

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. N. 231/01

Toyota Insurance Management SE

Versione n. 3

Dicembre 2024

INDICE

PARTE GENERALE	4
1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE	4
2. LE LINEE GUIDA	8
2. CODICE ETICO	8
3. IL MODELLO DI TIM	9
3.1 Attività di TIM	9
3.2 La costruzione e l'aggiornamento del Modello	11
3.3 La funzione del Modello	13
3.4 Principi ed elementi ispiratori del Modello	13
3.5 Adozione e gestione del Modello nell'ambito del Gruppo	14
4. CATEGORIE DI REATO E PROCESSI SENSIBILI	14
5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)	15
5.1 Identificazione, requisiti, nomina e revoca	15
5.2 Funzioni e poteri dell'OdV	16
5.3 Reporting dell'OdV verso il vertice aziendale	17
5.4 Obblighi informativi all'Organismo di Vigilanza	18
5.5 Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza	18
5.6 Raccolta e conservazione delle informazioni	19
6. PIANO DI FORMAZIONE E DI COMUNICAZIONE	19
6.1 Comunicazione e formazione per i Dipendenti	19
6.2 Comunicazione per Consulenti, Partner	20
7. SISTEMA DISCIPLINARE	20
7.1 Funzione del sistema disciplinare	20
7.2 Misure nei confronti di quadri e impiegati	20
7.3 Misure nei confronti dei Dirigenti	21
7.4 Misure nei confronti del Preposto	21
7.5 Misure nei confronti di Consulenti e Partner	21
8. PROGRAMMA DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO	22
9. VERIFICHE PERIODICHE DEL MODELLO	22
10. Whistleblowing	22
10.1 Canale interno	22
10.2 Canale esterno	23

DEFINIZIONI

“TIM”: **Toyota Insurance Management SE**, fondata nel 1999 in Inghilterra. La sede legale è sita in Toyota-Allee 5, 50858 Köln, Germania, registrata presso la Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK) come società agenziale. È una società per azioni europea di intermediazione assicurativa con sede in Germania, parte del gruppo societario che fa riferimento, in Europa, alla controllante Aioi Nissay Dowa Europe Limited (di seguito anche “il **Gruppo**”).

“Attività Sensibili”: singole attività, all’interno di ciascun Processo Sensibile, considerate a rischio di commissione dei Reati contemplati dal Decreto;

“CCNL”: contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile ai Dipendenti;

“Codice Etico”: codice etico adottato da TIM, sede secondaria italiana;

“OdV”: Organismo di Vigilanza ai sensi del Decreto;

“Consulenti”: coloro che agiscono in nome e/o per conto di TIM sulla base di apposito mandato o di altro vincolo contrattuale di consulenza o collaborazione;

“Decreto”: il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”, come successivamente modificato e integrato;

“Dipendenti”: lavoratori subordinati, parasubordinati, stagisti e/o interinali (compresi i dirigenti);

“Linee Guida”: le Linee Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo secondo il Decreto;

“Modello”: il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal Decreto;

“Operazione Sensibile”: operazione, atto o comportamento che si colloca nell’ambito dei Processi Sensibili e può avere qualsivoglia natura, ad esempio commerciale, industriale, finanziaria, di lobby, societaria, ecc.;

“P.A.”: qualsiasi pubblica amministrazione, inclusi i relativi esponenti nella loro veste di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio anche di fatto;

“Partner”: ad esclusione dei Consulenti, tutte le controparti contrattuali di TIM, indifferentemente persone fisiche o giuridiche, quali fornitori, concessionarie, clienti ed in generale tutti i soggetti verso o da parte dei quali TIM, eroghi o riceva una qualunque prestazione contrattualmente regolata (agenti, procacciatori, soggetti con cui TIM concluda un’associazione temporanea d’impresa, joint venture, consorzi, ecc.), ove ricompresa anche solo potenzialmente nell’ambito di Processi Sensibili;

“Preposto”: il Preposto di TIM;

“Processi Sensibili”: insieme di processi di TIM sensibili al rischio di commissione di Reati;

“Protocollo”: procedure e attività di controllo poste in essere per ciascuna Attività Sensibile al fine di ridurre a livello “accettabile” il rischio di commissione di Reati ai sensi del Decreto;

“Reati”: i c.d. “reati presupposto” rilevanti a norma del Decreto

PARTE GENERALE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE

Il Decreto Legislativo n. 231/2001 è stato emanato in attuazione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300, in sede di adeguamento della normativa interna ad alcune convenzioni internazionali¹.

In vigore dal 4 luglio 2001, il Decreto ha introdotto nell'Ordinamento italiano, nel solco dell'esperienza statunitense ed in conformità a quanto previsto anche in ambito europeo, un nuovo regime di responsabilità - denominata "amministrativa" ma caratterizzata da profili di rilievo squisitamente penale - a carico degli enti, persone giuridiche e società, derivante dalla commissione o tentata commissione di determinate fattispecie di reato poste nell'interesse o a vantaggio degli enti stessi. Tale responsabilità si affianca alla responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente commesso il reato.

Si tratta di una novità di estremo rilievo: difatti sino all'entrata in vigore del Decreto, l'interpretazione consolidata del principio costituzionale di personalità della responsabilità penale lasciava le persone giuridiche indenni dalle conseguenze sanzionatorie connesse alla commissione di reati, salvo che per l'eventuale risarcimento del danno - se ed in quanto esistente - e per l'obbligazione civile di pagamento delle multe o ammende inflitte alle persone fisiche autori materiali del fatto, in caso di loro insolvibilità (artt. 196 e 197 codice penale).

L'introduzione di una nuova ed autonoma fattispecie di responsabilità "amministrativa", invece, consente di colpire direttamente gli enti che abbiano coltivato un proprio interesse o tratto un vantaggio dalla commissione di determinati reati posti in essere dalle persone fisiche che "impersonano" l'ente o che operano, comunque, nell'interesse di quest'ultimo.

Le fattispecie di reato suscettibili – in base al Decreto – di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente, i c.d. "reati presupposto", sono soltanto quelle espressamente elencate dal legislatore, ed in particolare:

- I. **Reati contro la Pubblica Amministrazione** articolo 1, comma 77, lettera A) della Legge 6 novembre 2012, n. 190, e successivamente integrati dall'articolo 1, comma 9 della Legge 9 gennaio 2019, n. 3 e dal D. Lgs. 14 luglio 2020 n. 75, dal D. Lgs. n.156 del 4 ottobre 2022, dalla Legge 9 ottobre 2023 n. 137, dalla Legge 28 giugno 2024 n. 90, dalla Legge 4 luglio 2024 n.92, dalla Legge 8 agosto 2024 n.112, agli articoli 24 e 25 del D. Lgs. 231/01;
- II. **Delitti informatici e trattamento illecito dei dati** introdotti dall'articolo 7 della Legge 18 marzo 2008, n. 48 e modificati dall'art. 1, D.L. n. 105/2019, convertito con modifiche dalla Legge n. 133/2019 e dalla Legge n. 238 del 23 dicembre 2021 e con la Legge 28 giugno 2024 n.90, inseriti all'articolo 24-bis del D. Lgs. 231/01;
- III. **Delitti di criminalità organizzata** introdotti dall'articolo 2, comma 29 della Legge 15 luglio 2009, n. 94 e successivamente integrati dalla Legge 1° ottobre 2012, n. 172 e dalla Legge 11 dicembre 2016, n. 236, inseriti all'articolo 24-ter del D. Lgs. 231/01;

¹ La legge delega 29 settembre 2000, n. 300 ratifica ed esegue diversi atti internazionali, elaborati in base al Trattato dell'Unione Europea, tra i quali:

- la Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee (Bruxelles, 26 luglio 1995);
- la Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri dell'Unione Europea (Bruxelles, 26 maggio 1997);
- la Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali (Parigi, 17 dicembre 1997).

