di supportare la Società nell’adozione del Modello 231 e dei relativi adempimenti previsti

“Regolamento di Gruppo”: il 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 Olivetti

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

“Sistema di Gestione Anticorruzione” o “SGA”: sistema di gestione per la prevenzione della corruzione adottato da Olivetti 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.olivetti.com)

“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)

“TIM”: TIM S.p.A., società capogruppo del Gruppo TIM

“Vertice Aziendale”: gli Amministratori titolari di delega all’esercizio dei poteri decisionali e operativi.

1 Olivetti: profili di attività e sistema di governance

Olivetti è la Società del Gruppo TIM specializzata nell'IoT, che opera nell'ambito di TIM Enterprise ed è attiva sul mercato domestico e internazionale come realtà rinnovata e in evoluzione. Essa coniuga la storica leadership nel segmento Office, relativo ai servizi avanzati di stampa, con una consolidata esperienza negli ambiti dell'Internet of Things, dell'AI e dei Big Data. La Società detiene una forte competenza nei verticali Smart City e Smart Industry e si contraddistingue per la propria capacità di abilitare la trasformazione digitale delle imprese attraverso soluzioni tecnologiche innovative, facendo leva in particolare sulla tecnologia 5G. L'Internet of Things rappresenta il punto di partenza dell'evoluzione digitale; la capacità di gestire in maniera efficace il dialogo fra diversi sensori, insieme alla raccolta dei dati da essi prodotti sono alla base delle soluzioni, pensate per accompagnare e guidare la digital transformation ed innovazione dei verticali per cui sono state realizzate.

In tale veste la Società si pone l'obiettivo di garantire che la value proposition di prodotti e/o servizi a perimetro IoT ed in particolare in ambito al mercato degli "Smart Services IoT" risulti coerente con la complessiva proposizione di valore E2E delle soluzioni che il Gruppo TIM propone al mercato.

Il ruolo di "IoT Digital Farm" è stato parallelamente avviato con la definizione di un nuovo modello operativo aziendale e configurazione organizzativa con l'obiettivo di:

- sviluppare le necessarie sinergie industriali;
- avere una visione integrata dei mercati e delle attività necessarie a costituire un portafoglio di prodotti e servizi verticali e porlo a disposizione delle aree Marketing e Vendite del Gruppo TIM;
- favorire la condivisione delle competenze tecnologiche, di marketing e commerciali su prodotti, servizi e soluzioni in logica di digital transformation;
- migliorare l'efficacia e l'efficienza del go to market e l'integrazione a livello di Gruppo TIM;
- assumere la necessaria autorevolezza per quanto attiene al mercato degli IoT Smart Services ad alta connettività completamente integrati, con un focus particolare sulle Piccole e Medie Imprese e sulla Pubblica Amministrazione, declinando una soluzione tecnologica proprietaria di Business Service Automation ed iniziative focalizzate sui servizi per merchant, servizi urbani, servizi industriali.

La strategia di Olivetti, come polo dell'innovazione digitale del Gruppo TIM, si basa su tre pilastri principali:

- la valorizzazione del brand, riconosciuto a livello nazionale e internazionale come simbolo di design e innovazione, su cui fare leva per una value proposition distintiva;
- la possibilità di sfruttare la presenza capillare di Olivetti sul mercato come fornitore di servizi e di prodotti hardware per il Segmento Office (stampanti), in particolare in Italia e in alcuni mercati esteri di interesse, per lanciare servizi digitali evoluti rispettivamente sul mercato della burocratica;
- la competenza distintiva di Olivetti nell'ambito del Gruppo TIM sui servizi digitali e sulla tecnologia Machine To Machine (M2M).

Nel corso del 2022 Olivetti ha ampliato il proprio oggetto sociale diventando Società Benefit, ovvero impresa innovativa impegnata a operare in modo sostenibile e trasparente nell'interesse della collettività.

In quanto Società Benefit, Olivetti approva e pubblica la Relazione di Impatto assieme al bilancio economico dell'anno, come previsto dalla Legge 208/2015, nello specifico al comma 382, redatto seguendo uno standard di terza parte (il BIA, Benefit Impact Assesment dell'ente no profit B Lab).

