



Modello di organizzazione e gestione

ai sensi del

D. Lgs. n. 231/2001

*(estratto del Modello con finalità informative per i terzi interessati, non
sostitutivo della versione integrale disponibile presso la Società)*

Roma, 17 Dicembre 2018

(Rev. 5)

1 PREMESSA

Il presente documento, approvato e formalmente emesso dal Consiglio di Amministrazione, costituisce il **Modello di organizzazione e gestione** (di seguito, anche, “**Modello**”) predisposto, ai sensi dell’art. 6 del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito, anche, “**Decreto 231/2001**”), dalla Toyota Motor Italia S.p.A. (di seguito, anche, “**TMI**” o “**Toyota**” o semplicemente “**Società**”).

Scopo essenziale del Modello è la realizzazione di un sistema strutturato e organico di procedure e di attività di controllo **volte a prevenire la commissione dei reati rilevanti per il Decreto 231/2001**, ma anche volte a determinare, in tutti coloro che operano per conto di TMI, la motivata consapevolezza di poter teoricamente incorrere con i comportamenti personali nelle casistiche di illecito rilevanti ai fini del medesimo Decreto 231/2001.

OMISSIS

1.1 Decreto 231/2001

A mero titolo di riepilogo, utile per chiunque del presente Modello si renda lettore nell’esercizio di qualsivoglia pertinente funzione, si espongono di seguito, in quanto strettamente connesse agli scopi del documento, le principali linee di riferimento normativo poste dal Decreto 231/2001.

Il decreto in parola, notoriamente, ha introdotto in forma esplicita, nell’ordinamento italiano, il principio per cui le persone giuridiche rispondono anche patrimonialmente, a titolo di responsabilità formalmente amministrativa ma sostanzialmente penale, per l’avvenuta commissione di diversi reati, precisati dal decreto stesso, posti in essere nel loro interesse o a loro vantaggio sia da soggetti in posizione di vertice (c.d. apicali) che da operatori sottoposti alla direzione e vigilanza di tali soggetti apicali. La responsabilità che deriva in capo all’ente dalla commissione degli specifici reati richiamati dalla norma, si aggiunge, pertanto, in termini anche materiali, a quella che la legge prevede a carico delle persone fisiche che materialmente hanno commesso l’illecito.

Più precisamente, in via innovativa rispetto al passato, il Decreto 231/2001 stabilisce che ogni ente, con o senza personalità giuridica e con la sola eccezione di alcuni enti di rilievo pubblicistico, è potenzialmente soggetto alle sanzioni dal medesimo decreto previste qualora:

- sia stato commesso un reato rientrante tra quelli significativi (cfr. infra) da parte di soggetti appartenenti all’ente e cioè da (i) 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 persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo della stessa (c.d. soggetti o persone apicali); (ii) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera (i);
- il reato commesso rientri tra quelli elencati agli articoli 24, 24/bis, 24/ter, 25, 25/bis, 25/bis I, 25/ter, 25/quarter, 25/quarter I, 25/quinquies, 25/sexies, 25/septies, 25/octies, 25/nonies, 25/decies, 25/undecies, 25/duodecies e 25/terdecies del Decreto 231/2001, ovvero si tratti di (i) indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico; (ii) delitti informatici e trattamento illecito di dati; (iii) delitti di criminalità organizzata (reati associativi); (iv) concussione (c.d. concussione per coercizione), induzione indebita a dare o promettere utilità (c.d. concussione per induzione) e corruzione; (v) falsità in monete, in carte di credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento; (vi) delitti contro l’industria e il commercio; (vii) reati societari, corruzione tra privati ed istigazione alla corruzione tra privati; (viii) delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico; (ix) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili; (x) delitti contro la personalità individuale ivi compreso il caporalato; (xi) abusi di mercato; (xii) omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro; (xiii) ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio; (xiv) delitti in materia di violazione del diritto d’autore; (xv) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni

mendaci all'Autorità Giudiziaria; (xvi) reati ambientali; (xvii) impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare e traffico illecito di migranti; (xviii) razzismo e xenofobia. Pur non essendo ricompresi formalmente nel Decreto 231/2001, la responsabilità amministrativa-penale delle società è stata estesa anche ai reati transnazionali previsti dalla Legge 16 marzo 2006 n. 146, cioè alle fattispecie delittuose concernenti l'associazione per delinquere, di natura semplice o mafiosa, il riciclaggio, il traffico di migranti e l'intralcio alla giustizia, purché commesse in più di uno Stato;

- il reato sia commesso, anche in termini di solo tentativo, nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

Le sanzioni potenzialmente irrogabili all'ente nel caso di applicazione del Decreto 231/2001, a seguito di un procedimento di natura marcatamente penale, possono consistere, a seconda del reato effettivamente commesso, in:

- (a) sanzioni pecuniarie di ammontare rilevante variabile a seconda (i) della gravità del fatto, (ii) del grado della responsabilità dell'ente, (iii) dell'attività eventualmente svolta dall'ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti, (iv) delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente;
- (b) sanzioni interdittive, previste in particolare con riferimento ai reati contro la Pubblica Amministrazione e a quelli in tema di sicurezza del lavoro, quali (i) l'interdizione dall'esercizio dell'attività, (ii) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, (iii) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio, (iv) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi, (v) il divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- (c) confisca, anche per equivalente, del prezzo o del profitto del reato;
- (d) pubblicazione della sentenza di condanna.

Più precisamente, però, il citato provvedimento legislativo prevede la mancata emersione di responsabilità qualora l'ente si sia dotato preventivamente, rispetto al tempo di commissione del singolo reato, di una serie di strumenti formali "di protezione" comunemente denominati nel loro complesso, nella prassi professionale, "**scudo protettivo**", cui il presente documento direttamente si riconduce.

Ai sensi degli articoli 5 e 6 del Decreto 231/2001, sono fattori costitutivi del c.d. scudo protettivo:

- 1 l'adozione e l'efficace attuazione, prima della commissione del reato, di un documento complesso interno definito **modello di organizzazione e gestione**, quale ambisce essere il presente atto, idoneo a svolgere, secondo i criteri normativi applicabili, adeguata azione preventiva rispetto alla commissione dei reati della specie di quello verificatosi (**fattore 1**);
- 2 la nomina e l'operatività di un precisato **organismo** dell'ente (c.d. Organismo di Vigilanza) dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del predetto modello di organizzazione e gestione e di curare il suo aggiornamento (**fattore 2**) (per gli enti, ivi comprese le società, di piccole dimensioni i compiti dell'Organismo di Vigilanza possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente).

E' evidente che i due fattori citati devono presentare precisi requisiti di effettività e funzionalità interna, senza i quali la loro messa in funzione risulterebbe vana ai fini della protezione in oggetto.