- IV. **Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** introdotti dall'articolo 6 della Legge 23 novembre 2001, n. 406 successivamente integrati dall'articolo 15, comma 7, lett. A), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, inseriti all'articolo 25-bis del D. Lgs. 231/01;
- V. **Delitti contro l'industria e il commercio** introdotti dall'articolo 15, comma 7, lett. B) della Legge 23 luglio 2009, n. 99, successivamente modificati con la Legge 27 dicembre 2023 n. 206, inseriti all'articolo 25-bis.1 del D. Lgs. 231/01;
- VI. **Reati societari** introdotti dal D. Lgs. 11 aprile 2002, n. 61 successivamente integrati dalla Legge 6 novembre del 2012, n. 190 e dalla Legge 27 maggio 2015, n. 69 e dal D. Lgs. 2 marzo 2023, n. 19, inseriti all'articolo 25-ter del D. Lgs. 231/01;
- VII. **Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** introdotti dalla Legge 14 gennaio 2003, n. 7, inseriti all'articolo 25-quater del D. Lgs. 231/01;
- VIII. **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** introdotti dalla Legge 9 gennaio 2006, n. 7 e successivamente integrati dalla Legge 1° ottobre 2012, n. 172, inseriti all'art. 25-quater.1 del D. Lgs. 231/01;
- IX. **Delitti contro la personalità individuale** introdotti dalla Legge 11 agosto 2003, n. 228 poi integrati dalla Legge 1° ottobre 2012, n. 172, dalla Legge 29 ottobre 2016, n. 199 e in ultimo dalla Legge 23 dicembre 2021, n.238, inseriti all'articolo 25-quinquies del D. Lgs. 231/01;
- X. **Abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato** previsti dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62, modificati con la Legge 23 dicembre 2021 n. 238, inseriti all'articolo 25-sexties del D. Lgs. 231/01;
- XI. **Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commesse in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro** introdotti dalla Legge 3 agosto 2007, n. 123 e successivamente modificati dall'articolo 300 del D. Lgs. 81/08, inseriti all'articolo 25-septies del D. Lgs. 231/01;
- XII. **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** introdotti dal D. Lgs. 21 novembre 2007, n. 231 e successivamente integrati dalla Legge 15 dicembre 2014, n. 186 e dal D. Lgs. 8 novembre 2021, n. 195, inseriti all'articolo 25-octies nel D. Lgs. 231/01;
- XIII. **Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti** introdotto dal D. Lgs. 184/2021, modificati con la Legge 9 ottobre 2023 n.137 e inseriti all'art. 25-octies.1, D.Lgs. n. 231/2001;
- XIV. **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** introdotti dall'articolo 15, comma 7, lett. C) della Legge 23 luglio 2009, n. 99, modificati con la Legge 8 agosto 2023 n.93 e con la Legge 7 ottobre 2024 n.143 ed inseriti all'articolo 25-novies del D. Lgs. 231/01;
- XV. **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria** introdotti dall'art. 4 della Legge 3 agosto 2009, n. 116 ed inseriti all'articolo 25-decies del D. Lgs. 231/01;
- XVI. **Reati ambientali** introdotti dal D. Lgs. 7 luglio 2011, n. 121 e successivamente modificati dalla Legge 22 maggio 2015, n. 168 e dalla Legge 9 ottobre, n. 137, inseriti all'articolo 25-undecies del D. Lgs. 231/01;
- XVII. **Impiego di cittadini di Paesi terzi di cui il soggiorno è irregolare**, introdotto dal D. Lgs. 16 luglio 2012, n. 109 e successivamente modificati con la Legge 5 maggio 2023 n. 250 ed inserito all'articolo 25-duodecies del D. Lgs. 231/01;

- XVIII. **Razzismo e xenofobia** introdotti dalla Legge 20 novembre 2017, n. 167 ed inseriti all'articolo 25-terdecies nel D. Lgs. 231/01;
- XIX. **Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** introdotti dagli artt. 1, 4 della Legge n. 401/1989 ed inseriti all'articolo 25-quaterdecies del D. Lgs. 231/01;
- XX. **Reati tributari** introdotti dall'articolo 39, comma 2 della Legge 19 dicembre 2019, n. 157 e successivamente modificati dal D. Lgs. 14 luglio 2020, n. 75, dal D. Lgs. 4 ottobre 2022, n. 156, e dal D. Lgs. del 14 giugno 2024 n.87 e inseriti all'articolo 25-quinquiesdecies del D. Lgs. 231/01;
- XXI. **Reati di Contrabbando** introdotti dal D. Lgs. 14 luglio 2020, n. 75 e modificati con il D. Lgs. 4 ottobre 2022 e dal D.Lgs n. 141 del 26 settembre 2024, inseriti all'articolo 25-sexiesdecies del D. Lgs. 231/01.
- XXII. **Delitti contro il patrimonio culturale** introdotti dalla L. n. 22/2022 e inseriti nell'art. 25-septiesdecies del D.Lgs. 231/2001.
- XXIII. **Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici** introdotti dalla L. n. 22/2022 e inseriti nell'art. 25-duodevices, D.Lgs. 231/2001).

Le sanzioni previste dalla legge a carico degli enti in conseguenza della commissione o tentata commissione degli specifici reati sopra menzionati consistono in:

- sanzioni pecuniarie (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche come misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, che possono consistere in:
 - ✓ interdizione dall'esercizio dell'attività; sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - ✓ divieto di contrarre con la pubblica amministrazione;
 - ✓ esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
 - ✓ divieto di pubblicizzare beni o servizi
- confisca del profitto che l'ente ha tratto dal reato (sequestro conservativo, in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza di condanna (che può essere disposta in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria è determinata attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo unitario variabile fra un minimo di euro 258,22 ed un massimo di euro 1.549,37. L'Autorità Giudicante stabilisce prima il numero di quote da applicare tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare od attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. Successivamente si passa alla quantificazione dell'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, con la finalità di assicurare l'efficacia della sanzione (art. 11 del Decreto).

Le sanzioni interdittive si applicano esclusivamente in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni dell'interdizione dell'esercizio dell'attività, del divieto di contrarre con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate – nei casi più gravi – in via definitiva. Secondo il dettato del Decreto, l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da *“persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso”* (c.d. “soggetti in posizione apicale”; art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di soggetti in posizione apicale (c.d. “soggetti sottoposti all'altrui direzione”, art. 5, comma 1, lett. b) del Decreto).

Per espressa previsione normativa (art. 5, comma 2 del Decreto) l'ente non sarà ritenuto responsabile se le persone fisiche sottoposte all'altrui direzione abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

In caso di reato commesso invece da un soggetto in posizione apicale, l'ente non risponderà se riuscirà a provare che (art. 6, comma 1 del Decreto):

- a. l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quelli verificatisi;
- b. il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento, è stato affidato ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c. le persone fisiche hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello di organizzazione e di gestione;
non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lettera b)².

Il Decreto delinea gli estremi del contenuto del modello di organizzazione e di gestione, prevedendo che debba rispondere – in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati – alle seguenti esigenze:

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

Il modello di organizzazione e di gestione può essere predisposto traendo spunto dai codici di comportamento redatti dalle associazioni di categoria rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia il quale, di concerto con i Ministeri competenti, potrà formulare entro 30 giorni osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati (art. 6, comma 3 del Decreto).

² La Relazione illustrativa del Decreto sottolinea a tal proposito: *“si parte dalla presunzione (empiricamente fondata) che, nel caso di reato commesso da un vertice, il requisito “soggettivo” di responsabilità dell'ente [ossia la c.d. “colpa organizzativa” dell'ente] sia soddisfatto, dal momento che il vertice esprime e rappresenta la politica dell'ente; ove ciò non accada, dovrà essere la società a dimostrare la sua estraneità, e ciò potrà fare soltanto provando la sussistenza di una serie di requisiti tra loro concorrenti”*.