La Società da statuto ha, tra l'altro, per oggetto:

- l'esercizio, diretto e/o indiretto, di attività di ricerca, progettazione, produzione, commercializzazione, installazione e manutenzione, in Italia e all'estero, di prodotti, accessori, soluzioni nei campi delle

macchine, apparecchiature e sistemi per ufficio, dell'informatica, della telematica, delle telecomunicazioni, della stampa digitale; la prestazione di servizi in ambito elettronico, elettrico ed elettromeccanico, ivi compresa la prestazione di servizi e soluzioni integrate di rilevamento e controllo ambientale; la prestazione di servizi relativi alla sicurezza delle informazioni, alla gestione e conservazione di documenti anche informatici, allo scambio e invio telematico di documenti tra operatori economici ed enti pubblici anche in qualità d'intermediario per la fatturazione elettronica, alla realizzazione ed erogazione di soluzioni di firma elettronica e firma elettronica avanzata, e, in genere, soluzioni ICT (Information Communication Technology);

- la realizzazione e la commercializzazione di servizi professionali quali analisi, progettazione, assistenza, realizzazione ed esercizio di soluzioni e servizi nel settore delle tecnologie della telematica, dell'informatica e delle telecomunicazioni, nonché l'attività di raccolta, gestione, diffusione e distribuzione di dati e l'attività di commercializzazione di beni e di servizi attraverso mezzi e piattaforme di comunicazione di ogni tipo.
- inoltre, essendo Società Benefit, Olivetti persegue le seguenti finalità specifiche di beneficio comune:
 1. progettare e implementare soluzioni e prodotti che favoriscano il progresso tecnologico e l'innovazione sostenibile di aziende (territori produttivi) e centri urbani per creare valore nella società, indirizzando la tecnologia al servizio dei bisogni e delle esigenze delle persone;
 2. sviluppare una cultura e mindset di rigenerazione sociale e ambientale con azioni rivolte all'interno della propria organizzazione, favorendone una crescita equa e inclusiva e nei confronti del network di aziende, partner e amministrazioni con cui opera considerandole parte integrante e del proprio ecosistema in un'ottica di valore condiviso;
 3. attuare un'evoluzione progressiva del proprio modello di business e operativo per contribuire a creare un sistema economico a zero emissioni di gas climalteranti, in linea con gli obiettivi europei di neutralità climatica e quelli nazionali di transizioni ecologica.

L'assetto organizzativo di Olivetti è rappresentato nell'Organigramma Societario, disponibile sul portale intranet aziendale e sulla pagina internet della Società.

1.1 Attività di indirizzo e coordinamento da parte di 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 di Olivetti anche mediante la promozione di omogenei sistemi di controllo interno e di gestione dei rischi.

Olivetti – nell'ambito della sua autonomia organizzativa e gestionale – si dota 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 Olivetti aderisce e dà attuazione al Codice Etico, si dota di un proprio modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi delle discipline sulla responsabilità anche penale delle persone giuridiche nonché, e in ogni caso, di un idoneo sistema di controllo interno e gestione dei rischi istituisce idonei presidi per verificarne la concreta implementazione. Al riguardo si segnala che in logica di governance di Gruppo, le attività relative al processo di procurement sono condotte da TIM per conto di Olivetti.

Il Modello 231 di TIM è da considerarsi quale linea guida di indirizzo a cui Olivetti si attiene nello strutturare il proprio modello di organizzazione, gestione e controllo di cui intende 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.

1.2 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).

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di amministrazione è composto da un minimo di tre membri a un massimo di undici, la cui nomina è regolata dalla legge e dallo Statuto, che ne disciplina altresì competenze e funzionamento.

L'Assemblea determina il numero dei componenti del Consiglio, che rimarrà fermo fino a sua diversa deliberazione, nonché la durata in carica degli stessi, che non potrà essere superiore a tre esercizi. Gli amministratori sono rieleggibili.

Il Consiglio di amministrazione attualmente è composto da otto consiglieri oltre l'Amministratore Delegato e il Presidente.

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.

Il Consiglio di Amministrazione elegge tra i suoi membri, ove non abbia già provveduto l'Assemblea dei soci, il Presidente ed eventualmente uno o più Vicepresidenti, fissandone i poteri.

L'organo amministrativo è investito dei più ampi poteri per l'amministrazione ordinaria e straordinaria della Società.