Per ciò che attiene il rapporto tra soggetti c.d. apicali e modello, è importante sottolineare come nel caso concreto l'ente deve altresì, al fine di andare effettivamente esente da responsabilità, dimostrare in giudizio, nel caso di azione avversa: (i) che nel commettere il reato costoro si sono volontariamente e fraudolentemente sottratti alle prescrizioni contenute nel modello (**fattore 3**); (ii) che non vi è stata omessa o insufficiente sorveglianza da parte dell'Organismo di Vigilanza (**fattore 4**).

Per entrambi i primi due fattori costitutivi del modello si impone quindi una piena dimostrazione di concreta operatività, anche in via di fatto. Per i restanti fattori, invece, risulteranno decisive le circostanze reali del fatto di reato, in relazione a cui non è concepibile alcuna misura preventiva.

Relativamente ai soggetti non apicali, la presenza del modello esclude presuntivamente, e ciò non va quindi dimostrato caso per caso, ogni forma di responsabilità amministrativo-penale dell'ente. E' in tale ipotesi

l'Autorità procedente ad avere l'onere processuale di provare l'eventuale inadeguatezza ed inidoneità del modello medesimo.

1.2 Metodologia di composizione e redazione del Modello di TMI

Il presente documento costituisce, come già espresso in apertura, la formalizzazione concreta del Modello della TMI ed è il frutto di un'apposita attività di analisi condotta all'interno della Società, con il precipuo scopo di dotare TMI dell'idoneo strumento citato, realizzato per essere in grado di affrancare la medesima TMI dall'applicazione delle regole sanzionatorie di responsabilità amministrativa previste dal Decreto 231/2001.

OMISSIS

Il presente Modello è stato, poi, elaborato tenendo presenti i suggerimenti contenuti nelle linee guida emanate dalle principali associazioni di categoria e, in particolare, da Confindustria, in tema di redazione di modelli organizzativi, di controllo e gestione ex Decreto 231/2001 e, quindi, sostanzialmente secondo i seguenti passi operativi:

a) Identificazione analitica delle attività sensibili e delle aree critiche.

L'individuazione delle specifiche aree di attività della Società considerate a rischio in relazione alla problematica in oggetto, e quella dei singoli reati, tra quelli presi in considerazione, ipoteticamente collegabili alle stesse, è contenuta nelle Tabelle delle attività a rischio e dei relativi controlli (di seguito, anche "Tabelle") di cui al paragrafo n. 3. Esse rappresentano il punto di partenza concettuale della realizzazione del sistema di gestione del rischio, posto che sulla base delle relative risultanze sono state identificate anche le misure interne preventive che il soggetto agente, se determinato a delinquere, deve necessariamente violare per originare la responsabilità amministrativa dell'ente.

OMISSIS

b) Progettazione del sistema dei controlli preventivi e dei protocolli.

Conformemente a quanto disposto dall'articolo 6, comma 2, lett. b), del Decreto 231/2001, nelle citate Tabelle è stato rilevato ("Misure Adottate", c.d. *as is analysis*) con opportuni richiami, e/o ove necessario è stato predisposto *ex novo* ("Misure da Adottare", c.d. *gap analysis*), un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi riscontrati, su base pratica, nella individuazione delle attività sensibili e delle aree critiche.

OMISSIS

Nell'ambito del sistema di controllo strutturato al fine di mitigare i rischi di commissione degli illeciti rilevanti, il Modello, in linea con la previsione contenuta nell'art. 6, comma 2/bis, del Decreto 231/2001, prevede specifici canali per la segnalazione, da parte del personale dell'ente ed a tutela dell'integrità dell'ente, di eventuali condotte illecite ai sensi del medesimo Decreto o di eventuali violazioni del Modello conosciute per motivi di lavoro (cfr. par. 4.4 del Modello).

Il sistema predetto, contenuto e rappresentato nelle citate Tabelle, si articola, quindi, in specifici controlli, da attuare a differenti livelli di operatività aziendale, i quali, uniti alle procedure già in uso, configurano, nell'accezione concreta, gli specifici e settoriali "protocolli" inseriti come parte integrante nel presente Modello.

OMISSIS

Si fa presente, quindi, che il Modello realizzato – conformemente alle indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria - esaurisce, nella sua integralità, le componenti essenziali di un efficace sistema generale di controllo preventivo, dal momento che esso si configura pienamente per l'esistenza di:

- **un sistema organizzativo formalizzato con specifico riferimento alle attribuzioni di funzioni, responsabilità e linee di dipendenza gerarchica;**
- **una separazione e contrapposizione di funzioni, punti di controllo manuali ed informatici, abbinamento di firme e supervisione delle attività aziendali;**
- **un sistema di poteri autorizzativi e di firma formalizzati e coerenti con le funzioni e le responsabilità aziendali ricoperte dai soggetti apicali;**
- **uno stato di verificabilità, documentabilità e congruità, per quanto possibile, delle operazioni aziendali implicanti rapporti economici e giuridici con soggetti terzi;**
- **un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e delle procedure previste dal Modello;**
- **un Organismo di Vigilanza apposito i cui principali requisiti sono: autonomia ed indipendenza, professionalità, continuità di azione;**
- **un obbligo da parte delle funzioni aziendali, e segnatamente di quelle individuate come maggiormente “a rischio”, di fornire informazioni all’Organismo di Vigilanza, sia su base strutturata (informativa periodica in attuazione del Modello stesso), sia per segnalare anomalie o atipicità riscontrate nell’ambito delle informazioni disponibili (in quest’ultimo caso l’obbligo è esteso a tutti i dipendenti senza seguire linee gerarchiche);**
- **un sistema di informazione e comunicazione al personale e sua formazione;**
- **un codice di condotta.**

1.3 Approvazione e adozione del Modello

Il presente Modello - in conformità al disposto dell’art. 6 comma 1, lettera a), del Decreto - è atto di emanazione dell’Organo Amministrativo della Società (Consiglio di Amministrazione) che ne ha formalmente approvato l’adozione ed i contenuti, unitamente alla nomina dell’apposito Organismo di Vigilanza.

Il Consiglio stesso, direttamente o su proposta del nominato Organismo di Vigilanza, disporrà le successive ed eventuali modifiche e integrazioni del Modello, allo scopo di consentire la continua rispondenza del medesimo alle prescrizioni del Decreto 231/2001 ed alle eventuali mutate condizioni della struttura societaria.

La vigilanza sull’adeguatezza e sull’attuazione del Modello è garantita, come anticipato, dall’Organismo di Vigilanza, nell’esercizio dei suoi poteri di controllo.

