



Decreto Legislativo n. 231/2001: Esso Italiana S.r.l.

Introduzione al modello di organizzazione, gestione e controllo

Il Decreto Legislativo n. 231/2001 (il "Decreto") ha introdotto una nuova forma di responsabilità - Responsabilità Amministrativa - che ricade in capo ai Soggetti Giuridici (le "Società"), per alcune tipologie di reati ove questi fossero commessi dai propri amministratori, rappresentanti, dipendenti e collaboratori nell'interesse e/o a vantaggio della Società.

Lo stesso Decreto prevede che le Società possano non incorrere in tale forma di responsabilità ove queste dimostrino di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione, gestione e controllo (il "Modello") idoneo a prevenire la commissione del reato.

La Esso Italiana si è dotata, con deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 9 aprile 2010 e successive delibere, di un Modello conforme alle indicazioni del Decreto.

Il Modello di Esso Italiana si compone di:

a. I "Principi di Riferimento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex. D. Lgs. 231/2001" (a sua volta suddiviso in una Parte Generale ed una Parte Speciale), inclusi i seguenti allegati:

- Organigrammi e Role Statement Semplificati;
- Mappatura delle aree a rischio
- Dichiarazione di Ricezione
- Codice Etico

b. Il Sistema di Controllo Gestionale

Al fine di effettuare il continuo monitoraggio e sviluppo del modello è stato nominato un apposito Organismo di Vigilanza (OdV), che presenta i requisiti previsti dal Decreto.

In ottemperanza al D. Lgs. 24/2023 in materia di *Whistleblowing*, Esso Italiana si è, inoltre, dotata di una procedura per la segnalazione delle violazioni ivi contemplate, tra cui quelle relative a condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione, da parte dei soggetti individuati dall'art. 3 del medesimo D. Lgs. 24/2023 (dipendenti, collaboratori, tirocinanti, ecc.). Per ogni ulteriore approfondimento, si rinvia alla Politica di Whistleblowing adottata dalla Società, consultabile nella specifica sezione.

Descrizione del Modello della Esso Italiana

Nella PARTE GENERALE dei "Principi di Riferimento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex. D. Lgs. 231/2001" sono illustrati i sistemi di controllo ed i principi ad i quali essi si ispirano.

Il sistema organizzativo della Società è sviluppato nel rispetto del principio della separazione dei compiti ed è basato su chiare attribuzioni di responsabilità e linee di dipendenza gerarchica, con un'adeguata informazione all'interno dell'organizzazione. Il sistema prevede la delega di poteri all'interno dell'organizzazione aziendale, anche, in specifici casi, con facoltà di rappresentare Società nei rapporti con i terzi, pubblici e privati.

Il principio della separazione dei compiti vigente in Esso Italiana, in forza del quale "nessuno deve poter gestire in autonomia un intero processo aziendale", ha lo scopo di evitare che un Dipendente si trovi nella situazione di poter nascondere errori od irregolarità, relativi ad un'operazione commessa nello svolgimento delle proprie mansioni, senza che altri colleghi impegnati nella stessa operazione possano riscontrarli.

Il sistema di controllo si ispira altresì al principio della documentazione delle operazioni, che prevede che "ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua", e tende ad assicurare che tutte le operazioni aziendali siano autorizzate ad un predefinito livello e che siano supportate da adeguata documentazione, tale da assicurare la trasparenza delle operazioni stesse e da facilitarne in ogni momento la verifica.

Il sistema di controllo gestionale prevede, infine, per le attività considerate a maggior rischio, programmi di verifiche indipendenti e di "self-assessment", con documentazione dei controlli effettuati e reporting dei risultati ad adeguato livello di management.

Nell'ambito del sistema di controllo sulla salute e sicurezza sul lavoro è stata riservata particolare attenzione sia alla gestione operativa delle questioni rilevanti in tale ambito, nell'ottica di assicurare la conformità ai requisiti previsti dai più elevati standard di qualità riconosciuti a livello nazionale ed internazionale, sia allo sviluppo di un efficace ed efficiente sistema di monitoraggio articolato su due livelli: il primo livello coinvolgente tutti i soggetti che operano nell'ambito della struttura organizzativa della Società, il secondo, invece, svolto dall'Organismo di Vigilanza, al quale è assegnato il compito di verificare l'efficacia del sistema preventivo adottato dalla Società a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Il documento di riferimento Operations Integrity Management System (OIMS) ha lo scopo di garantire elevati standard operativi di sicurezza, salute e protezione ambientale.

L'OIMS, che è conforme alle linee guida per i sistemi di gestione ambientale dell'International Standards Organization (ISO:14001), comprende i seguenti elementi, ciascuno con obiettivi specifici e chiaramente definiti ai quali deve rispondere ogni operazione ed ogni attività aziendale:

- Management, leadership, impegno e responsabilità;
- Valutazione e gestione del rischio;
- Progettazione e realizzazione degli impianti;
- Informazione e documentazione;
- Personale e formazione;
- Esercizio e manutenzione;
- Gestione delle modifiche;
- Servizi forniti da terzi;

- Indagine ed analisi degli incidenti;
- Informazione alla collettività e preparazione in caso di emergenza;
- Verifica periodica e miglioramento delle operazioni.

La valutazione dell'efficienza del sistema dei controlli e del rispetto delle procedure è fatta su base continuativa tramite cicli di verifiche indipendenti, di self-assessment e di audit, che permettono una tempestiva rilevazione della esistenza o dell'insorgere di situazioni di criticità e la tempestiva soluzione di eventuali problematiche attinenti ai controlli.