Per quanto attiene al Collegio Sindacale, questo si compone di tre sindaci effettivi. Sono nominati anche due sindaci supplenti.

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

I bilanci della Società sono soggetti a revisione legale da parte di revisore esterno.

1.3 Il sistema di controllo interno e gestione dei rischi

Olivetti 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 definiti a livello di Gruppo TIM.

Esso è parte integrante del generale assetto organizzativo della Società 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 Olivetti, nel rispetto di quanto statuito dal Codice Etico e di condotta adottato dal Gruppo TIM.

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.

Risk Management

Olivetti applica i modelli di *Risk Management* previsti a livello di Gruppo TIM che consentono di individuare, valutare e gestire i rischi con riferimento alla Società. In particolare, il processo è finalizzato a individuare eventi potenziali che possono influire sull'attività d'impresa, per ricondurre il rischio entro limiti accettabili e per fornire una ragionevole sicurezza sul conseguimento degli obiettivi aziendali.

2 Il Codice Etico e di Condotta

La Società 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 a livello di Gruppo TIM.

Il Codice Etico è disponibile sul sito della Società 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, dei collaboratori esterni, nonché, là dove previsto dal sistema procedurale aziendale, dei terzi in rapporti d'affari con Olivetti.

Le policy, le procedure, i regolamenti e le istruzioni operative interne sono volte ad assicurare che i valori del Codice Etico siano rispecchiati nelle condotte 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 e/o civile 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, del 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, (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, del 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).

Ai sensi della Legge 3 marzo 2023, n. 17 le sanzioni interdittive non possono essere applicate laddove pregiudicherebbero la continuità dell'attività svolta negli stabilimenti industriali (o parti di essi) dichiarati di interesse strategico nazionale³, a condizione che l'ente abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

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 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 della sanzione interdittiva non potrà

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.

³ Cfr. Art. 1 del D.L. 3 dicembre 2012, n. 207, convertito, con modificazioni, dalla L. 24 dicembre 2012, n. 231.

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 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 del 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 del Decreto 231, che disciplina la riparazione delle conseguenze del reato presupposto con finalità special preventiva.

In ultimo, in luogo della misura cautelare interdittiva, il giudice può nominare un commissario giudiziale a norma dell'art. 15 del Decreto 231 per un periodo pari alla durata della misura che sarebbe stata applicata. Ai sensi della Legge 3 marzo 2023, n. 17 la nomina del suddetto commissario è sempre disposta, in luogo della misura cautelare interdittiva, laddove l'applicazione della misura comporterebbe un pregiudizio alla continuità dell'attività svolta negli stabilimenti industriali (o parti di essi) dichiarati di interesse strategico nazionale⁴.

In proposito, la Legge 9 gennaio 2019, n. 3 ha introdotto un'altra novità riconoscendo spazio alla collaborazione processuale dell'ente e stabilendo, all'art. 25, comma 5 bis, del 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

⁴ Cfr. Art. 1 del D.L. 3 dicembre 2012, n. 207, convertito, con modificazioni, dalla L. 24 dicembre 2012, n. 231.

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.

Inoltre, ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis, del Decreto 231, il modello di organizzazione, gestione e controllo deve prevedere, ai sensi del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, in materia di *whistleblowing*, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare di cui sopra.

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 o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture⁵;
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- Delitti di criminalità organizzata;
- Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione, e traffico di influenze illecite⁶;
- 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;

⁵ Di seguito, insieme ai reati di peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione, e traffico di influenze illecite, "Reati contro la Pubblica Amministrazione".

⁶ I reati di Peculato (314 c.p.), Peculato mediante profitto dell'errore altrui (316 c.p.) e indebita destinazione di denaro o cose mobili (art. 314 bis c.p.) rilevano ai fini della responsabilità amministrativa dell'ente quando il fatto offende interessi finanziari dell'Unione Europea.

- 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 tributari⁷;
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti;
- Delitti contro il patrimonio culturale;
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici;
- 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 4 - 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 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;

⁷ 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.