1.4 Struttura del Modello di TMI

La struttura del Modello di TMI è composta in piena conformità all’articolo 6 del Decreto 231/2001 ed ai suggerimenti elaborati in materia dalle associazioni di categoria (Confindustria):

- da una sezione preliminare contenente alcuni brevi cenni alle peculiari caratteristiche operative, organizzative e societarie di TMI;
- da Tabelle, che sono parte integrante del presente documento, contenenti, in relazione alle diverse tipologie di reato considerate:
 - la descrizione delle attività societarie correnti nei cui ambiti possono essere teoricamente commessi, dalle persone che vi operano e con effetti su TMI, i reati rilevanti ai sensi del Decreto 231/2001 (cfr. art. 6, comma 2, lett. a), del Decreto 231/2001), presi in considerazione dal Modello, con indicazione

delle aree operative e dei singoli reparti interessati dalle predette attività, dei processi aziendali che descrivono lo svolgimento delle attività, dei responsabili delle aree, dei reparti e dei processi di volta in volta coinvolti;

- la descrizione delle regole di condotta, già adottate dalla Società oppure da adottare, e dei relativi sistemi di controllo, istituiti o da istituire, necessari a prevenire la commissione di reati rilevanti potenziali, con implicito riferimento all'individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie (art. 6, comma 2, lett. c), del Decreto 231/2001);
- dal regolamento costitutivo e di funzionamento dell'apposito Organismo di Vigilanza interno previsto dall'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto 231/2001, ritualmente dotato, in piena conformità al medesimo Decreto, di poteri essenziali ed operativi;
- dal sistema disciplinare interno sanzionante in via preventiva le violazioni dei protocolli e delle regole procedurali interne;
- dal sistema di obblighi di comunicazione e formazione interna ed esterna permanente che concerne anche la problematica amministrativo-sanzionatoria sopra menzionata;
- dal sistema di aggiornamento del Modello;
- da un sistema di reportistica interna all'ente avente ad oggetto un generale obbligo da parte del personale di TMI di fornire informazioni all'Organismo di Vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché da un sistema di segnalazione di illeciti rilevanti o violazioni del Modello (c.d. whistleblowing).

Del Modello fanno parte integrante il Codice di Condotta e le procedure e i regolamenti aziendali che definiscono e descrivono le modalità di svolgimento delle diverse attività della Società che qui si intendono integralmente richiamate.

*** **

Nelle sezioni successive del presente documento è contenuta, in conformità a quanto sopra, la dettagliata ed articolata rappresentazione del contenuto strettamente operativo del Modello, sin qui introduttivamente delineato, ed una più completa descrizione delle sue caratteristiche essenziali, sempre nel pieno rispetto delle disposizioni normative previste dal Decreto 231/2001 e delle peculiarità organizzative della Società.

2 IL MODELLO DELLA TOYOTA

2.1 Premessa: il profilo della Società

Questa parte del Modello riassume e descrive la struttura organizzativa attuale della Toyota ed il suo *business* caratteristico, al fine di favorire, in capo al lettore del documento, una corretta delimitazione essenziale dei rischi generali d'impresa, comprensiva di quanto attiene quelli specifici previsti dal Decreto 231/2001 e, quindi, la corretta ed agevole individuazione preventiva degli ambiti al cui interno potrebbero essere teoricamente commessi gli illeciti sanzionabili con le disposizioni del medesimo Decreto.

OMISSIS

3 MAPPATURA DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO E DEI RELATIVI CONTROLLI

La mappatura delle attività a rischio e la mappatura delle misure e dei controlli adottati da TMI con riferimento alle predette aree ed attività, sono descritte e riepilogate nelle Tabelle allegate, che sono parte integrante del Modello e alle quali si fa integrale rinvio. Nelle pagine che seguono, pertanto, si procederà, per praticità, ad una descrizione degli elementi essenziali riportati nelle predette Tabelle onde consentirne una lettura integrata.

3.1 Con riferimento alla descrizione delle attività a rischio e alle aree sensibili.

L'individuazione delle specifiche aree di attività considerate a rischio e quella dei singoli reati ipoteticamente collegabili alle stesse, costituisce il punto di partenza concettuale della realizzazione del Modello. Sulla base delle sue risultanze sono state identificate anche le misure interne preventive che il soggetto agente, se determinato a delinquere, deve violare per originare la responsabilità amministrativa sanzionabile con le norme del Decreto 231/2001.

OMISSIS

3.2 Con riferimento alla descrizione delle misure di prevenzione e dei relativi controlli.

In conformità a quanto espressamente previsto dall'articolo 6, comma 2, lett. b), del Decreto 231/2001, il modello di organizzazione e gestione deve prevedere “*specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire*”.

In altre parole, il Modello deve contenere una serie di regole comportamentali, vincolanti ed obbligatorie all'interno della Società, idonee a definire - con riguardo alle attività risultate a rischio – un concreto ostacolo e/o impedimento della commissione dei reati previsti ed ipotizzabili.

A tale scopo, una volta individuate le attività a rischio, unitamente ai relativi reati potenziali, alle aree operative interessate ed ai soggetti responsabili delle predette aree, la mappatura contenuta nelle allegate Tabelle procede, altresì, alla individuazione più analitica dei relativi controlli.

In considerazione di quanto sopra ed alla luce dei risultati della mappatura delle attività a rischio, le Tabelle di cui al presente Modello contengono, quindi, i riferimenti e i richiami alla procedure operative e di controllo esistenti o da implementare costituenti il **compendio essenziale dei precetti e dei protocolli (obblighi e divieti)** di natura preventiva formalmente adottati dalla Società come normativa obbligatoria interna al fine di costituire efficace ostacolo o impedimento della commissione dei reati di cui al Decreto 231/2001. Essi devono essere rispettati da tutto il personale aziendale e dai terzi che, a vario titolo, rappresentano o, comunque, agiscono nell'interesse o a vantaggio della Società, ovvero hanno con questa rapporti di natura commerciale.

In particolare, tali procedure e protocolli definiscono i principi e le regole di comportamento che presidono lo svolgimento di determinate attività e gli opportuni controlli che devono essere effettuati ai fini di una ragionevole prevenzione della realizzazione degli illeciti previsti dalla norma. Essi sono stati individuati e programmati in modo specifico con riferimento a ciascuna delle attività sensibili rilevate nel contesto organizzativo ed operativo di TMI, in modo da garantire che i rischi connessi alla commissione dei relativi reati siano ridotti ad un “livello accettabile”.

E' responsabilità, inoltre, di tutte le funzioni aziendali e, in particolare di quelle coinvolte nello svolgimento delle attività a rischio individuate nelle Tabelle, ciascuna nell'ambito della propria attività di competenza, osservarne e farne osservare il contenuto e segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza ogni evento suscettibile di incidere sull'operatività ed efficacia delle procedure e dei protocolli medesimi (quali modifiche legislative e regolamentari, mutamenti dell'attività disciplinata, modifiche della struttura aziendale e delle funzioni coinvolte nello svolgimento dell'attività, ovvero circostanze e situazioni che si prestano a generare dubbi in ordine all'applicazione dei precetti, e simili), al fine di poter immediatamente prendere gli opportuni provvedimenti in ordine all'eventuale modifica e/o integrazione.