2. LE LINEE GUIDA

Nella predisposizione del presente Modello, TIM si è pertanto ispirata alle “Linee guida ANIA” ed alle “Linee guida Confindustria” nella versione approvata il 7 marzo 2002 e aggiornata al 06 dicembre 2014, in attuazione di quanto previsto all’art. 6, comma 3, del Decreto; in particolare, Confindustria, tra le associazioni di categoria, ha definito le proprie Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo, fornendo alle imprese associate indicazioni metodologiche su come individuare le aree di rischio e strutturare, appunto, i modelli predetti. Le Linee Guida suggeriscono alle società di utilizzare processi di risk assesment e risk management prevedendo le seguenti fasi per la definizione del modello:

- l’identificazione dei rischi;
- la predisposizione e/o l’implementazione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di cui sopra, attraverso l’adozione di specifici protocolli. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono: a) codice etico; b) sistema organizzativo; c) procedure manuali ed informatiche; d) poteri autorizzativi e di firma; e) sistemi di controllo e gestione; f) comunicazione al personale e sua formazione. Dette componenti devono essere informate ai principi di: 1) verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione; 2) applicazione del principio di separazione delle funzioni; 3) documentazione dei controlli; 4) previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal modello; 5) autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d’azione dell’organismo di vigilanza;
- l’individuazione dei criteri per la scelta dell’organismo di vigilanza e previsione di specifici flussi informativi da e per l’organismo;
- la possibilità nei “gruppi societari” di soluzioni organizzative che accentrino presso la capogruppo le funzioni previste dal Decreto, purché presso ciascuna controllata sia istituito un organismo di controllo che possa avvalersi delle risorse allocate presso l’analogo organismo della capogruppo e possa svolgere in concreto, mediante le risorse a disposizione che agiscono in qualità di professionisti esterni, attività di controllo e di reporting all’organismo di controllo della capogruppo³.

2. CODICE ETICO

Il Codice Etico è parte integrante del modello di organizzazione, gestione e controllo ed ha lo scopo di esprimere principi di “deontologia aziendale” che TIM - in linea con i principi e i valori fondamentali ai quali da sempre impronta la propria attività - riconosce come propri e sui quali richiama l’osservanza da parte di tutti i Dipendenti e Collaboratori, degli Organi Sociali, dei Consulenti, dei Partner e di tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni con la società.

Il Modello complessivamente inteso, invece, risponde all’esigenza specifica di prevenire la commissione di particolari tipologie di reato (a vantaggio o nell’interesse della società), che possono determinare una responsabilità amministrativa di TIM come prevista dal Decreto. L’efficace e costante attuazione del Modello è tra i presupposti dell’esenzione di TIM da tale responsabilità.

Pur a fronte della diversa funzione assolta dal Modello rispetto al Codice Etico, essi sono redatti secondo principi, regole e procedure comuni, al fine di creare un insieme di regole interne

³ Tale soluzione non è indicata per i gruppi con controllate quotate, dove l’ingente mole di controlli rende indispensabile l’istituzione presso le controllate di un organismo di vigilanza dotato di risorse adeguate.

coerenti ed efficaci.

In particolare, gli elementi costitutivi del Codice Etico, a cui si rinvia per il relativo dettaglio, sono:

- i principi di deontologia aziendale;
- le norme etiche applicabili alle relazioni con tutti i portatori di interessi della società;
- gli standard etici di comportamento;
- le sanzioni disciplinari per i casi di violazione.

3. IL MODELLO DI TIS

3.1 Attività di TIM

Toyota Insurance Management SE (di seguito anche la “Società” o “TIM”) è una società per azioni europea di intermediazione assicurativa con sede in Germania, parte del gruppo societario che fa riferimento, in Europa, alla controllante Aioi Nissay Dowa Europe Limited.

Nello specifico, TIM è controllata per il 75% dalla suddetta Aioi Nissay Dowa Europe Limited (UK) ed è partecipata, per il restante 25%, da Toyota Financial Services Plc. (UK).

La controllante ultima è MS&AD Insurance Group Holdings inc.

TIM è stata costituita nel 1999 in Inghilterra, come una realtà di intermediazione assicurativa partner del “Gruppo Toyota”. Il gruppo Toyota, fin dalla sua fondazione nel 1937, si è costantemente impegnato a fornire il proprio contributo ad uno sviluppo sostenibile della società, attraverso la progettazione di prodotti e servizi di elevata qualità. Il cosiddetto “Toyota Way”, in particolare, riflette i valori ed i metodi di lavoro, condivisi da tutta l'organizzazione Toyota. La Società è attualmente presente in tutto il mercato europeo, con sedi in Italia, Regno Unito, Germania, Spagna, Francia, Belgio, nonché in Norvegia, Svezia, Finlandia, Danimarca, Ungheria e Portogallo. La sede italiana è stata costituita il 26 febbraio 2007, ed è stata autorizzata ad operare in Italia in regime di stabilimento ed è iscritta nella sezione ordinaria del Registro Imprese di Roma, con numero di iscrizione 09368451002 ed è autorizzata ad operare in Italia in regime di stabilimento attraverso la sua sede secondaria ed è iscritta nell'elenco degli Intermediari dell'Unione Europea annesso al R.U.I. al numero UE00010813.

La sede legale è sita in Toyota-Allee 5, 50858 Köln, Germania,

La sede secondaria italiana è sita in Via Kiiciro Toyoda, 2, Roma (Rm), Cap 00148.

TIM è stata fondata con lo scopo di:

- occuparsi per conto proprio e/o per conto di terzi, di tutti i tipi di operazioni assicurative e/o di coassicurazione, in tutte le categorie di assicurazioni diverse dall'assicurazione sulla vita, qualsiasi tipo di operazione di riassicurazione, diversa dalla riassicurazione vita,
- esercitare tutte o parte delle attività degli intermediari assicurativi e / o degli intermediari di riassicurazione e / o degli intermediari di assicurazione collegati e / o di agenti assicurativi e/o consulenti assicurativi (avendo riguardo a tutti i rami assicurativi, ivi compresi, senza limitazioni, rischi di aviazione e aeronautici di tutti i tipi, incendio, marittimi, vita, di rendita, delle persone, pensione, malattia, responsabilità del datore di lavoro, danno consequenziale, responsabilità civile, di obbligazioni, bagaglio, viaggio, incidente, furto, rapina, risarcimento per infortuni sul lavoro, indennità, auto, cristalli, bestiame, fedeltà e caldaia) e/o consulenti pensionistici, consulenti, valutatori, periti, attuari e / o esperti di sinistri.

È ammessa ad esercitare l'attività assicurativa in Italia in stabilimento attraverso la sua sede secondaria.

Pertanto, una delle particolarità del soggetto in questione è quello di essere la sede secondaria di una società straniera ammessa ad esercitare la sua attività (di assicurazioni) in Italia in virtù del principio di mutuo riconoscimento.

Il core business della società consiste nella intermediazione di prodotti assicurativi per proteggere il cliente da Furto e Incendio, Calamità naturali, Atti vandalici, Cristalli. Tali i prodotti sono acquistabili sia all'interno dei finanziamenti Toyota che presso la rete delle Concessionarie Toyota con metodo contantista. Con il metodo contantista viene distribuito, separatamente, anche il prodotto RC Auto.

Essa è rappresentata in Italia dal Preposto che ne ha la rappresentanza attiva e passiva; il Preposto è coadiuvato da personale dipendente parte del quale ha anche determinati poteri di firma secondo un preciso sistema di deleghe (c.d. "POD") in coerenza con l'Organigramma ed il Funzionigramma di TIM medesima (entrambi i documenti sono oggetto di periodica revisione e modifica). TIM, in quanto sede secondaria, non ha un Collegio Sindacale in Italia e il sistema dei controlli è demandato a funzioni interne in stretto coordinamento con le preposte funzioni del Gruppo (Risk & Compliance) ed esterne (Revisore Legale e Auditors del Gruppo).

A livello europeo Toyota Insurance Management SE costituisce il canale distributivo primario della Compagnia Aioi Nissay Dowa Insurance Company of Europe SE.

Anche a livello locale, TIM opera principalmente come società agenziale della Compagnia Aioi Nissay Dowa Insurance Company of Europe SE (di seguito anche "AND-E"), con cui sussiste un mandato agenziale conferito dalla sede secondaria italiana della predetta Compagnia al fine di provvedere allo sviluppo del portafoglio della Compagnia in Italia.