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, del 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 intercorsi 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) **Procedura Whistleblowing** (allegato 2); c) **Associazione processi-procedure-responsabilità** (allegato 3), 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); d) **Annesso tecnico normativo** (allegato 4), 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 della Società e risulta definito in ottica “*cross compliance*” tenendo conto dell'adozione degli eventuali specifici modelli di controllo sviluppati dalla Società. In questo ambito, la Società è soggetta all'implementazione, per quanto richiamabili, dei modelli di compliance adottati da TIM quali, ad esempio, il sistema di gestione anticorruzione e il sistema di controllo sul *financial reporting*, il Safety Management System e il Sistema di Gestione ambientale trattati nella Parte Speciale del presente Modello 231.

4.2 Destinatari e ambito di applicazione

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

Le attività di Olivetti relative alla gestione delle informazioni classificate ovvero coperte da segreto di Stato sono assoggettate a specifiche procedure adottate dalla controllante TIM 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”; dette attività pertanto risultano escluse dall'ambito di applicazione del Modello 231.

4.3 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 Olivetti mediante apposita delibera, sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza. Il Codice Etico è adottato con delibera del CdA della Società, mentre le procedure attuative del Modello 231 sono adottate secondo quanto previsto dalla 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 del supporto della Direzione Compliance di TIM la quale, a sua volta, si coordina con il Referente 231 della Società.

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 e 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

Olivetti ha aderito all'opzione normativa prevista dall'art. 6, comma 4-bis del Decreto 231 (introdotto dalla Legge n. 183/2011), prevedendo l'attribuzione al Collegio Sindacale dei compiti di Organismo di Vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione di Olivetti, pertanto, ha deliberato l'attribuzione al Collegio Sindacale delle funzioni di Organismo di Vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione, in tale sede e, successivamente con regolare periodicità, provvede a verificare la sussistenza ed il mantenimento dei requisiti di indipendenza, autonomia, onorabilità e professionalità dei membri dell'OdV di cui al successivo par. 5.1.2.

In sede di nomina, i componenti del Collegio Sindacale si impegnano a svolgere le funzioni di OdV 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 di onorabilità, indipendenza e autonomia di seguito richiamati. La figura di Presidente dell'OdV coincide con quella di Presidente del Collegio Sindacale.

La durata in carica dei membri dell'OdV coincide con quella dei membri del Collegio Sindacale.

Per le modalità di tenuta e verbalizzazione delle riunioni trova applicazione la disciplina prevista per il Collegio Sindacale.

5.1.2 Requisiti

Per quanto riguarda i requisiti soggettivi di eleggibilità, professionalità, autonomia e di 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", si rinvia a quanto previsto dalla normativa esterna ed interna vigente per il Collegio Sindacale. Il venir meno di uno di

tali requisiti costituisce o può costituire motivo di ineleggibilità, decadenza o revoca ai sensi della disciplina di legge applicabile per i membri del collegio sindacale di società per azioni e dello statuto sociale.

5.1.3 Autonomia e 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 collocazione, indipendente da qualsiasi funzione aziendale e dal Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale all'interno dell'assetto di governance di Olivetti, dal possesso dei requisiti di indipendenza, onorabilità e professionalità dei membri del Collegio Sindacale, nonché dal fatto che 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.

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 con Olivetti derivanti da qualsivoglia ragione di natura personale, familiare 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.

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.

5.2 Revoca

La revoca dei membri dell'OdV è consentita solo per giusta causa, nelle circostanze e con le modalità previste per i membri del Collegio Sindacale.

Al fine di garantire la necessaria continuità e stabilità nell'esercizio delle funzioni dell'OdV attribuite al Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione può valutare l'attribuzione di tali funzioni ad un soggetto diverso dal Collegio Sindacale soltanto in occasione dell'ordinario rinnovo triennale del Collegio Sindacale, salvo il caso di revoca delle funzioni per giusta causa.

Costituisce, in ogni caso, giusta causa di revoca delle funzioni di OdV attribuite al Collegio Sindacale:

- 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 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 modifichino 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 specifiche verifiche (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 e 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:

- predispose 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 il Consiglio di Amministrazione 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 e degli Amministratori;
- intrattiene interlocuzioni periodiche con la società di revisione ed eventualmente con gli altri attori del Sistema di Controllo Interno (Responsabile *Legal*, Responsabile Direzione *Audit*, Responsabile *Compliance*, Responsabile AC, Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione, etc.);
- si coordina con la Direzione *Compliance* di TIM per gli aspetti di rispettiva competenza.