Si precisa, inoltre, che:

- nel quadro delle citate procedure e dei citati protocolli trovano posto anche le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati, richieste dall'art. 6, co. 2, lett. c), del Decreto 231/2001;
- sebbene formalmente contenuto in una successiva e separata sezione, fa parte integrante delle procedure e dei protocolli anche il sistema sanzionatorio speciale operante nella Società interessata in caso di violazione delle procedure e dei protocolli medesimi e del Modello nel suo complesso.

A prescindere dalle procedure e dai distinti protocolli operativi specificatamente posti con il presente Modello, quale protocollo generale di normativa interna, si dispone altresì, in questa precipua sede, che è obbligatorio trasmettere sempre all'Organismo di Vigilanza, con procedura di urgenza, da parte di tutti i dipendenti e collaboratori di TMI, le seguenti fonti informative e/o documentali:

- le informazioni riguardanti l'attività della Società, l'introduzione di nuove attività operative e/o eventuali variazioni dell'assetto organizzativo e della *governance* aziendale;
- i provvedimenti e le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto 231/2001;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti o dai dipendenti in caso di avvio di provvedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto 231/2001;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali ed *advisors* esterni incaricati dello svolgimento di attività di verifiche per conto di TMI o di altra società del gruppo Toyota, nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto 231/2001;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni comminate (ivi compresi i provvedimenti nei confronti dei dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

* * * * *

Di seguito si riportano altresì - suddivise per maggiore facilità di lettura, in protocolli generali, riferibili al complesso delle attività aziendali, e protocolli specifici riferiti a singole fattispecie di rischio connesse alle singole aree di attività sensibili - le regole generali interne che, in aggiunta al sistema di controllo interno ed alle procedure già esistenti e individuate nelle Tabelle allegate al Modello, definiscono le prescrizioni di normativa interna funzionali a prevenire i rischi-reato ai sensi del Decreto 231/2001.

3.2.1 Protocolli generali

- 1) OMISSIS;
- 2) tutti i membri degli organi sociali e tutti i dipendenti, fornitori, consulenti, collaboratori, *partners* e in generale tutti coloro che contraggono con la Società debbono: (i) evitare di porre in essere condotte che, direttamente o indirettamente, possano integrare, in termini di consumazione o di tentativo, anche solo uno dei reati potenziali previsti dal Decreto 231/2001; (ii) comunicare all'Organismo di Vigilanza, per iscritto, il verificarsi di un conflitto d'interessi tra la loro attività svolta per TMI e le eventuali cariche pubbliche, sociali o societarie (da loro ricoperte o ricoperte da famigliari) in enti che vengono a collaborare a qualsiasi titolo con la Società;
- 3) tutti i membri degli organi sociali e tutti i dipendenti, consulenti, fornitori, collaboratori e *partners* della Società hanno l'obbligo di non porre in essere pratiche corruttive o fraudolente, e di gestire sempre in modo corretto e trasparente, con evidenza formale preferibilmente scritta o elettronica di ogni significativo dato oggettivo, tutti i rapporti esterni, specialmente quelli intrattenuti con rappresentanti della Pubblica Amministrazione;
- 4) nello svolgimento di attività per conto di TMI (e in particolare di quelle poste in essere con la Pubblica Amministrazione) deve essere assicurata e garantita, per quanto possibile ed anche secondo quanto

previsto dalle procedure interne (ivi compreso il Sistema Qualità, il c.d. Management Agreement ed il sistema di *segregation of duties*), da parte della Società, una distinzione e separazione soggettiva tra chi autorizza l'attività, chi la gestisce/segue, chi predispone/conserva/archivia la relativa documentazione e chi sulla stessa attività esercita il controllo;

- 5) OMISSIS;
- 6) tutti i membri degli organi sociali e tutti i dipendenti, consulenti, fornitori, collaboratori e *partners* della Società, per quanto di rispettiva competenza, hanno l'obbligo di rispettare tutti i precetti contenuti nelle procedure interne aziendali già esistenti, nel Codice di Condotta, nei regolamenti aziendali e nel Modello di TMI, ponendo particolare attenzione al rispetto delle procedure indicate o richiamate nelle Tabelle da considerarsi, ad ogni effetto, quali protocolli del Modello di TMI ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. b) del Decreto 231/2001, facendo propri i relativi principi etici comportamentali cui l'intera politica aziendale si ispira nello svolgimento di qualsivoglia attività. A tale proposito, la Società farà in modo che tutte le procedure indicate nelle Tabelle (nelle sezioni "Misure Adottate" e "Misure da Adottare") siano effettivamente implementate ed applicate all'interno dell'azienda, fatta eccezione per quelle Misure da Adottare indicate nelle medesime Tabelle come "opzionali", di cui il Consiglio di Amministrazione valuterà, su proposta dell'Organismo di Vigilanza, l'opportunità/necessità di adozione;

3.2.2 Protocolli con riferimento al contenuto dei contratti

- 7) tutti i rapporti che la Società instaurerà, anche in sede di rinnovo, con controparti e comportanti il compimento di atti per conto della medesima Società (tra i quali, collaboratori, appaltatori, partner e simili) debbono essere preventivamente contrattualizzati per iscritto e debbono contenere una clausola che imponga loro, nello svolgimento delle attività poste in essere nell'interesse della Società, il divieto di comportamenti in violazione del Decreto 231/2001, di contenuto sostanzialmente conforme alla seguente: "[nome della controparte] si impegna, per sé e anche per i propri collaboratori [ove si tratti di una società, anche per i propri amministratori, sindaci, dipendenti e/o rappresentanti], ai sensi e per gli effetti dell'art. 1381 del codice civile, a non commettere azioni o omissioni che possano comportare la commissione anche di uno solo degli illeciti rilevanti ai sensi del Decreto 231/2001, a rispettare tutte le normative di legge applicabili e vigenti nello svolgimento della propria attività, nonché il Codice Etico ed il Modello adottato da TMI, di cui [nome della controparte] dichiara di averne preso visione con la sottoscrizione del presente contratto. In caso di inadempimento/inosservanza da parte di [nome della controparte] rispetto a quanto previsto nel presente articolo, la Società potrà risolvere di diritto, ai sensi dell'art. 1456 del codice civile, il presente contratto. Resta ferma l'esclusiva responsabilità a tutti gli effetti penali e civili, di [nome della controparte] in relazione a tale inadempimento/inosservanza". In alternativa alla previsione della predetta clausola contrattuale, a tali controparti potrà essere sottoposta, per presa visione ed accettazione, un'apposita ed unica dichiarazione scritta con cui le medesime si impegnano (fino a revoca e con riferimento allo svolgimento di tutte le attività che su incarico, anche già conferito, di TMI si troveranno a porre in essere in nome e/o per conto di quest'ultima) al rispetto - da parte loro e da parte di quanti, a vario titolo, operano per loro conto - del Modello adottato dalla stessa TMI.