Come precisato, il suo *core business* è rappresentato dalla distribuzione dei prodotti di AND-E ramo danni, Corpi Veicoli Terrestri e Responsabilità Civile Autoveicoli Terrestri. Al fine di completare la propria offerta assicurativa, in virtù di ulteriori accordi di distribuzione o di un accordo orizzontale con altro intermediario, in Italia (come in altri paesi) TIM distribuisce anche prodotti di altre Compagnie. Ai fini del collocamento dei prodotti assicurativi presso la clientela finale, costituita principalmente dai clienti Toyota/Lexus, TIM si avvale di una rete distributiva costituita da Concessionari e Centri di Assistenza Autorizzati Toyota/Lexus, iscritti alla sezione E del RUI e dai relativi loro collaboratori.

Residualmente, al momento, TIM colloca alcuni prodotti anche tramite Applicazione mobile.

TIM svolge, inoltre, attività distributiva senza la collaborazione della propria rete distributiva in favore delle local entities del gruppo Toyota (Toyota Motor Italia S.p.a., Toyota Financial Services Italia S.p.a., Kinto Italia S.p.a.) e alcune Concessionarie/CAA (al momento una Concessionaria) relativamente a prodotti delle medesime tipologie sopra menzionate e di ulteriori, al fine di soddisfare le esigenze assicurative delle stesse (di seguito anche "Business B2B").

È opportuno evidenziare che il Business B2B rappresenta un'attività marginale, anche in termini di fatturato, rispetto al core business sopra descritto.

Si precisa altresì che, nei confronti delle sopra menzionate *local entities* del Gruppo Toyota presta in alcuni casi attività di consulenza ex art. 119 ter del Codice delle Assicurazioni ("CAP"), su cui si preciserà meglio al paragrafo 9, e di supporto nella gestione amministrativa delle coperture.

La clientela di TIM in Italia è quindi costituita, da un lato, dalle stesse *local entities* italiane del Gruppo Toyota e, dall'altro, principalmente, da possessori o utilizzatori di autoveicoli del marchio Toyota/Lexus.

Il Gruppo attua a favore di TIM una serie di servizi, tra cui rilevano il coordinamento e il controllo delle attività di tesoreria nonché i servizi informatici. Il Gruppo si occupa direttamente delle attività connesse agli investimenti finanziari. La remunerazione di questi servizi è regolamentata da un contratto di management che determina l'ammontare, su base annua, di un "service fee".

La struttura operativa italiana e l'attività svolta, comportano per TIM quanto segue:

1. lo “status” di stabile organizzazione prevista fiscalmente dall’art. 162 D.P.R. 917/86 e civilisticamente agli artt. 2197 e 2299 del Codice Civile (nonché, più in generale, dal Modello OCSE);
2. l’esistenza di un centro di imputazione di diritti ed obblighi IVA autonomi rispetto a quelli del Gruppo;
3. l’assoggettamento agli obblighi previsti dalla normativa assicurativa e quindi l’assoggettamento agli obblighi previsti dalla regolamentazione emanata dall’IVASS;
4. l’assoggettamento in genere alle leggi dello Stato italiano (tra cui le materie in tema di lavoro, sicurezza e privacy).

Come previsto dal Decreto, il modello di organizzazione e di gestione può essere adottato sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia.

3.2 La costruzione e l’aggiornamento del Modello

TIM, sensibile all’esigenza di diffondere e consolidare la cultura della trasparenza e dell’integrità morale, nonché consapevole dell’importanza di adottare un sistema di controllo della liceità e della correttezza nella conduzione di ogni attività aziendale, ha deliberato la relativa implementazione.

La predisposizione, l’adozione e l’aggiornamento del Modello sono previste dalla legge in termini di “facoltà” e non di un obbligo per l’ente; tuttavia, l’iniziativa descritta risponde all’esigenza di porre in essere delle prescrizioni introdotte nell’ordinamento italiano a mezzo del Decreto e rappresenta un’opportunità di revisione critica delle norme e degli strumenti di governance già proprie della cultura e dell’organizzazione di TIM, cogliendo nel contempo l’occasione per ulteriormente razionalizzare l’attività svolta (inventario delle aree di attività e dei Processi Sensibili, analisi dei rischi potenziali, valutazione e adeguamento del sistema dei controlli già esistenti sui Processi Sensibili, etc.) e sensibilizzare, con particolare riferimento alla responsabilità amministrativa delle imprese, le risorse impiegate rispetto al tema del controllo dei processi aziendali, rilevante ai fini della prevenzione “attiva” dei reati.

La predisposizione del Modello Organizzativo è stata preceduta da una serie di attività preparatorie suddivise in differenti fasi, dirette tutte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi in linea con le disposizioni del Decreto medesimo ed ispirate, oltre che alle norme in esso contenute, anche alle Linee Guida ed alle politiche dell’azionista di controllo.

Si descrivono qui di seguito brevemente le fasi prima richiamate in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio e di rilevazione dell’attuale sistema di presidi e controlli predisposto da TIM per prevenire i reati, sulle cui basi è stato predisposto il presente documento

a) Identificazione delle aree, delle attività e dei Processi Sensibili (c.d.) “as-is analysis”

Obiettivo di questa fase è stato l’analisi del contesto aziendale, al fine di individuare i settori di attività astrattamente idonei a suscitare comportamenti riconducibili ai Reati. Il risultato ottenuto è stato una rappresentazione (cosiddetta “mappa”) dei Processi Sensibili, delle aree/funzioni critiche per il rischio di commissione di reati, del sistema dei controlli esistenti e dei relativi aspetti migliorabili.

Il lavoro di identificazione dei Processi Sensibili si è aperto con l’esame della documentazione aziendale disponibile (atto costitutivo e statuto, organigramma, funzionigramma, regole interne di comportamento, insieme delle deleghe e delle procure, policy aziendali, procedure interne, prassi operative) al fine della comprensione del contesto operativo interno ed esterno di riferimento di TIM, tenendo in considerazione la peculiarità della società, come sede secondaria italiana di una società estera.

Inoltre, al fine di avere un riscontro sulla completezza delle attività sensibili censite e del grado di proceduralizzazione esistente, nonché di eventuali gap presenti nel sistema di controllo interno, sono stati intervistati i singoli “Key Officer” coinvolti, soggetti-chiave della struttura aziendale, per approfondire i seguenti aspetti:

- a) individuazione delle attività primarie delle singole aree/funzioni aziendali;
- b) descrizione delle relative modalità di esecuzione, pianificazione e controllo;
- c) sistema di relazioni sia tra le diverse aree/funzioni aziendali nello svolgimento delle rispettive attività, sia verso l'esterno, con particolare riguardo alla P.A.

Gli organi e le aree/funzioni aziendali, interessati nel corso del progetto, sono stati:

- ✓ Legal & Compliance
- ✓ People, Culture & Organization
- ✓ Risk
- ✓ Contact Center
- ✓ Finance
- ✓ Network Management
- ✓ B2B
- ✓ Retail & Marketing
- ✓ Innovation & Digital Trasformation

I risultati di quanto sopra hanno consentito la mappatura dei rischi descritta nella Parte Speciale del documento.

b) *Comparazione della situazione attuale rispetto al modello a tendere (c.d. "gap analysis")*

Sulla base della rilevazione della situazione esistente in TIM in relazione alle singole area/attività "sensibili", alle aree/funzioni aziendali coinvolte ed ai controlli e procedure esistenti circa i Processi Sensibili, è stata effettuata un'analisi comparativa con il modello "a tendere" evincibile in generale dal Decreto, necessaria a valutare:

- a) l'adequatezza dei protocolli esistenti, ossia la loro attitudine a prevenire comportamenti illeciti (o comunque a ridurre il rischio ad un livello accettabile) e ad evidenziarne l'eventuale commissione;
- b) l'effettività dei protocolli esistenti, ossia l'idoneità degli stessi a ricomprendere e disciplinare tutti i comportamenti potenzialmente illeciti, previsti dal Decreto.

In particolare, le aree di rischio sono state raffrontate con il sistema dei presidi/controlli esistenti presso TIM, per evidenziare eventuali disallineamenti rispetto al modello "a tendere" e fornire suggerimenti utili a porvi rimedio.