In particolare, la Direzione *Compliance* di TIM, a sua volta avvalendosi del Referente 231 della Società, oltre allo svolgimento delle attività già richiamate nel presente Modello 231, supporta, per quanto di rispettiva competenza, l'OdV con riferimento a: aggiornamento del Modello 231 e monitoraggio dell'evoluzione normativa e giurisprudenziale in materia di responsabilità degli enti; attività di *risk assessment*; definizione del piano annuale dei controlli ed effettuazione delle verifiche ivi previste; monitoraggio sui flussi informativi ordinari come più oltre richiamati (cfr. successivo paragrafo 5.4 *Reporting nei confronti dell'Organismo di Vigilanza*); comunicazione e formazione⁸.

5.4 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 linea guida aziendale richiamata nella Parte Speciale del Modello 231.

È altresì prevista attività di *reporting* nei confronti dell'OdV da parte del Referente 231 e della Direzione *Compliance* di TIM per gli ambiti di rispettiva competenza sopra riportati.

In questo ambito, l'OdV è informato relativamente al sistema delle deleghe e procure aziendali e all'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*".

5.5 Reporting dell'Organismo di Vigilanza agli Organi Sociali

L'OdV riferisce al Consiglio di Amministrazione con apposita relazione semestrale, in merito all'esito delle attività di vigilanza svolte nel corso del periodo, con particolare riferimento al monitoraggio dell'attuazione

⁸ 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*.

del Modello 231 ed alle eventuali innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti.

La relazione semestrale 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 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 CdA, previa informativa al Presidente del CdA e all'Amministratore Delegato.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione e dall'Amministratore Delegato potranno in ogni momento presentare richiesta di convocazione dell'OdV, 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.

5.6 Whistleblowing

Il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 - di recepimento nel nostro Paese della Direttiva (UE) 2019/1937 – sostituisce le disposizioni previgenti in materia *whistleblowing* previste dal Decreto 231 per il settore privato (e dalla legge n. 179/2017 per il settore pubblico), raccogliendo in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e del regime di protezione dei soggetti che segnalano violazioni di normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato (e dell'amministrazione pubblica), di cui siano venute a conoscenza nel proprio contesto lavorativo.

Al fine di dare efficace attuazione a quanto previsto dal d.lgs. n. 24/2023 che, tra l'altro, ha abrogato le disposizioni di cui all'art. 6, comma 2-ter e comma 2-quater, e modificato l'art. 6, comma 2-bis, del Decreto 231, Olivetti adotta una nuova procedura segnalazioni ("Procedura Whistleblowing") del Gruppo TIM che costituisce parte integrante del Modello 231 (allegato 2) e disciplina il processo di ricezione e gestione delle analisi e segnalazioni.

In particolare, la Procedura *Whistleblowing*:

- prevede canali di segnalazione che consentono a chiunque di presentare denunce riguardanti informazioni su violazioni di leggi (comprese disposizioni normative europee) e regolamenti, del Codice Etico, del Modello 231 nonché del sistema di regole e procedure vigenti nella Società e, per quanto applicabili, nel Gruppo TIM;
- garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante, di coloro che sono coinvolti nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione stessa e della relativa documentazione;
- contempla misure di protezione per gli autori della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, nonché per gli altri soggetti specificamente individuati dal d.lgs. n. 24/2023 (ad esempio, facilitatori, colleghi ecc.);
- vieta il compimento di ogni forma di ritorsione a danno della persona che effettua una segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, nonché degli altri soggetti specificamente individuati dal d.lgs. n.24/2023 (ad esempio, ai facilitatori, ai colleghi ecc.).

Nel rispetto dell'art. 6, comma 2-*bis*, del Decreto 231 e del d.lgs. n. 24/2023, il presente Modello 231 estende l'applicazione di cui al Sistema Disciplinare anche nei confronti di chi viola le norme sulla gestione della segnalazione e/o le misure poste a tutela del segnalante, nonché nei confronti del segnalante nei casi di cui all'articolo 16, comma 3, del d.lgs. n. 24/2023, salvo quanto previsto dall'articolo 21, comma 1, lettera c) del d.lgs. n. 24/2023 (cfr. *infra* paragrafo 8 Sistema Disciplinare).