3.2.3 Protocolli con riferimento ai rapporti con la Pubblica Amministrazione e con soggetti terzi

- 8) tutti i membri degli organi sociali e tutti i dipendenti, consulenti e collaboratori di TMI incaricati di seguire una qualsiasi trattativa di lavoro, richiesta o rapporto con la Pubblica Amministrazione o con amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, sindaci e/o liquidatori o soggetti sottoposti alla direzione e vigilanza di questi ultimi appartenenti ad un altro ente non devono per nessuna ragione cercare di influenzare illecitamente le decisioni dei pubblici ufficiali o degli incaricati di pubblico servizio, neanche assecondando eventuali anche implicite richieste del pubblico ufficiale o dell'incaricato di pubblico servizio, né quelle di amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, sindaci e/o liquidatori o soggetti sottoposti alla direzione e vigilanza di questi ultimi appartenenti ad un altro ente. È vietato, inoltre, esibire o produrre documentazione o dati attinenti all'ente falsi e/o alterati ovvero omettere informazioni dovute relative alla Società;

9) OMISSIS;

10) tutti i membri degli organi sociali e tutti i dipendenti, consulenti e collaboratori di TMI devono mantenere, in occasione di verifiche ed ispezioni da parte della Pubblica Amministrazione, un atteggiamento di massima disponibilità, trasparenza, correttezza e collaborazione nei confronti del personale appartenente alla medesima Pubblica Amministrazione incaricato delle ispezioni e dei controlli;

11) ciascun soggetto operante, per conto e nell'interesse della Società, nella gestione di rapporti, contratti o convenzioni con la Pubblica Amministrazione o con amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, sindaci e/o liquidatori o soggetti sottoposti alla direzione e vigilanza di questi ultimi appartenenti ad un altro ente ha l'obbligo di comunicare al proprio diretto superiore (e nei casi più gravi all'Amministratore Delegato ed all'Organismo di Vigilanza), ogni eventuale significativa irregolarità rilevata, in sede di verifiche o di controlli, da parte di rappresentanti della Pubblica Amministrazione o, ove tale evento si dovesse verificare, da parte di amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, sindaci e/o liquidatori o soggetti sottoposti alla direzione e vigilanza di questi ultimi appartenenti ad un altro ente;

3.2.4 Protocolli con riferimento al processo di formazione del bilancio

12) tutti i membri degli organi sociali e tutti i dipendenti, consulenti, collaboratori, liquidatori (ove nominati) della Società coinvolti nelle attività di formazione del bilancio (ivi compresa la nota integrativa e la relazione sulla gestione) e delle altre comunicazioni previste dalla legge hanno l'obbligo di (i) formare e redigere in modo corretto il bilancio, ivi compresa la nota integrativa e la relazione sulla gestione (adottando, con particolare riferimento alle poste valutative, criteri di calcolo idonei sul piano tecnico e determinati sul piano normativo, nel pieno rispetto delle prassi contabili consolidate e generalmente accettate) e le altre comunicazioni previste dalla legge; (ii) osservare pienamente tutta la normativa societaria in tema di *corporate governance*; nonché (iii) in generale evitare di porre in essere condotte che, direttamente o indirettamente, possano integrare, in termini di consumazione o di tentativo, anche solo uno dei reati potenziali previsti dal Decreto 231/2001;

13) OMISSIS;

3.2.5 Protocolli con riferimento ad acquisti, vendite e operazioni commerciali/finanziarie

14) ogni operazione e/o transazione, intesa nel senso più ampio del termine, posta in essere dalla Società deve essere legittima, autorizzata, coerente, congrua, documentata, registrata ed in ogni tempo verificabile, al fine di consentire l'effettuazione di controlli sulle caratteristiche dell'operazione e/o della transazione, sulle motivazioni che ne hanno consentito l'esecuzione, sulle autorizzazioni allo svolgimento e sulla relativa esecuzione;

15) con particolare riferimento agli acquisti ed alle vendite di beni e servizi, ciascuna operazione deve essere sempre eseguita e autorizzata secondo quanto previsto dalle procedure interne, previa verifica da un lato della corrispondenza dei beni e/o servizi da acquistare o vendere rispetto alle esigenze aziendali e dall'altro della perfetta rispondenza tra beni e/o servizi acquistati o venduti e le relative uscite o entrate di cassa;

16) OMISSIS;

17) tutti i membri degli organi sociali e tutti i dipendenti, consulenti e collaboratori della Società sono obbligati a verificare, nell'ambito delle proprie attività, la regolarità dei flussi finanziari e della relativa documentazione contabile (ordini, fatture etc.), con riferimento alla piena coincidenza tra gli effettivi destinatari/ordinanti dei pagamenti, gli effettivi soggetti che eseguono il pagamento a favore della Società e le controparti effettivamente coinvolte nelle transazioni ed operazioni commerciali o finanziarie effettuate dalla Società. È fatto in ogni caso divieto di effettuare pagamenti o versamenti o depositi su conti correnti diversi da quelli contrattualmente indicati e riferiti alle controparti negoziali;

18) OMISSIS;

19) OMISSIS;

20) OMISSIS;

21) OMISSIS;

22) tutti i membri degli organi sociali e tutti i dipendenti, consulenti e collaboratori della Società verificano - prima della stipulazione da parte loro di contratti di concessione con la rete commerciale, compravendita, sponsorizzazioni, accordi di *joint venture*, accordi di investimento, transazioni commerciali o finanziarie, nonché della costituzione di associazioni o società - l'attendibilità commerciale e professionale e la reputazione, in relazione all'oggetto del rapporto con la medesima Società, dei fornitori, dei concessionari della rete commerciale, dei clienti e dei *partner* commerciali/finanziari, sulla base del possesso di specifici requisiti minimi di garanzia e di determinati parametri di riferimento o sulla base delle informazioni commerciali sulla azienda, sui soci e sugli amministratori acquisite eventualmente anche tramite società specializzate, segnalando ciascuno al proprio superiore gerarchico o direttamente all'Organismo di Vigilanza eventuali anomalie nello svolgimento del rapporto o sospetti eventualmente riscontrati circa l'affidabilità o la trasparenza o la reputazione dei medesimi fornitori, concessionari della rete commerciale, clienti e *partner* commerciali/finanziari;

Costituiscono possibili indicatori di anomalia che consentono di rilevare eventuali transazioni a rischio o sospette con controparti:

- in relazione al profilo soggettivo: l'esistenza di precedenti penali, la reputazione opinabile, le ammissioni o dichiarazioni da parte della controparte in ordine al proprio coinvolgimento in attività criminose;
- in relazione al comportamento della controparte: i comportamenti ambigui, la mancanza di dati occorrenti per la realizzazione delle transazioni o la reticenza a fornirli;
- in relazione alla dislocazione territoriale della controparte: le transazioni effettuate in paesi a rischio, la sede legale della controparte o degli istituti di credito utilizzati (es. paradisi fiscali, paesi a rischio terrorismo, o assenza di insediamenti fisici in alcun paese);
- in relazione al profilo economico-patrimoniale dell'operazione: le operazioni non usuali per tipologia, frequenza, tempistica, importo, dislocazione geografica;
- in relazione alle caratteristiche o alle finalità dell'operazione: l'uso di prestanomi, le modifiche delle condizioni contrattuali standard, la mancanza di coincidenza tra destinatari/ordinanti dei pagamenti e controparti effettivamente o contrattualmente coinvolte nelle transazioni, la presenza di eventuali schermi societari e strutture fiduciarie utilizzate per operazioni straordinarie.

Nella prospettiva della prevenzione del c.d. rischio-controparte, la Società può richiedere ed analizzare, ove necessario, la seguente documentazione e le seguenti informazioni:

- visure e certificati camerali;
- certificato del casellario giudiziario o certificazione antimafia;
- iscrizione ad albi/elenchi di categoria;
- modelli organizzativi ai sensi del Decreto 231/2001, codici etici e/o rating di legalità;
- autocertificazione di non essere coinvolta in procedimenti penali e/o amministrativi;
- presenza o meno della controparte in liste di riferimento/black-list;
- DURC (per la verifica degli adempimenti giuslavoristici, previdenziali ed assistenziali in favore del personale);
- ogni altro documento o informazione utile per la migliore identificazione e conoscenza della controparte;

23) OMISSIS;

24) OMISSIS;

25) la Società confida nell'alta qualità dei propri prodotti e nella capacità e nell'impegno dei propri dipendenti, collaboratori e rappresentanti e riconosce quindi il valore della concorrenza libera, aperta e leale; tutti i membri degli organi sociali e tutti i dipendenti, consulenti, fornitori, collaboratori e *partners* della Società, per quanto di rispettiva competenza, hanno pertanto l'obbligo di rispettare nei rapporti con concessionari (dealer), clienti, fornitori e partner commerciali tutti i precetti contenuti nelle procedure interne aziendali già esistenti (ivi compresa la Antitrust Compliance Policy), nel Codice di Condotta e nel Modello di TMI,

astenendosi da accordi illeciti anticoncorrenziali o da scambi di informazioni illeciti, dall'utilizzo di qualsivoglia mezzo teso ad alterare l'ordinario andamento del mercato o ad ostacolare illecitamente l'attività di altri operatori concorrenti, da comportamenti vessatori e da qualsivoglia abuso di posizione dominante o attività comunque contrarie alla normativa applicabile in tema di concorrenza e antitrust e in danno di concorrenti, concessionari e/o consumatori.;

26) Con particolare riferimento a tutte le attività commerciali svolte dalla Società connesse alla distribuzione e vendita di autoveicoli, ed alla loro promozione (attività di marketing, sponsorizzazioni e pubblicità) in qualunque forma, la Società vieta:

- (i) lo svolgimento di qualsiasi attività commerciale finalizzata, attraverso l'uso della violenza o delle minacce nei confronti dei concorrenti o dei consumatori o comunque mediante l'uso di qualsivoglia altro mezzo fraudolento, a turbare o impedire l'altrui esercizio di un'industria o di un commercio;
- (ii) qualsiasi attività finalizzata alla commercializzazione di beni realizzati attraverso l'usurpazione di un titolo di proprietà intellettuale o industriale altrui o in violazione dello stesso, nonché alla detenzione finalizzata alla vendita o alla commercializzazione in genere dei medesimi beni e, in ogni caso, la vendita o comunque la commercializzazione di prodotti con nomi, marchi o segni distintivi contraffatti, alterati, arbitrariamente sottratti a terzi, mendaci o comunque atti ad ingannare il consumatore sull'origine, provenienza, quantità, qualità, natura e caratteristiche dichiarate o omologate;
- (iii) qualsiasi attività finalizzata alla contraffazione o all'alterazione di un marchio e/o di un qualsiasi altro segno distintivo (nazionale o estero) appartenente o comunque riconducibile a terzi, qualsiasi utilizzo, diretto o indiretto, di tali marchi e/o segni distintivi contraffatti e/o alterati nonché in ogni caso, qualsiasi utilizzo, diretto o indiretto, di marchi e/o altri segni distintivi senza l'autorizzazione del legittimo titolare.

OMISSIS;

3.2.6 Protocolli con riferimento all'Organismo di Vigilanza

27) OMISSIS;

28) tutti i soggetti, interni o esterni rispetto a TMI, incaricati dello svolgimento di attività di controllo interno (*advisors*) sono obbligati a trasmettere all'Organismo di Vigilanza tutti i rapporti, le relazioni ed ogni altra comunicazione dagli stessi preparata e comunicata ai propri referenti aziendali ed agli organi sociali nell'ambito della loro attività di controllo;

29) OMISSIS;

3.2.7 Protocolli con riferimento alla tutela della sicurezza sul lavoro e dell'ambiente

30) OMISSIS;

31) tutti i membri degli organi sociali e tutti i dipendenti, consulenti e collaboratori della Società devono:

- operare nel pieno rispetto delle leggi vigenti in materia di sicurezza del lavoro ed ambientale;
- osservare i principi di comportamento indicati nel Modello e nel sistema di gestione per la qualità, la sicurezza e l'ambiente definito in particolare in conformità alla norma OHSAS 18001 ed ISO 14001;
- attenersi alle disposizioni e le istruzioni impartite dalle funzioni responsabili;
- astenersi dal compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non rientrino nelle proprie mansioni o, comunque, che siano suscettibili di provocare infortuni o recare danni all'ambiente;
- segnalare immediatamente ogni situazione di pericolo percepita, sia potenziale che reale, in tema di sicurezza del lavoro e tutela ambientale;
- partecipare ai programmi di formazione.

3.2.8 Protocolli con riferimento alla gestione del personale

32) la Società adotta criteri di merito, di competenza e, comunque, strettamente professionali per qualunque decisione relativa al rapporto di lavoro con i propri dipendenti e collaboratori esterni, con particolare riferimento alle selezioni, alle assunzioni ed alle promozioni interne. Pratiche discriminatorie nella selezione, assunzione, formazione, gestione, sviluppo e retribuzione del personale, nonché ogni forma di nepotismo, di favoritismo o di clientelismo, sono espressamente vietate;

33) OMISSIS;

34) OMISSIS;

35) OMISSIS;

36) OMISSIS;

37) OMISSIS;

38) OMISSIS;

39) OMISSIS;

40) OMISSIS.

3.3 Tabelle per la mappatura delle attività a rischio e dei relativi controlli

Descrizione delle Tabelle

La mappatura delle attività a rischio e dei relativi controlli è rappresentata con Tabelle che per ciascuna attività a rischio di reato riportano le misure adottate per prevenire il reato e le misure che si ritiene di dover ancora adottare per aumentare il livello di sicurezza.

OMISSIS

(le Tabelle sono disponibili presso la Società)

4 ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 Ruolo e funzionamento

In conformità all'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto 231/2001, TMI ha istituito, con delibera del Consiglio di Amministrazione, un apposito Organismo interno della Società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, al quale ha affidato il compito di controllare il funzionamento, l'osservanza e l'aggiornamento del Modello e delle procedure aziendali cui anche i presenti precetti accedono. I caratteri obbligatori dell'Organismo di Vigilanza, i quali risultano indubbiamente e concretamente presenti, sono i seguenti:

- completa autonomia ed indipendenza rispetto ai vertici aziendali;
- continuità d'azione;
- professionalità dei suoi componenti.

OMISSIS

4.2 Flussi informativi riguardanti l'Organismo di Vigilanza (reporting)

Qualsiasi informazione, documentazione e/o comunicazione, proveniente anche da terzi, che possa influire sull'organizzazione della Società e sul presente Modello o sia comunque attinente alle operazioni poste in essere dalla Società stessa nelle aree di attività a rischio, deve essere inoltrata in tempi immediati all'Organismo di Vigilanza.

OMISSIS

In particolare:

- devono essere raccolte dall'Organismo di Vigilanza tutte le segnalazioni relative alla commissione di reati previsti dal Decreto 231/2001 in relazione all'attività della Società e comunque le notizie su comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società stessa;
- tutte le segnalazioni, incluse quelle di natura officiosa, devono comunque essere canalizzate, anche a livello di uffici di segreteria, verso l'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione ed il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere o a sollecitare una indagine interna.

L'invio delle segnalazioni dovrà avvenire in forma scritta e potrà avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, senza che ciò possa comportare a carico del soggetto segnalante ritorsioni, discriminazioni o penalizzazioni di ogni tipo. Sarà assicurata, altresì, la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

Oltre alle segnalazioni, anche officiose, di cui sopra, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informative inerenti tra l'altro:

- le informazioni riguardanti l'attività della Società, l'introduzione di nuove attività operative e/o eventuali variazioni dell'assetto organizzativo e della *governance* aziendale;
- i provvedimenti e le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto 231/2001;

- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti o dai dipendenti in caso di avvio di provvedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto 231/2001;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali ed *advisors* esterni incaricati dello svolgimento di attività di verifiche per conto di TMI o di altra società del gruppo Toyota, nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto 231/2001;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni comminate (ivi compresi i provvedimenti nei confronti dei dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

OMISSIS

4.3 Regolamento costitutivo e di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza

OMISSIS

4.4 Whistleblowing

La Legge 30 novembre 2017, n. 179, recante “*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*”, nel disciplinare il sistema di tutela per i lavoratori appartenenti al settore pubblico e privato che segnalano un illecito di cui abbiano avuto conoscenza durante il lavoro, ha aggiunto tre nuovi commi (comma 2-bis, 2-ter e 2-quater) all'art. 6 del Decreto 231/2001, introducendo anche nel settore privato talune tutele (ad es. divieto di atti ritorsivi o discriminatori per i motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione e tutela della riservatezza del segnalante, etc.) nei confronti dei soggetti apicali e dei loro subordinati che segnalino condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto medesimo o violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione del loro ufficio.

In particolare, ai sensi del predetto nuovo comma 2/bis dell'art. 6 “*I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:*

a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.”.

A tal fine, il Modello di TMI prevede, quale proprio requisito di idoneità, l'implementazione di una apposita procedura, che del Modello medesimo è parte integrante, al fine di disciplinare il predetto sistema c.d. di *whistleblowing*, tramite il quale gli amministratori, i dipendenti ed i collaboratori della Società, in aggiunta al sistema di reporting di cui al precedente par. 4.2, comunicano e segnalano la mancata osservanza del Modello e/o la commissione di illeciti rilevanti ai sensi del Decreto 231/2001 in relazione alle attività svolte dalla

Società di cui abbiano avuto conoscenza in occasione dello svolgimento di attività lavorative per conto della medesima Società.

Il destinatario delle segnalazioni, come individuato nella Procedura di Whistleblowing, in quanto organo deputato a ricevere le segnalazioni da parte dei soggetti indicati nella predetta procedura ed in conformità alle regole procedurali ivi contenute dallo stesso proposte e condivise, conduce l'istruttoria e procede alle verifiche e agli accertamenti del caso, anche per il tramite di altre funzioni aziendali o terzi, onde valutare la ricevibilità e la fondatezza delle segnalazioni ricevute ed informa gli organi sociali dei relativi esiti.

Il destinatario medesimo assicura altresì la predisposizione di un report periodico sulle segnalazioni ricevute, sugli esiti delle medesime nonché sui casi di archiviazione.

5 SISTEMA DISCIPLINARE

Introduzione

Ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lett. e) e dell'articolo 7, comma 4, lett. b), del Decreto 231/2001, il Modello deve prevedere un idoneo sistema disciplinare in grado di garantire l'efficacia ed effettività del Modello medesimo.

Detto contenuto obbligatorio è realizzato sia attraverso la descrizione di controlli e misure obbligatorie in atto, sia attraverso le specifiche formulazioni dei pertinenti protocolli, come riportati nelle Tabelle, sia anche attraverso specifiche disposizioni sanzionatorie.

Un siffatto apparato normativo interno, specie nei profili sanzionatori, deve essere, oltretutto, conforme alla disciplina giuslavoristica vigente nel nostro ordinamento (in particolare: articoli 2104 e ss. del codice civile; articolo 7 della legge n. 300/1970; Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dipendenti del Terziario: Commercio Distribuzione e Servizi Titolo XVI, art. 31; Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti di Aziende Industriali; artt. 2 e ss. della legge n. 604/66).

A tale scopo, in conformità a quanto prescritto dall'articolo 7 della legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) l'Amministratore Delegato, supportato dal responsabile dell'ufficio Risorse Umane, in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza, si è assicurato la piena conoscenza del presente Modello, anche attraverso l'affissione continuativa del medesimo in luoghi accessibili a tutti i dipendenti. La suddetta affissione è avvenuta con particolare evidenza di richiamo per l'impianto sanzionatorio del Modello stesso.

5.1 Il sistema sanzionatorio per i lavoratori dipendenti

OMISSIS

5.2 Il sistema sanzionatorio per i dirigenti

OMISSIS

5.3 Il sistema sanzionatorio per gli amministratori

OMISSIS

5.4 Il sistema sanzionatorio per i terzi contraenti

In caso di inserimento di specifiche clausole contrattuali all'interno dei contratti stipulati dalla Società con soggetti terzi - quali consulenti, fornitori e *partners* commerciali -, l'eventuale violazione da parte di questi ultimi a quanto previsto dal Modello della Società potrà comportare le conseguenze previste dalle medesime clausole, ivi compresi, a titolo esemplificativo, la risoluzione, il recesso ed il risarcimento dei danni.

5.5 Sanzioni in tema di whistleblowing

Ai sensi dell'art. 6, co. 2-bis, lett. d) del Decreto 231/2001, il Modello, in relazione all'implementazione del c.d. sistema di whistleblowing (e cioè il sistema di segnalazione di illeciti e violazioni del Modello di cui al precedente par. 4.4 ed alla procedura ivi richiamata), deve prevedere nel proprio sistema disciplinare:

- sanzioni nei confronti del soggetto segnalante che effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano false e/o infondate;

- sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante.

Di seguito si descrivono le sanzioni al riguardo previste.

5.5.1 Sanzioni nei confronti del soggetto segnalante

Qualora a seguito di verifiche interne, la segnalazione concernente la commissione di un illecito o la violazione del Modello risulti priva di fondamento, saranno effettuati accertamenti sulla sussistenza di grave colpevolezza o dolo in relazione all'indebita segnalazione e, in caso di esito positivo, il Consiglio di Amministrazione e/o la funzione aziendale a ciò incaricata (responsabile del personale) darà corso alle azioni disciplinari previste dal CCNL applicabile ovvero dai contratti vigenti e dalla legge applicabile nonchè, ricorrendone i presupposti o le ragioni, alle denunce penali nei confronti del segnalante, salvo che quest'ultimo non produca ulteriori elementi a supporto della propria segnalazione.

In caso di abuso o falsità della segnalazione resta infatti ferma ogni eventuale responsabilità del segnalante per calunnia, diffamazione, falso ideologico, danno morale o altro danno civilmente o penalmente rilevante.

Segnalante lavoratore dipendente

OMISSIS

Segnalante dirigente

OMISSIS

Segnalante amministratore

OMISSIS

Segnalante terzo contraente

In caso di inserimento di specifiche clausole contrattuali all'interno dei contratti stipulati dalla Società con soggetti terzi - quali membri dell'organo di controllo e collaboratori esterni - l'eventuale violazione delle procedure previste in tema di whistleblowing, tramite invio di segnalazioni false con dolo o colpa grave da parte dei soggetti sopra indicati, potrà comportare le conseguenze previste dalle medesime clausole, ivi compresi, a titolo esemplificativo, la risoluzione, il recesso ed il risarcimento dei danni.

5.5.2 Sanzioni nei confronti di chi viola le tutele del segnalante

La violazione dell'obbligo di riservatezza del segnalante ovvero il compimento di atti ritorsivi o discriminatori nei confronti del segnalante è fonte di responsabilità disciplinare ai sensi del CCNL applicabile ovvero dei contratti vigenti e della legge applicabile, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge.

Violazione commessa dal lavoratore dipendente

OMISSIS

Violazione commessa dal dirigente

OMISSIS

Violazione commessa da un amministratore

OMISSIS

Violazione commessa da un terzo contraente

In caso di inserimento di specifiche clausole contrattuali all'interno dei contratti stipulati dalla Società con soggetti terzi - quali membri dell'organo di controllo e collaboratori esterni - l'eventuale violazione delle procedure previste in tema di whistleblowing, tramite minaccia, adozione o attuazione di misure discriminatorie o ritorsive nei confronti del segnalante o violazione dell'obbligo di riservatezza del segnalante da parte dei soggetti sopra indicati, potrà comportare le conseguenze previste dalle medesime clausole, ivi compresi, a titolo esemplificativo, la risoluzione, il recesso ed il risarcimento dei danni.

6 COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

È presupposto per l'idoneità e l'efficacia del Modello la più ampia divulgazione del medesimo, all'interno ed all'esterno di TMI.

Pertanto, è ufficialmente attivato ogni adeguato sistema per facilitare e promuovere la conoscenza del Modello e del Codice di Condotta (peraltro già adottato e divulgato dalla Società) nei confronti (a) dei componenti degli organi sociali della Società, (b) dei dipendenti della Società, con grado e formazione diversi a seconda della posizione e del ruolo, (c) dei consulenti ed altri soggetti alla medesima Società contrattualmente legati.

Alla luce di quanto sopra, sono adottate e dovranno, pertanto essere rispettate dagli organi e dalle funzioni competenti, le seguenti procedure di comunicazione e formazione.

6.1 Comunicazione ai componenti degli organi sociali nonché ai soggetti preposti ai sistemi di controllo interno della Società

OMISSIS

6.2 Comunicazione e formazione a favore dei dipendenti

OMISSIS

6.3 Comunicazione e formazione a favore dei terzi contraenti

L'Amministratore Delegato, di concerto con l'Organismo di Vigilanza, deve curare, o fare in modo che altri curi, sulla base delle indicazioni e proposte provenienti dall'Organismo di Vigilanza medesimo, una adeguata informativa (anche in termini di conoscibilità) ai terzi contraenti con TMI (consulenti, collaboratori, fornitori, *partners* etc.) relativamente al Decreto 231/2001 ed alle modalità di attuazione del medesimo adottate dalla Società. Inoltre, l'Amministratore Delegato, di concerto con l'Organismo di Vigilanza, curerà o farà in modo che altri curi, la predisposizione di apposite clausole contrattuali in grado di vincolare anche i terzi soggetti al rispetto dei principi sanciti nel Modello ed in genere al rispetto delle disposizioni di cui al Decreto 231/2001, nei termini ed alle condizioni che saranno ritenuti più opportuni anche secondo quanto previsto nelle procedure e nei protocolli, riportati nelle Tabelle.

7 AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lett. a), del Decreto 231/2001, l'adozione del Modello compete all'organo dirigente dell'ente. Ciò significa che competente per l'approvazione del Modello è il Consiglio di Amministrazione di TMI.

Allo stesso modo, il medesimo organo è competente per ogni modifica e/o integrazione che si dovesse rendere necessaria al fine di:

- (i) implementare il Modello;
- (ii) migliorare l'efficacia e l'effettività del Modello stesso;
- (iii) adeguare il Modello alle intervenute modifiche del quadro normativo e/o della struttura organizzativa dell'ente.

OMISSIS

* * * *