Più in dettaglio, per ogni area sensibile (processo) sono stati definiti i seguenti elementi:

1. i rischi associati;
2. le strutture organizzative coinvolte nel processo;
3. il sistema dei presidi e controlli (protocolli) esistente;
4. gli eventuali ulteriori presidi (protocolli) ritenuti utili per il rafforzamento dei controlli.

Inoltre, sono state considerate le eventuali azioni per migliorare l'attuale sistema di controllo ed allineare l'organizzazione interna ai requisiti essenziali per la definizione di un modello "specifico" di organizzazione, gestione e monitoraggio ai sensi del Decreto.

Il modello organizzativo esposto nella Parte Speciale è stato strutturato prevedendo sezioni specifiche per ogni famiglia di reato, in cui vengono trattati i rischi a cui la società risulta potenzialmente esposta; le sezioni sono state articolate nel seguente modo:

1. descrizione dei rischi di reato a cui TIM è potenzialmente esposta;
2. indicazione delle attività/processi sensibili e delle relative funzioni coinvolte;
3. individuazione dei protocolli generali e specifici a presidio dei potenziali rischi di reato.

Ai fini del Decreto, TIM ha ritenuto tutte le aree di rischio ugualmente rilevanti e meritevoli di idonei presidi.

c) Predisposizione del presente documento

Terminate le fasi di analisi sopra descritte, è stato redatto il presente documento, che individua gli elementi costitutivi essenziali del Modello (sistema organizzativo in generale, policies e procedure, sistema di deleghe e procure, flussi informativi e iniziative formative, sistema disciplinare, ecc.) e gli interventi di implementazione dello stesso in conformità al dettato ed alle finalità del Decreto.

Il Modello è costituito sia dalla presente “Parte Generale”, che contiene i principi cardine del Modello e tratta del funzionamento dell’OdV, sia da una “Parte Speciale” nella quale sono riportati, per ogni famiglia di reato, i protocolli preventivi.

3.3 La funzione del Modello

Il Modello è preordinato a configurare un sistema articolato ed organico di protocolli preventivi ed attività di controllo, ex ante ed ex post, volto a prevenire o quanto meno ridurre ad un livello accettabile il rischio di commissione di reati.

L’individuazione delle attività esposte al rischio di reato e la loro proceduralizzazione, nonché la messa a punto di un efficace sistema di controlli, devono concorrere a:

- ✓ rendere tutti coloro che operano in nome e per conto di TIM pienamente consapevoli delle sanzioni cui andrebbe incontro TIM in caso di commissione di Reati;
- ✓ consentire a TIM di adottare tempestivamente i provvedimenti e le cautele più opportuni per prevenire od impedire la commissione di Reati.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di radicare nei Dipendenti e nei Collaboratori, negli Organi Sociali, nei Consulenti e nei Partner e in tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni con TIM e che operino nell’ambito dei Processi Sensibili, (i) il rispetto dei ruoli, delle modalità operative, dei protocolli e, in termini generali, del Modello medesimo e (ii) la consapevolezza del valore sociale di tale Modello al fine di prevenire il rischio di commissione di Reati.

L’efficace attuazione del Modello viene garantita attraverso la costante attività di controllo dell’OdV e la presenza di sanzioni disciplinari idonee a colpire in modo tempestivo ed efficace ogni comportamento illecito.

3.4 Principi ed elementi ispiratori del Modello

Nella predisposizione del Modello, si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti (rilevati in fase di “as-is analysis”), ove giudicati idonei in funzione di prevenzione dei Reati e di controllo sui Processi Sensibili. In particolare, tra gli strumenti già disponibili e idonei ad orientare le fasi di formazione ed attuazione delle delibere e delle attività aziendali in una direzione utile a prevenire la commissione di Reati, TIM ha individuato:

1. i principi di corporate governance normalmente applicati;
2. il sistema di controllo interno, e quindi le procedure aziendali, la documentazione e le disposizioni inerenti alla struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa, nonché il controllo della gestione;
3. le norme inerenti al sistema amministrativo, contabile, finanziario e di reporting interno;

4. il sistema di comunicazione interna e la formazione del personale;
5. il sistema disciplinare di cui al CCNL del settore;
6. in generale, la normativa italiana e straniera di riferimento

I principi, le regole e le procedure sopra elencati non vengono indicati in dettaglio nel Modello, poiché fanno già parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo di TIM, che deve intendersi qui integralmente richiamato ed integrato secondo le direttrici in seguito indicate.

I principi basilari cui il Modello si ispira sono, inoltre:

- le Linee Guida, in base alle quali è stata predisposta la mappatura dei Processi Sensibili;
- i requisiti indicati dal Decreto e in particolare:
 - l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza di TIM (OdV) del compito di promuovere ed assicurare l'attuazione efficace e corretta del Modello, anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali ed il diritto ad una informazione attiva e passiva costanti sulle attività rilevanti ai fini del Decreto;
 - la messa a disposizione dell'OdV di risorse umane ed economiche adeguate a supportarlo nei compiti affidatigli ed a raggiungere i risultati attesi;
 - l'attività di verifica sul funzionamento del Modello, con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post);
 - l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure previste nel Codice Etico;
 - i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno, e in particolare:
 - la verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del Decreto;
 - il rispetto del principio della separazione delle funzioni, in base al quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
 - la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
 - la comunicazione obbligatoria all'OdV di tutte le informazioni rilevanti per l'espletamento del suo incarico;
 - una pianificazione delle attività di controllo che conferisca prioritaria attenzione alle aree individuate come sensibili.

3.5 Adozione e gestione del Modello nell'ambito del Gruppo

Il presente documento è stato elaborato in modo da renderlo in linea con le policy della capogruppo riconoscendo, tuttavia, l'esigenza di adattarlo alla specificità della normativa italiana, del mercato in cui TIM opera ed alla conseguente peculiarità dei rischi di reato che la stessa si trova ad affrontare. L'obiettivo di rendere il presente Modello in linea con le policy del Gruppo comporta nella costruzione ed implementazione dello stesso:

- ✓ un flusso informativo tra l'OdV e il Preposto e, ove ne ricorrano i presupposti, con le funzioni Internal Audit, Risk e Compliance di Gruppo;
- ✓ il trasferimento di copia del Modello agli organi di controllo del Gruppo a seguito dell'adozione e nei casi di modifiche ed aggiornamenti successivi.

4. CATEGORIE DI REATO E PROCESSI SENSIBILI

In esito alla fase di indagine e ricognizione delle aree di attività a rischio di commissione di Reati, sono stati individuati i Processi Sensibili di TIM con riguardo alle seguenti categorie di reato:

1. reati contro P.A.;
2. criminalità organizzata e finanziamenti del terrorismo o sovversione dell'ordine democratico;
3. reati societari;
4. reati informatici;
5. ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
6. reati ambientali;

7. reati in tema di sicurezza di lavoro;
8. reato di dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
9. reati contro la personalità individuale e fisica;
10. delitti contro l'industria e il commercio;
11. delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
12. reati tributari;
13. Reati in materia di mezzi di pagamento diversi dai contanti

Il rischio relativo alla commissione di altri Reati contemplati dal Decreto, appare al momento solo astrattamente ipotizzabile.

I processi di TIM analizzati e considerati rilevanti ai fini del Decreto, successivamente alla verifica dell'efficacia del Sistema dei Controlli Interni generali, sono i seguenti:

- ✓ Legal & Compliance
- ✓ People, Culture & Organization
- ✓ Risk
- ✓ Contact Center
- ✓ Finance
- ✓ Network Management
- ✓ B2B
- ✓ Retail & Marketing
- ✓ Innovation & Digital Trasformation

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)

5.1 Identificazione, requisiti, nomina e revoca

Nella relazione illustrativa al Decreto viene specificato che: *“l'Ente (...) dovrà inoltre vigilare sulla effettiva operatività dei modelli, e quindi sull'osservanza degli stessi: a tal fine, per garantire la massima effettività del sistema, è disposto che la società si avvalga di una struttura che deve essere costituita al suo interno (onde evitare facili manovre volte a preconstituire una patente di legittimità all'operato della società attraverso il ricorso ad organismi compiacenti, e soprattutto per fondare una vera e propria colpa dell'ente), dotata di poteri autonomi e specificamente preposta a questi compiti (...) di particolare importanza è la previsione di un onere di informazione nei confronti del citato organo di controllo interno, funzionale a garantire la stessa capacità operativa (...)”*.