Le segnalazioni, anche in forma anonima, possono essere trasmesse attraverso il Portale informatico, accessibile dalla pagina dedicata al *Whistleblowing* presente sia sul sito internet di TIM sia sulla intranet aziendale della Società.

Le segnalazioni possono essere altresì trasmesse:

- in forma orale, tramite sistemi di messaggistica vocale, al Numero Verde indicato sulla pagina dedicata al "*Whistleblowing*" presente sia sul sito internet sia sulla intranet aziendale della Società. Il canale orale è gestito dalla Direzione Audit del Gruppo TIM con le garanzie di riservatezza previste dalla Procedura *Whistleblowing*;
- a mezzo posta ordinaria, indirizzata all'Organismo di Vigilanza 231 di Olivetti, all'indirizzo: Strada Monte Navale n. 2/C - 10015 Ivrea (TO).

Il segnalante può inoltre chiedere di effettuare una segnalazione orale mediante un incontro diretto con il personale della Direzione Audit preposto alla gestione del canale di segnalazione.

Owner del processo di gestione delle segnalazioni è l'Organismo di Vigilanza che, al fine di dare seguito alle stesse, si avvale del supporto della Direzione *Audit* del Gruppo TIM.

Per ulteriori approfondimenti rispetto a quanto illustrato nel presente paragrafo si rimanda alla Procedura *Whistleblowing* del Gruppo TIM.

Alle segnalazioni o alle denunce all'autorità giudiziaria o contabile effettuate fino al 14 luglio 2023 continua ad applicarsi la normativa previgente.

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 il Sistema di Controllo Interno sull'Informativa Finanziaria e *Safety Management System*;

- **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 Olivetti 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 e 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 Olivetti è stato valutato come estremamente improbabile, la Società ha ritenuto comunque adeguati i presidi posti dai principi del Codice Etico, nonché dalle procedure vigenti.

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 coordinato dal Referente 231 e con il supporto della Direzione *Compliance* del Gruppo TIM. Il Referente 231 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*, la Società ha condotto le seguenti attività: identificazione dei soggetti che svolgono i ruoli chiave nell'ambito delle attività di Olivetti 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 quali-quantitativi;
- 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*, Olivetti 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* è stata 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.

Olivetti si conforma alla matrice delle incompatibilità di Gruppo TIM 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. Tale attività è stata assolta nel risk register Aziendale.

- *“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 Olivetti il sistema di deleghe dei poteri è disciplinato sia nel risk register, che nella procedura di Gruppo 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 Olivetti 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 Olivetti 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, Olivetti si attiene a 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 relativo 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 Olivetti, 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.

A supporto dell'adozione del Modello 231, sono assicurati, 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* di TIM e che risulta definita e condivisa con l'OdV, trovano realizzazione, con il coinvolgimento del Referente 231, attraverso:

- il raccordo tra il Referente 231, la Direzione *Compliance* di TIM e la Funzione *Human Resources* ("Funzione HR") 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 HR.

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.

Olivetti 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.

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 Olivetti 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, compresa la Procedura *Whistleblowing*.

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 Olivetti 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 HR, il monitoraggio del funzionamento e dell'effettività del Sistema Disciplinare.

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

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 Olivetti 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;
- qualsiasi ritorsione da intendersi come comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica in materia di *whistleblowing* e che provoca o può provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia o che ha effettuato una divulgazione pubblica e/o agli altri soggetti specificamente individuati dal d.lgs. n. 24/2023;

- la mancata istituzione di canali di segnalazione interna;
- la mancata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni;
- l'adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni non conforme alle prescrizioni di cui agli articoli 4 e 5 del d.lgs. n. 24/2023;
- l'omessa attività di verifica e analisi con riguardo alle segnalazioni ricevute;
- la messa in atto di azioni o comportamenti con i quali la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla;
- la violazione dell'obbligo di riservatezza in ordine all'identità del segnalante, delle persone coinvolte o, comunque, menzionate nella segnalazione nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Nei casi di cui all'articolo 16, comma 3, del d.lgs. n. 24/2023 (*i.e.* in caso di accertamento con sentenza, anche non definitiva di primo grado, nei confronti del segnalante della responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati connessi alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, ovvero della responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa grave), salvo quanto previsto dall'articolo 21, comma 1, lettera c) del d.lgs. n. 24/2023, la Società darà corso al procedimento disciplinare secondo quanto previsto dal presente Sistema Disciplinare, dal CCNL TLC e dalla legge.