Il codice etico della Società ("Standards e Politiche aziendali di Etica e Comportamento"), che si conforma anche ai principi indicati dalle Linee Guida della Confindustria, contiene i principi guida, le regole sulla trasparenza delle comunicazioni aziendali e, tra l'altro, le seguenti politiche fondamentali:

- Etica Aziendale;
- Conflitto di Interessi;
- Protezione dei Beni Aziendali;
- Posizioni di Consigliere di Amministrazione;
- Regalie, Servizi Gratuiti ed Agevolazioni Similari;
- Attività Politiche;
- Attività Internazionali;
- Libera Concorrenza;
- Politica in materia Sanitaria;
- Politica in materia Ambientale;
- Sicurezza;
- Sicurezza dei Prodotti;
- Rapporti con la Clientela e Qualità dei Prodotti;
- Alcool & Droga;
- Pari Opportunità;
- Politica sull'Anticorruzione;
- Comportamenti in Ambiente di Lavoro;
- Procedure per la trasparenza delle comunicazioni in azienda e Politica di Whistleblowing.

Le violazioni del codice etico sono sanzionate ai sensi del sistema disciplinare.

Anche il sistema disciplinare è sinteticamente riepilogato nel Modello.

I comportamenti tenuti dai Dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel Modello sono soggetti a sanzioni disciplinari.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi di detti Dipendenti rientrano tra quelle previste dal Regolamento disciplinare aziendale, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente.

Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionati, a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate, e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi a seconda della loro gravità.

In caso di violazione, da parte di Dirigenti, delle procedure interne previste dal Modello o di adozione, nell'espletamento di Attività a Rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili i provvedimenti più idonei in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti industriali.

Per ciò che concerne la comunicazione ed il coinvolgimento, l'adozione del Modello deve essere comunicata ai Dipendenti ed agli Organi Sociali mediante invio del Modello e successiva adeguata informazione e formazione.

In occasione della stipula dei contratti con Consulenti, Partner e Fornitori della Società verrà reso noto che la stessa ha adottato il Modello di compliance previsto dal D.Lg.231/2001. Negli standard dei contratti con Consulenti, Partner e Fornitori è previsto l'inserimento di una apposita clausola che prevede il rispetto del Modello da parte degli stessi.

Quanto alla formazione e all'addestramento, il Modello assegna all'Organismo di Vigilanza il compito di promuovere e vigilare l'attuazione delle iniziative volte a favorire una conoscenza e una consapevolezza adeguate del Modello e dei Protocolli.

All'uopo sono previste apposite attività formative (corsi, seminari, questionari, ecc.), differenziati in base al ruolo e alla responsabilità dei soggetti interessati.

Per ciò che concerne l'Organismo di Vigilanza, anche in questo caso, il Modello disciplina puntualmente il funzionamento dello stesso.

In particolare, è stato nominato un Organismo di Vigilanza monocratico, individuato in un professionista esterno, che interagisce con il Consiglio di Amministrazione, a cui riporta direttamente, e con il Sindaco Unico.

Sono stati previsti, inoltre, i casi di ineleggibilità e di decadenza, nonché, in maniera estremamente dettagliata, i compiti ed i poteri dell'Organismo di Vigilanza.

Particolare attenzione è stata dedicata ai flussi di informazione da e verso l'Organismo di Vigilanza, in modo tale che lo stesso, da un lato, sia in grado di portare a conoscenza del CdA e del Sindaco Unico i risultati della propria attività e delle eventuali criticità, dall'altro, sia posto nelle migliori condizioni per svolgere il proprio compito.

La PARTE SPECIALE dei "Principi di Riferimento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex. D. Lgs. 231/2001" è suddivisa in dodici sezioni:

- Parte Speciale 1, relativa ai reati contro la Pubblica Amministrazione;
- Parte Speciale 2, relativa ai reati societari;

- Parte Speciale 3, relativa ai reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- Parte Speciale 4, relativa ai reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- Parte Speciale 5, relativa ai delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- Parte Speciale 6, relativa a delitti di criminalità organizzata e reato di induzione a non rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria;
- Parte Speciale 7, relativa a delitti di falsità in strumenti o segni di riconoscimento e delitti contro l'industria e il commercio;
- Parte Speciale 8, relativa a delitti in violazione del diritto d'autore;
- Parte Speciale 9, relativa a reati ambientali;
- Parte Speciale 10, relativa ai reati di corruzione privata;
- Parte Speciale 11, relativa ai reati tributari;
- Parte Speciale 12, relativa ai reati di contrabbando.

Le suddette sezioni costituiscono il risultato dell'attività di valutazione svolta dalla Società.

In particolare, in ciascuna di esse sono:

- descritti i relativi "reati presupposti";
- descritti i principali processi ed attività aziendali interessati dalle potenziali tipologie di reato considerate;
- elencati gli obblighi comportamentali e le politiche e procedure di controllo aziendali a cui sono tenuti i Dipendenti, gli Organi Sociali, i Consulenti e Partner;
- elencati ulteriori compiti attribuiti all'Organismo di Vigilanza oltre a quanto già indicato nella parte generale.

Comunicazioni

Comunicazioni o richieste di informazione sul Modello da parte di Dipendenti, Organi Sociali, Consulenti, Partner e Terzi Destinatari in generale possono essere inviate all'Organismo di Vigilanza:

- via e-mail all'indirizzo di posta elettronica odv@ciropellegrino.it
- per iscritto (anche in forma anonima) all'indirizzo:

Esso Italiana - Organismo di Vigilanza
Via Sabazia, 94 - 17047 Vado Ligure (SV)