L'Organismo di Vigilanza svolge le sue funzioni al di fuori dei processi operativi di TIM ed è svincolato da ogni rapporto gerarchico all'interno dell'organigramma. A garanzia del principio di terzietà, l'OdV è nominato dal Preposto al quale l'OdV risponde.

Non possono ricoprire la carica di OdV e, se eletti, decadono dalla carica:

- il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado del Preposto di TIM
- coloro i quali abbiano riportato una condanna - anche non definitiva – per uno dei reati previsti dal Decreto.
- coloro i quali versino in una situazione che possa generare conflitto di interesse, ovvero siano legato da contratti di consulenza e/o in generale da interessi economici alla Società stessa.

Se l'OdV incorre in una delle cause di incompatibilità di cui al precedente capoverso, il Preposto di TIM, esperiti gli opportuni accertamenti e sentito l'interessato, stabilisce un termine non inferiore a 30 giorni entro cui far cessare la situazione di incompatibilità. Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, il Preposto deve revocare il mandato.

In conformità ai principi di cui al Decreto, TIM ha previsto di affidare in outsourcing la funzione dell'OdV

a un soggetto terzo e ha ritenuto di dotarsi di un organo monocratico. Il componente dell'Organismo di Vigilanza deve essere in possesso dei seguenti requisiti:

- ✓ **Autonomia**, intesa come tutela di una iniziativa di controllo libera da interferenze e caratterizzata dalla disponibilità di tutti gli strumenti necessari all'efficace svolgimento delle funzioni previste, quali un adeguato budget di spesa; l'assenza di alcun riporto gerarchico all'interno dell'organizzazione diverso dal Preposto; nessun compito operativo e decisionale all'interno della Società.
- ✓ **Indipendenza**, intesa come totale libertà di giudizio rispetto ai soggetti controllati.
- ✓ **Professionalità**, intesa come bagaglio di conoscenze e competenze tecnico-professionali specialistiche adeguate alla funzione che è chiamato a svolgere (es. tecniche di intervista, tecniche di audit, attività ispettiva, analisi dei rischi, competenze in materia penale con specifico riferimento alla prevenzione dei reati presupposto del D.Lgs. 231/01 ecc.).
- ✓ **Onorabilità**, intesa come assenza di situazioni di conflitto di interesse con la società stessa, mancanza di violazioni delle norme, nessuna condanna penale passata in giudicato.
- ✓ **Continuità d'azione**, intesa come sorveglianza costante sulla corretta attuazione del Modello.

La nomina dell'Organismo di Vigilanza deve essere resa nota al professionista e da questi formalmente accettata. L'avvenuto conferimento dell'incarico sarà contrattualmente formalizzato e poi comunicato dal Preposto a tutti i livelli organizzativi, illustrando poteri, compiti e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza, nonché la finalità della sua costituzione.

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per un periodo di 3 anni. In ogni caso, rimane in carica fino alla nomina del successore. La revoca dell'OdV può avvenire unicamente per giusta causa, ed in particolare in caso di:

- Interdizione o inabilitazione, ovvero grave infermità che renda il componente inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti la sua assenza per un periodo superiore a sei mesi;
- Attribuzione di funzioni operative incompatibili con i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, onorabilità e continuità di azione;
- Grave inadempimento dei propri doveri quali ad esempio l'assenza ingiustificata a due o più riunioni;
- Sentenza definitiva di condanna della Società ai sensi del Decreto, ovvero un procedimento penale concluso con il c.d. "patteggiamento", qualora risulti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo;
- Sentenza definitiva di condanna a carico del componente dell'Organismo per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- Sentenza definitiva di condanna a carico del componente dell'Organismo ad una pena che importi l'interdizione anche temporanea dai pubblici uffici ovvero dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Nei casi richiamati in cui sia stata emessa una sentenza di condanna, il Preposto nelle more del passaggio in giudicato del provvedimento, potrà altresì disporre in via cautelare la sospensione del componente dell'OdV sostituendolo temporaneamente con altro membro all'uopo contestualmente nominato, onde garantire la continuità d'azione dell'Organismo.

Il componente potrà recedere dall'incarico in ogni momento, con un preavviso di almeno quattro mesi, da comunicarsi mediante raccomandata a.r. o PEC al Preposto.

5.2 Funzioni e poteri dell'OdV

All'OdV sono affidati i compiti di:

1. vigilare sull'osservanza ed effettività del Modello da parte dei dipendenti e degli Organi Sociali, verificando quindi la coerenza dello stesso rispetto all'organizzazione ed al funzionamento

effettivi di TIM;

2. valutare l'attitudine del Modello a prevenire la commissione di reati
3. proporre eventuali aggiornamenti o modifiche del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative, sollecitando a tal fine gli organi competenti.

Nel dettaglio, all'OdV sono affidate le seguenti attività di:

1. Definizione, sulla base dell'attività operativa svolta dalla società e d'intesa con il Preposto, dei piani periodici di verifica, in coerenza con i principi contenuti nel Modello, nell'ambito dei vari settori di attività aziendale;
2. Analisi periodica dei rischi e dei controlli come richiamati nel modello;
3. Verbalizzazione delle attività effettuate nell'espletamento delle proprie mansioni;
4. Controllo sull'attuazione del Modello, anche mediante interventi non programmati;
5. Analisi di *benchmarking* attinenti all'attività di vigilanza, ispirandosi alle *best practices* internazionali;
6. Monitoraggio costante sull'aggiornamento e adeguamento del Modello;
7. Segnalazione alle funzioni competenti di violazioni delle procedure aziendali o dei principi di riferimento del Modello, per permettere agli Organi Sociali la valutazione di provvedimenti e/o sanzioni in merito;
8. Promozione di iniziative per favorire la conoscenza del Modello, la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi in esso contenuti.

Al fine di attribuire all'Organismo di Vigilanza idonea capacità di reperimento delle informazioni e quindi di effettività di azione, sono stabiliti, mediante il presente Modello e, successivamente, mediante appositi documenti organizzativi interni.

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza è provvisto di mezzi finanziari e logistici adeguati tali da consentirne una normale operatività. Il Preposto provvede perciò a dotare l'Organismo di un budget, gestito in autonomia da parte dell'Organismo con il solo obbligo di rendicontazione annuale. Tale somma, nei limiti indicati nella delibera di nomina, potrà essere impiegata per acquisire consulenze professionali, strumenti e/o quant'altro si rendesse necessario od opportuno per lo svolgimento delle funzioni proprie dell'OdV.

5.3 Reporting dell'OdV verso il vertice aziendale

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità. Sono previste le seguenti linee di reporting:

- la prima informale e su base periodica, di aggiornamento costante, verso il Preposto;
- la seconda annuale e formale verso il Preposto.

Gli interventi dell'OdV, inclusi gli incontri con le funzioni aziendali di volta in volta interessate, devono essere verbalizzati; gli originali dei verbali devono essere custoditi dall'OdV. Il Preposto e gli organi di controllo del Gruppo hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV, che a sua volta può richiedere con i medesimi soggetti un incontro per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

L'Organismo deve redigere dei report che devono avere ad oggetto:

- L'attività di vigilanza svolta nel periodo di riferimento;
- Le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni a TIM, sia in termini di efficacia del Modello;
- Gli interventi correttivi e migliorativi suggeriti ed il loro stato di realizzazione.

5.4 Obblighi informativi all'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, 2° comma, lett. d del D. Lgs. n. 231/01, impone la previsione nel Modello di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello stesso. L'obbligo di un flusso informativo strutturato è concepito quale strumento per garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia ed effettività del Modello e per l'eventuale ricostruzione, a posteriori, delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati previsti dal Decreto.

Al fine di consentirne effettività ed efficacia di azione, all'Organismo di Vigilanza deve essere segnalata ogni ipotetica o effettiva violazione del Modello. I dipendenti, i dirigenti e tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini della Società sono pertanto tenuti ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza in ordine ad ogni possibile violazione del Modello e ad ogni altro aspetto potenzialmente rilevante ai fini della corretta applicazione del Decreto.