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, di componenti del Collegio Sindacale e membri dell'OdV, 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;
- la messa in atto di qualsiasi forma di ritorsione come in precedenza richiamata e, più in generale, l'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 membri dell'Organismo di Vigilanza

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, qualora non sia egli stesso il soggetto della contestazione, o nel caso, il membro più anziano dell'OdV, informa il Presidente del Consiglio di Amministrazione 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/membri OdV, acquisite nello svolgimento delle sue funzioni e che non siano state ritenute infondate, affinché provveda a investire della questione l'organo collegiale e promuovere 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 Presidente del Consiglio di Amministrazione sia egli stesso destinatario della contestazione, l'OdV investe della questione il Consiglio di Amministrazione.

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/membri dell'OdV, 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, Sindaci e membri dell'Organismo di Vigilanza*).

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, 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 ai 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.

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.

In particolare, l'OdV, dopo aver espletato gli accertamenti rientranti nell'ambito della propria attività ispettiva e secondo quanto previsto dalla Procedura *Whistleblowing*, ove applicabile, richiede alle funzioni

interessate di avviare il procedimento disciplinare per l'assunzione delle determinazioni di competenza. L'esito del suddetto procedimento dovrà essere comunicato dalle funzioni interessate 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 HR - trasmette al Responsabile della Funzione HR 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 HR 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 e dai contratti collettivi applicati.

In particolare, la Funzione HR 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 HR 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 HR 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 all'Amministratore Delegato 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, l'Amministratore Delegato, per il tramite del Responsabile della Funzione HR 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 accerti la fondatezza degli elementi acquisiti e di imputabilità di una violazione di maggiore gravità, l'Amministratore Delegato per il tramite del Responsabile della Funzione HR, 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, l'Amministratore Delegato 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 HR 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 HR 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'OdV provvede ad investire – tramite il suo Presidente – il Consiglio di Amministrazione per 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, Sindaci e membri dell'Organismo di Vigilanza

Qualora l'OdV, a conclusione della propria istruttoria, riscontri 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 subordinato⁹, e/o di Sindaco/membro dell'OdV, il Presidente dell'OdV o il membro più anziano dell'OdV (qualora il primo sia egli stesso coinvolto nel procedimento) trasferisce le risultanze dell'attività istruttoria al Presidente del Consiglio di Amministrazione ovvero al Consiglio di Amministrazione (qualora il Presidente stesso sia coinvolto nel procedimento), predisponendo apposita relazione.

A seguito dell'acquisizione della relazione dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione convoca il Consigliere e/o il Sindaco/membro dell'OdV 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 dell'OdV, 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 accerti la fondatezza degli elementi acquisiti o 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.

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

⁹ 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".

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.

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 o Sindaco/membro dell'OdV interessato nonché al Presidente dell'OdV (ovvero al membro più anziano nel caso di coinvolgimento del Presidente stesso), per le opportune valutazioni.

Qualora l'OdV, in fase di istruttoria, riscontri 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.

In caso di violazioni del Modello 231 da parte di uno o più membri dell'OdV, il Presidente dell'OdV o il membro più anziano dell'OdV (qualora il primo sia egli stesso coinvolto nel procedimento) informerà immediatamente il Consiglio di Amministrazione della Società che, previa contestazione della violazione e concessione degli adeguati strumenti di difesa, prenderà gli opportuni provvedimenti.

Nel caso sia emessa sentenza di condanna anche di primo grado per uno dei reati rilevanti ai fini del Decreto 231, il Consigliere o Sindaco/membro dell'OdV condannato dovrà darne immediata comunicazione al Presidente dell'OdV che, a sua volta, procederà a riferire tempestivamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione ovvero al membro più anziano, qualora il Presidente stesso sia oggetto del procedimento, per l'adozione delle opportune iniziative.

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 del Referente 231, 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* per quanto di rispettiva 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*, il Referente 231 e Direzione *Compliance* di TIM.