In particolare, devono essere tempestivamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le seguenti informazioni:

- Provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;
- Rapporti predisposti dai responsabili dei processi nell'ambito delle attività di controllo svolte, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con criticità rispetto alle norme del Decreto;
- Notizie relative ad eventuali procedimenti disciplinari ed alle relative sanzioni irrogate (compresi i provvedimenti motivati di archiviazione dei procedimenti disciplinari);
- Ogni eventuale emanazione modifica e/o integrazione al sistema di deleghe e procure e alle procedure operative interne.

Tali informazioni potranno anche essere raccolte direttamente dall'OdV nel corso delle proprie attività di controllo periodiche meglio descritte al successivo capitolo, attraverso le modalità ritenute più opportune (quali, a titolo meramente esemplificativo, la predisposizione e l'utilizzo di apposite checklist).

Periodicamente, l'OdV elabora e trasmette al Preposto l'elenco aggiornato dei flussi informativi che ritiene necessario ricevere, con l'indicazione dei rispettivi responsabili e della periodicità di trasmissione. Il mancato adempimento dell'obbligo di comunicazione delle suddette informazioni configura comportamento sanzionabile ai sensi del sistema disciplinare.

5.5 Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza

5.5 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, comma 2, lett. d) del Decreto Legislativo 231 disciplina gli obblighi informativi nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231.

L'obbligo dei flussi informativi è concepito come strumento necessario per garantire da parte dell'OdV l'attività di vigilanza sull'efficacia, sull'adeguatezza e 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.

A tale scopo, la Società si è dotata di una procedura operativa standard, "Flussi Informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza" che individua le informazioni rilevanti e le modalità da seguire per l'invio delle stesse all'Organismo di Vigilanza ("OdV") da parte delle funzioni aziendali interessate.

In particolare, è fatto specifico obbligo ai Responsabili di ogni Area di trasmettere all'OdV, con cadenza semestrale, una "Attestazione ai fini del D. Lgs. 231/2001" con la quale riportano all'OdV eventuali infrazioni al Modello 231 ed alle procedure operative, commesse dai soggetti sottoposti alla propria supervisione (oltre che da eventuali Consulenti), delle quali siano venuti a conoscenza, ovvero attestano

la piena conformità delle condotte dei soggetti sottoposti alla loro supervisione alle procedure operative e al Modello 231 qualora nel semestre di riferimento non siano venuti a conoscenza di alcuna infrazione al Modello ed alle procedure operative vigenti.

L'Organismo ha libero accesso presso tutte le funzioni della Società - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. n. 231/2001.

5.6 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report, relazione previsti nel Modello 231 sono conservati dall'OdV in un apposito database per un periodo di dieci anni.

L'accesso al database è consentito - oltre che all'OdV - esclusivamente all' Audit Department collocato presso l'Head Office ed al Branch Manager.

Inoltre, l'Organismo di vigilanza ha l'obbligo di non divulgare le notizie e le informazioni acquisite nell'esercizio delle proprie funzioni, assicurandone la riservatezza ed astenendosi dal ricercare ed utilizzare le stesse, per fini diversi da quelli indicati dall'articolo 6 D. Lgs. n. 231/2001.

In ogni caso, ogni informazione in possesso dell'Organismo di vigilanza è trattata in conformità con la legislazione vigente in materia.

6. PIANO DI FORMAZIONE E DI COMUNICAZIONE

6.1 Comunicazione e formazione per i Dipendenti

La conoscenza effettiva dei contenuti del Modello da parte delle risorse presenti in azienda e di tutti i soggetti che hanno rapporti con TIM è condizione necessaria per assicurare l'efficacia e la corretta funzionalità del Modello stesso.

Il personale di TIM, ad ogni livello, deve essere consapevole delle possibili ripercussioni dei propri comportamenti e delle proprie azioni rispetto alle regole prescritte dal Modello.

Ai fini dell'efficacia del c.d. "impianto 231", è obiettivo di TIM garantire - sia alle risorse già presenti al suo interno che a quelle in via di inserimento - la piena conoscenza delle procedure e delle regole di condotta adottate in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel Modello, attuando un differente grado di approfondimento in relazione al diverso inquadramento gerarchico ed al diverso livello di coinvolgimento nei Processi Sensibili.

Tali procedure e regole comportamentali, unitamente al Codice Etico, sono comunicate a tutte le risorse. La comunicazione potrà avvenire sia tramite strumenti informatici (ad es. Intranet) sia, ad esempio, mediante consegna a mani di un manuale operativo o di altra documentazione idonea allo scopo, o tramite la messa a disposizione di tale documentazione presso la segreteria del responsabile della funzione di riferimento, che ne assicurerà la massima divulgazione.

Ai nuovi Dipendenti verrà richiesto, all'atto dell'accettazione della proposta di assunzione, di sottoscrivere una specifica dichiarazione di adesione ai contenuti del Codice Etico e del Modello e di impegno all'osservanza delle procedure organizzative e delle regole comportamentali. I membri degli Organi Sociali, all'atto dell'accettazione della loro nomina, dovranno dichiarare e/o sottoscrivere analoga dichiarazione di impegno all'osservanza e di collaborazione all'applicazione del Codice Etico e del Modello.

I Dirigenti, in relazione al particolare rapporto fiduciario ed al grado di autonomia gestionale, sono chiamati a collaborare fattivamente per la corretta e concreta osservanza generale del Codice Etico e del Modello. Essi sottoscriveranno un'impegnativa analoga a quella sottoscritta dai membri degli Organi Sociali.

TIM curerà inoltre l'organizzazione di seminari periodici ed altre iniziative di formazione mirata, anche a distanza e mediante l'utilizzo di risorse informatiche, al fine di divulgare e favorire la comprensione delle procedure e delle regole comportamentali adottate in attuazione del Modello e dei principi del Codice Etico. La formazione verrà, altresì, differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, dell'esistenza del rischio nell'area in cui operano, della titolarità o meno di poteri di rappresentanza.

La partecipazione ai programmi di formazione sul Modello è obbligatoria ed il controllo sulla frequenza e sui contenuti del programma è demandato all'Organismo di Vigilanza, che svolge altresì una verifica circa la validità e la completezza dei piani formativi previsti ai fini di un'appropriata diffusione, di un'adeguata cultura dei controlli interni, dell'organigramma aziendale e di una chiara consapevolezza dei ruoli e responsabilità delle varie funzioni aziendali. Infine, l'adozione del Modello e del Codice Etico, nonché delle relative integrazioni e/o modifiche, sono comunicate a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'approvazione da parte del Preposto.

6.2 Comunicazione per Consulenti, Partner

TIM intende portare a conoscenza dei propri Consulenti e Partner, con ogni mezzo ritenuto utile allo scopo, il contenuto del Codice Etico e del Modello.

Il rispetto del Codice Etico e del Modello deve essere prescritto dagli accordi contrattuali con i Consulenti ed i Partner e sarà oggetto di specifica approvazione.

I Consulenti ed i Partner dovranno essere informati dell'esigenza che il loro comportamento non induca i Dipendenti e gli altri soggetti operanti per TIM a violare le procedure, i sistemi di controllo, le regole comportamentali di cui al Modello ed il Codice Etico.

7. SISTEMA DISCIPLINARE

7.1 Funzione del sistema disciplinare

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto stabiliscono espressamente (con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione) che l'esonero da responsabilità dell'ente è subordinato, tra l'altro, alla prova dell'avvenuta introduzione di *“un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*.

La definizione di un sistema di sanzioni commisurate alla gravità della violazione e con finalità deterrenti concorre a rendere efficace l'azione di vigilanza dell'OdV ed a garantire l'effettiva osservanza del Modello.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria a carico dell'autore della condotta criminosa.

7.2 Misure nei confronti di quadri e impiegati

7.2.1 Violazioni

Fermi restando gli obblighi nascenti dalla legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. “Statuto dei lavoratori”) e dalle altre norme di legge applicabili, i comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del Modello sono di seguito a titolo esemplificativo elencati, in ordine di gravità crescente:

- a. violazioni di regole o di procedure interne adottate in attuazione del Modello o ivi contenute (ad es., omissione di comunicazioni o false comunicazioni all'OdV, ostacolo all'attività dell'OdV, omissione di controlli, ecc.);
- b. violazioni alle prescrizioni del Codice Etico;
- c. comportamenti diretti univocamente al compimento di uno o più reati, o comunque idonei ad

esporre TIM alle conseguenze della commissione di reati.

Le sanzioni verranno commisurate al livello di responsabilità ed all'autonomia operativa del Dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti violazioni a carico dello stesso, all'intenzionalità e gravità del suo comportamento (misurabile in relazione al livello di rischio cui TIM è stata esposta). La concreta applicazione delle misure disciplinari viene attuata dal responsabile della Funzione HR, anche su eventuale segnalazione dell'OdV, sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata ed il Preposto.

7.2.2 Sanzioni

La violazione delle procedure, dei sistemi di controllo, del Codice Etico e del Modello da parte dei Dipendenti costituisce sempre illecito disciplinare. Pertanto: (i) ogni notizia di violazione determinerà l'avvio di un procedimento disciplinare; (ii) all'autore della violazione, debitamente accertata, verrà comminata una sanzione disciplinare; (iii) tale sanzione sarà proporzionata alla gravità dell'infrazione.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei Dipendenti – nel rispetto delle previsioni di cui previste all'art. 7 dello Statuto dei lavoratori e di altre norme eventualmente applicabili – sono previsti dal CCNL applicabile.

La definizione delle singole infrazioni e delle relative sanzioni saranno contenute in uno specifico documento ad integrazione del Codice Etico che sarà affisso negli appositi spazi in conformità a quanto previsto dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariate le modalità ed i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, al responsabile della Funzione HR.

7.3 Misure nei confronti dei Dirigenti

La mancata vigilanza sulla corretta applicazione, da parte dei Dipendenti gerarchicamente subordinati, del Codice Etico e del Modello, o la diretta violazione degli stessi, o più in generale l'assunzione di comportamenti, nell'espletamento di attività connesse con Processi Sensibili, non conformi a condotte ragionevolmente attese da parte di un dirigente, in relazione al ruolo rivestito ed al grado di autonomia riconosciuto, costituiscono sempre illeciti disciplinari.

TIM provvederà, pertanto, all'accertamento delle infrazioni ed all'irrogazione delle sanzioni in conformità a quanto stabilito nel vigente CCNL. Oltre a quanto sopra previsto in linea di principio, le singole infrazioni punibili e le relative sanzioni irrogabili verranno stabilite in un apposito documento da affiggere in luogo accessibile a tutti, in conformità a quanto previsto dal CCNL.

7.4 Misure nei confronti del Preposto

In caso di mancata osservanza del Modello o del Codice Etico da parte del Preposto, se ne darà comunicazione immediata agli organi di controllo del Gruppo - per il tramite dell'OdV - per l'adozione degli opportuni provvedimenti.

7.5 Misure nei confronti di Consulenti e Partner

La mancata osservanza del Modello o del Codice Etico da parte di Consulenti o Partner, così come inserito o richiamato da apposite clausole contrattuali, è sanzionata secondo quanto espressamente previsto, ed in ogni caso saranno applicate penali e/o l'automatica risoluzione del contratto, salvo richiesta di risarcimento del danno. I Consulenti o i Partner non dovranno indurre i Dipendenti a violare il Codice Etico o il Modello.

8. PROGRAMMA DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello sono espressamente prescritti dall'art. 6, o.1, lett. b) del Decreto e saranno realizzati essenzialmente in occasione di:

- innovazioni normative;
- scarsa efficacia ed efficienza del Modello;
- modifiche della struttura organizzativa di TIM dovute anche da operazioni di finanza straordinaria ovvero da mutamenti nella strategia d'impresa derivanti da nuovi campi di attività intrapresi.

Tali interventi sono orientati al mantenimento nel tempo dell'efficacia del Modello e rivestono pertanto un'importanza prioritaria. L'aggiornamento e l'adeguamento del Modello competono al medesimo organo che, ai sensi del Decreto, ne abbia deliberato l'iniziale adozione, cioè al Preposto.

L'OdV dovrà a tal fine comunicare al Preposto ogni elemento o informazione utile ad evidenziare l'opportunità di procedere ad interventi di aggiornamento e adeguamento del Modello. Il Modello sarà in ogni caso sottoposto ad una revisione periodica a cura dell'OdV, i cui suggerimenti saranno oggetto di valutazione ed eventuale adeguamento da parte del Preposto.

Le bozze di aggiornamento/adeguamento del Modello, elaborate delle funzioni aziendali competenti e/o anche utilizzando esperti esterni laddove necessario, verranno sottoposte al Preposto per l'approvazione finale.

9. VERIFICHE PERIODICHE DEL MODELLO

L'attività di vigilanza è svolta continuativamente dall'OdV per:

- verificare l'effettività del Modello (vale a dire, la coerenza tra i comportamenti concreti dei destinatari ed il Modello medesimo);
- effettuare la valutazione periodica dell'adeguatezza, rispetto alle esigenze di prevenzione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001, delle procedure codificate che disciplinano le attività a rischio;
- procedere agli opportuni aggiornamenti del Modello.

Le verifiche interne sul Modello sono gestite dall'Organismo di Vigilanza. Per lo svolgimento delle attività di verifica pianificate l'Organismo può avvalersi della collaborazione di personale di altre Direzioni/Servizi/Aree, non coinvolti nelle attività verificate, con specifiche competenze, o di consulenti esterni. Le aree da verificare e la frequenza dei controlli dipendono da una serie di fattori quali:

- Rischio ex D. Lgs. 231/2001, in relazione agli esiti della mappatura delle attività sensibili;
- Valutazione dei controlli operativi esistenti;
- Risultanze di audit precedenti.

TIM considera i risultati di queste verifiche come fondamentali per il miglioramento del proprio Modello Organizzativo.

10. Whistleblowing

10.1 Canale interno

In ossequio alla L. 179/2017 - "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" e al D.Lgs. 24/2023 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali la Società, coerentemente, alla scelta del Gruppo ANDEL, adotta il canale di segnalazione denominato SAFECALL.

È Attraverso tale canale è possibile effettuare segnalazioni sia tramite la linea telefonica attiva 24 ore su 24 o attraverso la compilazione di un modulo online.

La segnalazione può essere effettuata in qualsiasi lingua europea, anche in forma anonima:

Numero verde Safecall (UE): 00 800 7233 2255

Online su <https://www.safecall.co.uk/en/file-a-report/>

Mediante SAFECALL è possibile presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto 231 stesso, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del presente Modello 231.

È garantita, in ogni fase, la riservatezza del contenuto della segnalazione (incluse le informazioni su eventuali segnalati) e dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

È assicurata la tutela del segnalante in buona fede, nonché quella del segnalato in relazione alle segnalazioni che, all'esito delle analisi, si rivelino infondate ed effettuate al solo scopo di nuocere al segnalato stesso o per dolo o colpa grave.

Sono vietati di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti dei soggetti che effettuano una segnalazione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Le informazioni sul canale informatico risultano accessibili ai segnalanti sia dal portale intranet MIA che dal sito internet della Società.

La Società si è dotata anche di una specifica procedura "Whistleblowing" a cui si rimanda per ogni ulteriore approfondimento.

10.2 Canale esterno

Nel caso in cui dopo aver effettuato una segnalazione non si ricevesse l'avviso di ricevimento e/o il riscontro sul seguito dato alla segnalazione, oppure si avessero fondati motivi di ritenere ragionevolmente (sulla base di circostanze concrete ed informazioni effettivamente acquisibili) che alla segnalazione interna non sarebbe dato efficace seguito o che la stessa potrebbe determinare ritorsioni, ovvero che la violazione può costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse, è possibile trasmettere una segnalazione ad ANAC tramite la Piattaforma informatica <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

Sul sito di ANAC è disponibile l'elenco degli Enti del Terzo Settore che forniscono ai segnalanti misure di sostegno (informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni).