



TAMOIL ITALIA S.p.A.

ESTRATTO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI TAMOIL ITALIA

APPROVATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DI TAMOIL ITALIA IN DATA 31/3/2009



TAMOIL ITALIA S.p.A.

INDICE

SEZIONE GENERALE

1. QUADRO LEGISLATIVO DI RIFERIMENTO DEL DECRETO LGS. 231/2001.....	4
1.1 I reati target	
1.2 Forma di esonero dalla responsabilità amministrativa	
1.3 Sanzioni	
2. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO	10
3. STRUTTURA DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO.....	12
3.1 Approccio metodologico usato per la costruzione del Modello	
3.2 Attività di Risk Assessment	
3.3 Potenziali processi /attività aziendali esposti al rischio di reati 231	
3.4 Fattispecie di reato non coperte da protocolli di controllo	
3.5 Reati in materia di sicurezza e salute dei lavoratori	
4. MODALITA' DI DIFFUSIONE DEL MODELLO.....	15
4.1 Comunicazione	
4.2 Formazione	
4.3 Informativa a terzi collaboratori (Professionisti, fornitori ecc.)	
5. CODICE ETICO.....	17

SEZIONE SPECIALE

1. ORGANISMO DI VIGILANZA.....	26
1.1 Caratteristiche e requisiti dei componenti	
1.2 Durata in carica	
1.3 Compiti e poteri	
1.4 Rapporti tra OdV e vertice societario	
1.5 Riservatezza	
1.6 Flussi informativi	
2. CODICE DISCIPLINARE – PARTE SPECIALE.....	30
3. PROTOCOLLI DI CONTROLLO INTERNO	32



TAMOIL ITALIA S.p.A.

SEZIONE GENERALE



TAMOIL ITALIA S.p.A.

1. QUADRO LEGISLATIVO DI RIFERIMENTO DEL DECRETO LGS. 231/2001

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto legislativo 231/2001 ("Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300"), entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali alle quali l'Italia ha da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione del 26 maggio 1997, anch'essa firmata a Bruxelles, sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione dei pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali.

Il Decreto legislativo 231/2001 ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità penale degli enti per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi 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 o il controllo dello stesso e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità dell'ente si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il reato.

1.1 REATI TARGET

Quanto ai reati cui si applica la disciplina in esame, lo spettro dei reati rilevanti ai fini del Decreto è stato, nel tempo, ampliato fino a comprendere le seguenti fattispecie:

• **REATI IN DANNO DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE:**

- Malversazione a danno dello Stato o dell'Unione Europea (316-bis c.p.)
- Indebita percezione di erogazioni in danno dello Stato o dell'Unione Europea (316-ter c.p.)
- Concussione (art. 317 c.p.)
- Corruzione per un atto d'ufficio o contrario ai doveri d'ufficio (art. 318- 319 c.p.)
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.)
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)
- Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.)
- Truffa in danno dello Stato, di altro ente pubblico o dell'Unione Europea (art. 640, comma 2 n.1 c.p.)
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.)
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.).



TAMOIL ITALIA S.p.A.

• REATI IN TEMA DI FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO E IN VALORI DI BOLLO:

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.)
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.)
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.)
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.)
- Falsificazione di valori in bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.)
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.)
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla fabbricazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.)
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.).

• REATI SOCIETARI

- False comunicazioni sociali (art. 2621 cod. civ.)
- False comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori (art. 2622 cod. civ.)
- Falsità nelle relazioni e nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 cod. civ.)
- Impedito controllo (art. 2625 cod. civ.)
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 cod. civ.)
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 cod. civ.)
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 cod. civ.)
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 cod. civ.)
- Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis cod. civ.)
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 cod. civ.)
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 cod. civ.)
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 cod. civ.)
- Aggiotaggio (art. 2637 cod. civ.)
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 cod. civ.).

• REATI CON FINALITÀ DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO

Reati previsti dal codice penale e dalle leggi speciali così come configurati dall'art. 25 quater del Decreto, introdotti dalla Legge n.7 del 14 gennaio 2003, recante la "Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento al terrorismo, fatta a New York il 9 dicembre 1999, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno".

Tra i reati previsti dal *codice penale*, si elencano le seguenti fattispecie:

- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.)



- Associazioni con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.)
- Assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.)
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.)
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis c.p.)
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti contro la personalità dello Stato (art. 302 c.p.)
- Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.)
- Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.)
- Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.)
- Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.).

I delitti di terrorismo previsti dalle leggi speciali consistono in tutta quella parte della legislazione italiana, emanata negli anni '70 e '80, volta a combattere il terrorismo.

I reati rientranti nell'ambito di applicazione della Convenzione di New York, invece, sono quelli diretti a fornire, direttamente o indirettamente, ma ad ogni modo volontariamente, fondi a favore di soggetti che intendano porre in essere reati di terrorismo, tra i quali il dirottamento di aeromobili, gli attentati contro personale diplomatico, il sequestro di ostaggi, l'illecita realizzazione di ordigni nucleari, i dirottamenti di navi e l'esplosione di ordigni, ecc. In questi casi, chi (persona fisica o ente fornito o meno di personalità giuridica) fornisce i fondi o comunque collabora al loro reperimento deve essere a conoscenza dell'utilizzo che di essi verrà successivamente fatto.

• REATI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE

Reati configurati dall'art. 25 quater del Decreto, introdotto dall'art. 8 della legge n. 7 del 9 gennaio 2006, e dall'art. 25 quinquies del Decreto, introdotto dall'art 5 della legge n. 228 dell'11 agosto 2003, che introduce misure contro la tratta di persone.

In particolare:

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583bis c.p.)
- Riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù (art. 600 c.p.)
- Prostituzione minorile (art 600-bis c.p.)
- Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.)
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater c.p.)
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art 600-quinquies c.p.)
- Tratta di persone (art. 601 c.p.)
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.).

• ABUSI DI MERCATO

Reati previsti dalla parte V, titolo I bis, capo II, del testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria di cui al Decreto legislativo 24 febbraio 1998, n.58 (TUF), riportate all'art. 25 sexies del Decreto.

In particolare:

- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 d. lgs 58/98)
- Manipolazione del mercato (art. 185 d. lgs 58/98).



TAMOIL ITALIA S.p.A.

• REATI TRANSNAZIONALI

Reati introdotti dall'art. 10 della Legge 146/2006 "Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transazionale".

In particolare:

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
- Associazione per delinquere di stampo mafioso (art. 416 bis c.p.)
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 quater d.P.R. 43/1973)
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 d.P.R. 309/1990)
- Riciclaggio (art. 648 bis c.p.)
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.)
- Reati concernenti il traffico di migranti (art. 12 co. 3, 3 bis, 3 ter e 5 d. lgs 286/1998)
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.)
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (Art. 2638 cod. civ.).

• OMICIDIO COLPOSO E LESIONI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE E SULLA TUTELA DELL'IGIENE E DELLA SALUTE SUL LAVORO

L'art. 9 della legge 123/2007 ha introdotto nel Decreto l'art. 25-septies che estende la responsabilità amministrativa degli enti ai reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

In particolare:

- Omicidio colposo (art.589 c.p.)
- Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.).

• REATI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI

Reati introdotti dalla legge 18 marzo 2008 n.48 di "Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica, fatta a Budapest il 23 novembre 2001, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno).

In particolare:

- Falsa dichiarazione o attestazione al certificatore di firma elettronica sull'identità o su qualità personali proprie o di altri (art. 495-bis c.p.)
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.)
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.)
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.)
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.)
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.).



L'innovazione introdotta dal Decreto legislativo 231/2001 è rappresentata dal superamento del principio contenuto nell'art. 27 della Costituzione secondo il quale la responsabilità da reato è personale. Con l'entrata in vigore di tale Decreto le società non possono più ritenersi estranee ai reati commessi da singole persone fisiche nell'interesse o a vantaggio della società. Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto legislativo 231/2001, particolarmente severo, arriva a prevedere sanzioni interdittive dell'attività di impresa che possono avere effetti permanenti per la Società sanzionata.

Tuttavia l'art. 6 del Decreto introduce il concetto di esonero da responsabilità della Società se questa dimostra, in occasione di un procedimento penale per uno dei reati considerati, di aver adottato modelli organizzativi idonei a prevenire la realizzazione dei reati target. Tale esonero da responsabilità può essere riconosciuto dal giudice penale, chiamato a formulare in occasione del procedimento penale a carico dell'autore materiale del reato, ovviamente, attraverso il giudizio di idoneità del sistema interno di organizzazione e controllo della Società.

In tale contesto Tamoil Italia ha effettuato un'analisi del contesto aziendale per evidenziare le aree e le modalità con le quali si possono realizzare i reati previsti dal Decreto legislativo 231/2001 (attività di *risk assessment* e *risk management*), al fine di elaborare un modello di organizzazione, gestione e controllo coerente con la specifica attività della Società, conformemente a quanto previsto dal Decreto legislativo 231/2001.

Si rileva tuttavia che i modelli di organizzazione, gestione e controllo previsti dal Decreto legislativo 231/2001 non costituiscono una novità, poiché l'attività di impresa svolta in forma societaria da Tamoil Italia è sostanzialmente caratterizzata da un assetto organizzativo ben formalizzato.

Il Consiglio di Amministrazione della Società ha provveduto in data 31/03/2009 all'adozione del presente modello di organizzazione, gestione e controllo ed alla nomina dell'apposito Organismo di Vigilanza.

Tuttavia nel caso in cui si verificassero modifiche normative al Decreto legislativo 231/2001, significative modifiche dell'assetto societario o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa, il Consiglio di Amministrazione di Tamoil Italia procederà all'approvazione delle conseguenti eventuali necessarie modifiche / integrazioni del Modello.

1.2 FORMA DI "ESONERO" DALLA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA

L'art. 6 del Decreto prevede una specifica forma di esimente dalla responsabilità amministrativa qualora l'Ente dimostri che:

1. L'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati;
2. le persone che hanno commesso il reato abbiano eluso in maniera fraudolenta il modello di organizzazione e gestione;
3. abbia affidato ad un organo, interno all'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo il compito di vigilare sul funzionamento e sull'efficace osservanza del modello, nonché di curarne l'aggiornamento;
4. non vi sia stato omesso od insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza.



TAMOIL ITALIA S.p.A.

Il Decreto prevede inoltre che i modelli di organizzazione e gestione debbano rispondere alle seguenti esigenze:

1. Individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
5. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

La creazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo e le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza devono porsi l'obiettivo del giudizio di idoneità dell'autorità giudiziaria che porti all'esonero di responsabilità dell'ente.

Infine il Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione possano essere redatti sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni di categoria e comunicati al Ministero della Giustizia.

1.3 SANZIONI

Il Decreto prevede un sistema sanzionatorio articolato per i molteplici reati previsti:

1. Sanzioni pecuniarie;
2. sanzioni interdittive;
3. confisca;
4. pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni interdittive che, si applicano solo a specifici reati, prevedono l'interdizione dall'esercizio delle attività, la sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione da contributi, agevolazioni e finanziamenti ed il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni per la Società possono essere applicate esclusivamente dal giudice penale nel processo penale solo se sussistono i requisiti fissati dal legislatore: la commissione di uno dei reati target, nell'interesse o comunque in vantaggio della Società, da parte di soggetti in posizione apicale o ad essi sottoposti.



2. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

E' importante sottolineare che la creazione e formalizzazione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo, così come prescritto dal Decreto Legislativo 231/2001, non ha rappresentato una novità per Tamoil Italia il cui assetto organizzativo ed operativo era già strutturato e formalizzato in coerenza con i principi generali di controllo interno definiti dagli Standard Internazionali di Controllo Interno.

Si è trattato quindi di porre in essere un'analisi delle strutture organizzative e delle infrastrutture di controllo esistenti al fine di verificare la rispondenza rispetto a quanto disposto dal Decreto ed eventualmente colmare le lacune riscontrate.

Si evidenziano di seguito i principi di controllo interno, classificati nelle cinque componenti del sistema di controllo interno, cui Tamoil Italia si è ispirata per la definizione del set di procedure aziendali che presidiano i principali processi di business, per la redazione del Manuale del Sistema di Gestione per la Qualità ed, in ultimo, per la definizione del Modello 231.

Ambiente di controllo

- I poteri di rappresentanza devono essere conferiti in coerenza alla struttura organizzativa ed alle mansioni assegnate e definendo limiti in relazione alle dimensioni ordinarie delle operazioni;
- Le responsabilità devono essere definite evitando sovrapposizioni funzionali e concentrazione di attività critiche su un unico soggetto.
- Nessuna operazione significativa per la Società può essere avviata senza un'adeguata autorizzazione.
- Le informazioni finanziarie della Società devono essere predisposte nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dei principi contabili statuiti e della " best practice" internazionale.

Valutazione dei rischi

- Gli obiettivi delle funzioni aziendali devono essere adeguatamente definiti e comunicati a tutti i livelli interessati, al fine di rendere chiaro e condiviso l'orientamento generale delle strategie aziendali.
- Devono essere individuati i rischi connessi al raggiungimento degli obiettivi, prevedendone periodicamente un adeguato monitoraggio ed aggiornamento.
- Gli eventi negativi che possono minacciare la continuità operativa devono essere oggetto di apposita attività di valutazione dei rischi e di adeguamento delle protezioni.
- I processi di innovazione relativi a prodotti/servizi, organizzazioni e sistemi devono prevedere un'adeguata valutazione dei rischi realizzativi.

Attività di controllo

- I processi operativi devono essere definiti prevedendo un adeguato supporto documentale (policy, procedure interne, ecc.) e /o di sistema per consentire che siano sempre verificabili in termini di congruità, coerenza e responsabilità.
- Le scelte operative devono essere tracciabili in termini di caratteristiche e motivazioni e devono essere individuabili coloro che hanno autorizzato, effettuato e verificato le singole attività.



TAMOIL ITALIA S.p.A.

- Lo scambio di informazioni deve prevedere meccanismi (riconciliazioni, quadrature, ecc.) per garantire l'integrità e la completezza dei dati gestiti.
- Le risorse umane devono essere selezionate, assunte e gestite secondo criteri di trasparenza e in coerenza con i valori etici e gli obiettivi definiti dall'azienda.
- Devono essere periodicamente analizzate le conoscenze e le competenze professionali disponibili nell'azienda in termini di congruenza rispetto agli obiettivi assegnati.
- Il personale deve essere formato e addestrato per lo svolgimento delle mansioni assegnate.
- L'acquisizione di beni e servizi deve avvenire sulla base di analisi dei fabbisogni e da fonti adeguatamente selezionate e monitorate.

Informazioni e Comunicazione

- Deve essere previsto un adeguato sistema di indicatori per processo/attività ed un relativo flusso periodico di reporting verso il management.
- I Sistemi Informativi, amministrativi e gestionali devono essere orientati all'integrazione ed alla standardizzazione.
- I meccanismi di sicurezza devono garantire un'adeguata protezione/accesso fisico-logico ai dati e ai beni della Società.

Monitoraggio

- Il sistema di controllo deve essere costantemente monitorato e periodicamente valutato.



3. STRUTTURA DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Nella predisposizione del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito il "Modello"), Tamoil Italia si è ispirata principalmente ai requisiti del Decreto 231/2001, agli standard internazionali in materia di controllo interno, alle Linee Guida di Confindustria ed ai più recenti orientamenti giurisprudenziali in materia. L'adozione e l'efficace implementazione del Modello rappresenta, per Tamoil Italia, un ulteriore potenziamento del sistema di Corporate Governance della Società.

Il Modello di Tamoil Italia si compone della presente parte generale, nella quale sono descritti il quadro legislativo di riferimento del Decreto, le finalità e le principali logiche di costruzione del Modello, le modalità di diffusione del Modello ed infine il Codice Etico adottato dalla Società che enuncia i principali valori (trasparenza, correttezza, lealtà) in cui Tamoil Italia crede e che pertanto ispirano la conduzione degli affari della Società.

La parte speciale del Modello si articola nelle seguenti componenti essenziali:

- Istituzione di un Organismo di Vigilanza che, come previsto dall'art. 6 del Decreto legislativo 231/2001, deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, al fine di vigilare su funzionamento, efficacia, osservanza e costante aggiornamento del Modello di organizzazione, gestione e controllo.
- Codice Disciplinare – Parte Speciale che introduce indicazioni comportamentali specifiche al fine di evitare la costituzione di situazioni ambientali favorevoli alla commissione di reati in genere, e tra questi in particolare dei reati ex Decreto legislativo 231/2001. Il Codice Disciplinare – Parte Speciale si sostanzia in una declinazione operativa di quanto espresso dai principi del Codice Etico.
- Protocolli di controllo interno, elaborati per tutti i processi aziendali identificati rischiosi in termini di fattispecie criminose. Tali protocolli enunciano un complesso di regole volte ad individuare le principali fasi di ogni processo, le specifiche attività di controllo per prevenire ragionevolmente i correlati rischi di reato, nonché appositi flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza al fine di evidenziare situazioni di eventuale inosservanza delle procedure stabilite nel Modello.

3.1 APPROCCIO METODOLOGICO USATO PER LA COSTRUZIONE DEL MODELLO

Il progetto per la definizione e l'implementazione del Modello si è così articolato:

- E' stata condotta un'attività di risk assessment con autovalutazione, da parte del Management Operativo, supportato dal Team responsabile per l'implementazione del Progetto 231 in Tamoil Italia. L'analisi è stata svolta per funzioni, con l'obiettivo di individuare le aree che potessero risultare interessate da potenziali casistiche di reato 231.
- E' stata verificata l'esistenza di routine di controllo (procedure in essere, adeguata assegnazione di responsabilità, verificabilità delle attività e dei controlli posti in essere ecc.) a presidio delle attività / processi rischiosi individuati.
- Sono state individuate le iniziative necessarie al fine di ridurre i rischi identificati ad un livello accettabile e nel contempo migliorare il sistema di controllo interno della Società.

I risultati dell'attività di risk assessment hanno costituito la base della costruzione del Modello di Tamoil Italia.



Per tutte le attività a rischio medio / alto identificate, sono stati predisposti dei protocolli di controllo interno, ritenuti idonei a governare il profilo di rischio individuato.

Inoltre si è ritenuto opportuno procedere alla predisposizione di protocolli di controllo anche per alcune attività che, nell'ambito del risk assessment, sono state classificate come esposte a rischio 231 basso.

Sono infine state individuate delle aree strumentali alla commissione dei reati target, con riferimento a quelle attività che, pur non direttamente coinvolte nelle attività identificate rischiose in termini di fattispecie criminose, possano comunque rappresentare un veicolo per la commissione degli illeciti 231 (a titolo di esempio il processo di assunzione e selezione del personale, la finanza dispositiva etc.).

Anche per le attività "strumentali" sono stati predisposti dei protocolli di controllo interno per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni prese all'interno della funzione interessata.

I protocolli hanno sostanzialmente struttura analoga così definita:

- Descrizione dell'attività / processo a rischio 231;
- Descrizione del sistema di controllo e governance che la Società ha strutturato al fine di contrastare le possibilità di commissione dei reati. All'interno del sistema di controllo e governance sono state distinte le seguenti componenti:
 - Attività di controllo interno: tutte le iniziative, all'interno dell'azienda, ispirate ai seguenti principi di controllo: tracciabilità delle operazioni, separazione di funzioni, chiara definizione di poteri e responsabilità, poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità organizzative.
 - Disposizioni comportamentali con esplicito riferimento ai comportamenti da evitare.
 - Flussi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza per evidenziare le aree di rischio ed agevolare l'attività di controllo e monitoraggio dell'Organismo di Vigilanza.

3.2 ATTIVITÀ DI RISK ASSESSMENT

Per l'attività di risk assessment realizzata sono stati utilizzati i seguenti criteri:

- Rischio Teorico : La probabilità di commissione di un reato target 231 è stata valutata ipotizzando la mancanza di strumenti di controllo per mitigare il profilo di rischio delle attività identificate;
- Rischio Residuale: Per ciascuno dei processi / attività rischiose identificate, sono stati identificati e valutati i controlli esistenti atti a ridurre il profilo di rischio. E' stato quindi valutato e classificato il livello di rischio residuo (alto, medio, basso).

Per la valutazione del livello di rischio residuo, sono invece stati presi in considerazione i seguenti fattori:

- Frequenza dell'attività a rischio ed impatto economico;
- Significatività dell'attività per il business della Società;
- Incentivo per i dipendenti / Dirigenti / Amministratori / Sindaci della Società a violare le disposizioni del Modello, i principi comportamentali inclusi nel sistema disciplinare ed i valori esplicitati nel Codice Etico, al fine di raggiungere i propri obiettivi.

OMISSIS



TAMOIL ITALIA S.p.A.

3.3 POTENZIALI PROCESSI / ATTIVITA' AZIENDALI ESPOSTI AL RISCHIO DI REATI 231

OMISSIS

3.4 FATTISPECIE DI REATO NON COPERTE DA PROTOCOLLI DI CONTROLLO

OMISSIS

3.5 REATI IN MATERIA DI SICUREZZA E SALUTE DEI LAVORATORI

OMISSIS



TAMOIL ITALIA S.p.A.

4. MODALITA' DI DIFFUSIONE DEL MODELLO

Tamoil Italia ritiene fondamentale, per una efficace implementazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo creato dalla Società in ottemperanza al Decreto Legislativo 231 / 2001, garantire adeguata conoscenza dei contenuti del Modello stesso.

Destinatari del Modello, nelle due sezioni di cui si compone (generale e speciale), si intendono le seguenti categorie:

- Tutti i dipendenti della Società, inclusi i Dirigenti;
- gli Amministratori ed i Sindaci della Società;
- i collaboratori continuativi.

A questi destinatari, in caso di violazione di quanto disciplinato dal Modello, si applicano le sanzioni secondo quanto previsto dal Codice Disciplinare - Parte Speciale.

Risorse Umane garantisce, in stretta collaborazione e con la supervisione dell'Organismo di Vigilanza, una corretta conoscenza dei principi e delle regole comportamentali adottate dalla Società sia alle risorse già presenti in Società sia a quelle future, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle stesse risorse nei processi aziendali considerati sensibili e rilevanti ai fini 231.

Eventuali terzi con i quali la Società entri in contatto per motivi di business (a titolo esemplificativo e non esaustivo collaboratori esterni, professionisti, consulenti ecc.) sono considerati destinatari esclusivamente del Codice Etico adottato dalla Società.

4.1 COMUNICAZIONE

Al momento dell'assunzione, Risorse Umane promuove la conoscenza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ivi inclusi il Codice Etico ed Codice Disciplinare - Parte Speciale.

E' previsto l'accesso diretto, dalla intranet aziendale, ad una sezione appositamente dedicata dove è disponibile e costantemente aggiornata tutta la documentazione di riferimento in materia di Decreto legislativo 231/2001.

Copia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ivi inclusi il Codice Etico ed il Codice Disciplinare parte speciale, è affisso nelle Bacheche Aziendali, a tutti accessibili.

Risorse Umane cura e promuove adeguate iniziative di diffusione in caso di revisione del Modello Organizzativo.

4.2 FORMAZIONE

L'attività di formazione è finalizzata a:

- promuovere la conoscenza della normativa di cui al Decreto legislativo 231/2001;
- fornire un quadro esaustivo della stessa, dei risvolti pratici che da essa discendono, nonché dei contenuti e dei principi su cui si basa il Modello 231 della Società,

a



TAMOIL ITALIA S.p.A.

tutti i dipendenti che, pertanto, sono tenuti a conoscerli, osservarli e rispettarli, contribuendo alla loro attuazione.

L'attività di formazione, eventualmente anche tramite corsi on line, è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno i destinatari funzioni di rappresentanza della Società.

Per i soggetti maggiormente coinvolti nelle attività considerate sensibili ai fini del Decreto, la Società organizza corsi di formazione ad hoc in aula.

I corsi di formazione vengono resi disponibili in formato elettronico da Risorse Umane sulla intranet aziendale. La partecipazione ai corsi di formazione ha carattere obbligatorio.

4.3 INFORMATIVA A TERZI COLLABORATORI (PROFESSIONISTI, FORNITORI ECC.)

I soggetti terzi destinatari saranno tenuti a rilasciare, a cura della funzione contrattualmente interessata, una dichiarazione sottoscritta ove si attesti la conoscenza del contenuto del Codice Etico e l'impegno ad osservare una condotta consona ai principi ed ai valori a cui Tamoil Italia si ispira nella conduzione dei propri affari.



TAMOIL ITALIA S.p.A.

CODICE ETICO DI TAMOIL ITALIA



TAMOIL ITALIA S.p.A.

PREMESSA

Tamoil Italia è parte del Gruppo Tamoil, gruppo industriale internazionale operante nel settore petrolifero.

La complessità delle relazioni e degli affari di cui Tamoil Italia è parte hanno evidenziato la necessità di far conoscere e condividere i principi ed i valori che la Società riconosce come propri nella conduzione degli affari. A tal fine è stato predisposto il presente Codice Etico.

Tamoil Italia ha recepito ed applica i principi ed i valori contenuti nel Codice di Condotta del Gruppo Tamoil, il presente Codice Etico di Tamoil Italia va quindi ad integrare i contenuti del Codice di Condotta del Gruppo Tamoil. I due Codici non risultano in conflitto tra di loro pertanto Tamoil Italia osserva ed applica i valori ed i principi di entrambi.

L'osservanza del Codice di Condotta del gruppo Tamoil e del presente Codice Etico è di primaria importanza per l'affidabilità, la reputazione e l'immagine della Società.

La lettura del presente Codice Etico deve essere effettuata congiuntamente al Codice di Condotta del Gruppo Tamoil, dove applicabile.

1. PRINCIPI GENERALI

Tamoil Italia riconosce che tradizioni, usi locali e la definizione di moralità possono essere molto diversi in funzione dei contesti in cui si opera, il valore dell'onesta però è condiviso universalmente.

Tamoil Italia ritiene che in qualsiasi contesto, l'eventuale accettazione di compromessi, in tema di onestà e corretta gestione degli affari, minerebbe la credibilità della Società in merito al raggiungimento degli obiettivi di corretta e trasparente conduzione degli affari.

Una reputazione consolidata di onesta e trasparente conduzione degli affari rappresenta un asset unico ed insostituibile per Tamoil Italia.

Una tale reputazione può essere raggiunta solo attraverso un commitment forte e duraturo, ma può essere facilmente persa a causa di inadeguato controllo.

La violazione dei precetti contenuti nel presente Codice Etico non è accettabile o giustificabile.

Tamoil Italia ha recepito il presente Codice Etico quale parte integrante dei propri strumenti di Corporate Governance definendo, attuando ed aggiornando:

- apposite procedure di controllo, destinate ai propri managers, dipendenti e responsabili di funzione, collaboratori e fornitori, atte ad impedire la violazione dei principi contenuti nel Codice Etico da parte di dipendenti e/o parti terze;
- sanzioni, erogate in rispetto dei principi e delle leggi che regolano la materia, a carico dei propri dipendenti che dovessero in qualche modo contravvenire alle procedure di controllo, ovvero ignorare, i principi contenuti nel Codice Etico e le disposizioni comportamentali contenute nel Sistema Disciplinare parte speciale.



TAMOIL ITALIA S.p.A.

Analogamente, la violazione dei principi sopra esposti da parte dei fornitori determinerà la pronta reazione di Tamoil Italia, sino a giungere alla risoluzione dei rapporti contrattuali in essere.

1.1 DESTINATARI

Il presente Codice Etico è indirizzato ad Amministratori, componenti degli organi sociali di Tamoil Italia, personale dipendente, e tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti e relazioni con la Società.

Ciascun destinatario è tenuto a conoscere ed osservare scrupolosamente il Codice Etico, a contribuire attivamente alla sua attuazione e a segnalare eventuali sue violazioni.

Tamoil Italia si impegna:

- a garantire che tutte le sue società controllate adottino il medesimo Codice Etico;
- a promuovere la conoscenza e l'osservanza dei contenuti del Codice Etico anche mediante l'implementazione di apposite procedure, regolamenti, istruzioni, codici disciplinari volti ad assicurare che i valori qui affermati siano rispecchiati nei comportamenti concreti di tutti i dipendenti e partner commerciali, prevedendo, dove possibile, appositi sistemi sanzionatori delle eventuali violazioni;
- a impedire comportamenti o atteggiamenti ritorsivi nei confronti di chi abbia segnalato la violazione dei precetti contenuti nel presente Codice Etico;
- ad adeguare il contenuto del Codice Etico alle variazioni del contesto sociale e culturale nonché alle novità normative e regolamentari che in futuro potrebbero verificarsi.

1.2 VALENZA NEI CONFRONTI DI TERZI

Tutti i dipendenti di Tamoil Italia devono informare i soggetti esterni, con i quali instaurano relazioni commerciali, professionali o comunque riconducibili alla Società, circa i contenuti del Codice Etico della Società ed adottare le dovute iniziative nel caso di mancato adempimento, da parte di terzi, dell'obbligo di conformarsi, nei rapporti con Tamoil Italia, ai principi del Codice Etico.

1.3 ADOZIONE, EFFICACIA, EVENTUALI NECESSARIE MODIFICHE

Il presente Codice Etico viene adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione di Tamoil Italia S.p.A. in data 31/03/2009 con efficacia immediata a decorrere da tale data.

Ogni revisione, modifica, aggiornamento al presente Codice Etico deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione di Tamoil Italia S.p.A.

1.4 "MISSION" E POLITICHE SOCIETARIE

L'obiettivo primario di Tamoil Italia è fornire soluzioni a valore aggiunto per il cliente, rispondendo alle sue diversificate esigenze attraverso l'eccellenza dei prodotti e del servizio con una gestione manageriale cosciente della propria responsabilità sociale e con particolare attenzione alla salvaguardia dell'ambiente ed alla sicurezza dei propri collaboratori.

Alla base delle attività di Tamoil Italia risiede una cultura comune e la consapevolezza dell'importanza delle attività di ciascuno per il raggiungimento degli obiettivi comuni,



TAMOIL ITALIA S.p.A.

operando sempre nell'ambito di comportamenti professionalmente e moralmente etici e nel rispetto delle leggi vigenti negli Stati in cui svolge la propria attività e nella Comunità Internazionale. Tamoil opera nel rispetto dei precetti della Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo delle Nazioni Unite, delle Convenzioni Internazionali del Lavoro (ILO) e delle Direttive della Unione Europea.

Tamoil Italia, quale componente attiva e responsabile della comunità in cui opera, è impegnata a contribuire al benessere economico ed alla crescita della Società, creando opportunità di occupazione e di business.

Lo sviluppo e la formazione del capitale umano sono condizioni fondamentali per il conseguimento degli obiettivi strategici di Tamoil Italia che pertanto promuove iniziative di training e formazione del personale interno e dà sostegno ad iniziative sociali, educative e culturali orientate alla promozione della persona.

2 SICUREZZA E AMBIENTE

Salute, sicurezza e tutela dell'ambiente sono valori essenziali per il gruppo Tamoil Italia come dimostrano le diverse azioni intraprese, e l'impegno nell'operatività quotidiana delle diverse realtà funzionali. Tamoil è impegnata nel ricercare modalità operative socialmente responsabili.

Gli obiettivi della politica aziendale di prevenzione e protezione sono considerati prioritari perché volti alla tutela, dai rischi specifici derivanti dalla propria attività, oltre che dei propri lavoratori e dei gestori di impianti di distribuzione carburante, anche della popolazione e del territorio in cui opera.

L'impegno continuo a garantire la sicurezza delle proprie installazioni si è tradotto in un insieme di azioni, quali:

- realizzazione e costante aggiornamento di sistemi e processi atti a garantire l'integrità delle proprie attività;
- organizzazione di compiti e responsabilità con procedure e/o piani specifici;
- professionalizzazione della gestione delle emergenze per contenerne al meglio le eventuali conseguenze;
- monitoraggio e contenimento dell'impatto ambientale delle proprie attività.

Al fine di tutelare i lavoratori dai rischi collegati alle proprie operazioni, Tamoil ha intrapreso ed implementa costantemente le seguenti azioni:

- miglioramento continuo del Sistema di Gestione della Sicurezza nell'ambito della prevenzione e protezione dei rischi;
- implementazioni e definizioni di regole/procedure interne con l'obiettivo di tutela dai rischi e di salvaguardia dell'ambiente nelle sue matrici essenziali quali aria, acqua e suolo;
- continuo sforzo migliorativo nella informazione, formazione ed addestramento dei lavoratori nel campo della sicurezza/ambiente;
- attenzione particolare verso l'ambiente lavorativo ed i sistemi/attrezzature di protezione e prevenzione, siano essi di tipo collettivo e/o individuale, per la salvaguardia della salute dei lavoratori.



TAMOIL ITALIA S.p.A.

3 RAPPORTI CON I TERZI

3.1 COMUNITA'

Tamoil Italia contribuisce al benessere economico ed alla crescita della Società, attraverso l'erogazione di servizi innovativi ed efficienti.

Le iniziative sociali e culturali volte al miglioramento delle condizioni di vita della persona sono considerate con favore dalla Società.

3.2 CLIENTI

L'obiettivo primario di Tamoil Italia è fornire soluzioni a valore aggiunto per il cliente, rispondendo alle sue diversificate esigenze attraverso l'eccellenza dei prodotti e del servizio, nel rispetto delle norme poste a tutela della concorrenza e del mercato.

Nei rapporti con i clienti, i dipendenti di Tamoil Italia:

- forniscono informazioni precise ed attendibili sui prodotti ed i servizi prestati al fine di rendere le scelte dei clienti consapevoli;
- osservano le procedure interne per la gestione dei rapporti con i clienti;
- garantiscono efficienza e cortesia.

3.3 FORNITORI

L'individuazione dei fornitori e la definizione delle condizioni di acquisto di beni e servizi è guidata da obiettività, correttezza, equità dei compensi pattuiti e qualità dei beni / servizi prestati.

Viene inoltre ricercata la collaborazione dei fornitori al fine di soddisfare le esigenze della Società in termini di qualità, tempi di consegna ed efficienza delle prestazioni.

Nei rapporti di fornitura di beni e servizi i dipendenti di Tamoil Italia:

- osservano le procedure interne per la selezione e la gestione dei rapporti con i fornitori;
- utilizzano, nella scelta dei fornitori, criteri di valutazione oggettivi e trasparenti.

3.4 PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Tamoil Italia mantiene con le Autorità Pubbliche nazionali e transnazionali relazioni ispirate alla trasparenza, correttezza e collaborazione reciproca, tali da non indurre ad interpretazioni parziali, fuorvianti, non veritiere da parte dei soggetti pubblici con i quali si interagisce a vario titolo.

I comportamenti dei rappresentanti e dipendenti di Tamoil Italia devono sempre essere uniformati ai principi di professionalità e trasparenza e, nei rapporti diretti con la Pubblica Amministrazione, devono essere tracciabili e verificabili.

Omaggi ed atti di cortesia commerciale verso rappresentanti pubblici o loro parenti, sia italiani che di altri paesi, sono consentiti ed autorizzati solo se, di modico valore e tali da non poter essere interpretati come finalizzati ad acquisire impropri vantaggi.



TAMOIL ITALIA S.p.A.

Nell'ambito di gare ad evidenza pubblica, Tamoil Italia opera nel pieno rispetto e nelle esclusive modalità indicate dalle leggi di riferimento e dalla corretta pratica commerciale.

3.5 AUTORITA' GARANTE DELLA CONCORRENZA E DEL MERCATO

La Società compete sui mercati in modo etico e trasparente, nel rispetto di tutte le norme vigenti in materia di concorrenza.

La Società ed i propri dipendenti hanno collaborato e collaborano con l'Autorità garante della concorrenza e del mercato, dando seguito ad ogni richiesta e fornendo supporto nel caso di visite ispettive o procedure istruttorie.

4 RISORSE UMANE

Tamoil Italia riconosce come fattore essenziale dell'attività di impresa le proprie risorse umane. I dipendenti di Tamoil Italia sono chiamati ad agire secondo i principi della correttezza professionale, integrità morale e lealtà oltre che secondo le leggi che regolano il rapporto di lavoro ed i principi contenuti nel Codice Disciplinare.

La Società si impegna a sviluppare le capacità e le conoscenze di ciascun dipendente e ad offrire le medesime opportunità di crescita professionale al fine di garantire parità di trattamento e di crescita, senza lasciar spazio ad alcun tipo di discriminazione.

È contrastata e sanzionata ogni sorta di discriminazione sia essa fondata sul sesso, sulla razza, sulla religione ovvero su legittimi comportamenti o preferenze e caratteristiche personali.

È ripudiata ogni sorta di lavoro forzato o minorile.

5 TRASPARENZA DELL'INFORMAZIONE

5.1 DATI DI BILANCIO

Tamoil Italia riconosce la trasparenza come principio cardine nei rapporti con tutti gli stakeholders ed è consapevole dell'importanza che un'informazione veritiera e corretta sulla propria attività di impresa rappresenta per la comunità in genere.

Ogni operazione e transazione deve essere:

- correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua;
- supportata da adeguata documentazione al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

Tutti i fatti di gestione devono essere rappresentati correttamente e tempestivamente nella contabilità e deve essere possibile la verifica del relativo processo decisionale ed autorizzativo.



TAMOIL ITALIA S.p.A.

5.2 SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

Il sistema di controllo interno è l'insieme di misure volte a dare ragionevole garanzia circa:

- il raggiungimento degli obiettivi di efficacia ed efficienza operativa;
- l'affidabilità delle informazioni gestionali e finanziarie;
- il rispetto delle leggi e dei regolamenti;
- la salvaguardia del patrimonio aziendale.

La responsabilità di realizzare un sistema di controllo interno efficace è diffuso in ogni livello della struttura organizzativa, conseguentemente tutti i dipendenti di Tamoil Italia, nello svolgimento delle rispettive mansioni, sono responsabili del corretto funzionamento del sistema di controllo interno.

L'Internal Audit di Tamoil Italia e la Società di Revisione incaricata hanno libero accesso a dati, informazioni e documenti necessari per lo svolgimento delle attività di analisi e controllo.

5.3 IT

I sistemi informativi di Tamoil Italia sono controllati al fine di:

- garantire il rispetto delle politiche Tamoil in materia di gestione delle infrastrutture;
- impedire atti di criminalità informatica;
- garantire la sicurezza delle informazioni gestite.

6 TUTELA DELLA PRIVACY

Tamoil Italia rispetta il diritto alla privacy dei dati personali e rispetta tutte le leggi e norme applicabili in materia di uso dei dati personali.

Le informazioni relative ai propri dipendenti e ai terzi, acquisite nell'ambito dell'attività di impresa, sono protette e non possono essere utilizzate per fini impropri.

I dati e le informazioni acquisiti dai dipendenti nell'ambito dell'espletamento delle proprie mansioni appartengono a Tamoil Italia e non possono essere utilizzate per fini estranei all'attività di impresa.

7 CONFLITTO DI INTERESSI

I destinatari del Codice Etico devono evitare il coinvolgimento in situazioni che possano condurre a conflitti di interessi con quelli di Tamoil Italia o che possano interferire con le loro capacità di prendere decisioni imparziali, volte a tutelare gli interessi della Società.

Eventuali possibili motivi di conflitto di interessi devono essere prontamente segnalati e risolti.

I destinatari, nell'ambito dei rapporti con i Terzi, devono agire secondo norme etiche e legali con esplicito divieto di pratiche di favoritismo o illecite, quali quelle collusive o corruttive.



TAMOIL ITALIA S.p.A.

8 ANTIRICICLAGGIO

Tamoil Italia si impegna a rispettare le norme e le leggi, sia nazionali che internazionali, in materia di riciclaggio del denaro.

Prima di stipulare contratti con partner commerciali, la Società verifica l'integrità morale e la reputazione della controparte al fine di evitare implicazioni in operazioni di riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite / criminose o di utilizzo di denaro di origine legittima a sostegno del terrorismo.



TAMOIL ITALIA S.p.A.

SEZIONE SPECIALE



1. ORGANISMO DI VIGILANZA

1.1 CARATTERISTICHE E REQUISITI DEI COMPONENTI

Come sopra citato, l'art. 6 del Decreto legislativo 231/2001 prevede, come forma di esimente dalla responsabilità amministrativa della Società, l'istituzione di un Organismo di Vigilanza interno all'ente (OdV), cui è assegnato specificamente il "compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello organizzativo e di curarne il relativo aggiornamento".

I compiti assegnati all'OdV richiedono che lo stesso sia dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza devono essere:

1. **AUTONOMIA E INDIPENDENZA**, fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. Tali requisiti si possono ottenere garantendo l'insindacabilità delle scelte dell'OdV, da parte delle istituzioni dell'ente, e prevedendo un'attività di reporting al Consiglio di Amministrazione. Inoltre, la composizione dell'Organismo di Vigilanza e la qualifica dei suoi componenti deve essere tale da assicurare, sia sotto il profilo oggettivo, che soggettivo, l'assoluta autonomia delle sue valutazioni e decisioni.
I componenti dell'Organismo di Vigilanza, pertanto, dovranno essere esenti da cause di incompatibilità e conflitti di interessi tali da influenzare l'indipendenza e la libertà d'azione e di giudizio.
All'atto della nomina i componenti dell'Organismo di Vigilanza devono rilasciare apposita dichiarazione attestante la sussistenza dei requisiti personali richiesti.
2. **PROFESSIONALITA'**, necessaria per lo svolgimento delle funzioni che è chiamato a svolgere.
I componenti dell'Organismo di Vigilanza non dovranno trovarsi nella condizione giuridica di interdetto, inabilitato, fallito o condannato a una pena che preveda l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi; gli stessi non dovranno essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria, fatti salvi gli effetti della riabilitazione; i componenti dell'Organismo di Vigilanza infine non dovranno essere stati condannati ovvero non aver concordato l'applicazione della pena ai sensi degli artt. 444 e ss. c.p.p. e neppure indagati o imputati in procedimenti penali per reati non colposi, ovvero soggetti a procedimenti per illeciti amministrativi in materia di illeciti societari, bancari o finanziari.
3. **CONTINUITA' D'AZIONE**, a tal fine l'OdV deve:
 - lavorare costantemente sulla vigilanza del Modello di organizzazione, gestione e controllo con i necessari poteri di indagine;
 - essere una struttura interna, in modo da garantire la continuità dell'attività di vigilanza;
 - curare l'attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo e assicurarne il costante aggiornamento.

OMISSIS



1.2 DURATA IN CARICA

Il venir meno di uno solo dei requisiti professionali e/o personali di cui al paragrafo precedente comporta la decadenza da componente dell'Organismo di Vigilanza. Il componente dell'Organismo di Vigilanza interessato dovrà dare immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione del venir meno dei requisiti suddetti.

In caso di rinuncia, decadenza o revoca per giusta causa di un componente dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione deve essere tempestivamente informato al fine di provvedere alla sostituzione.

1.3 COMPITI E POTERI

All'Organismo di Vigilanza sono attribuiti i seguenti compiti:

1. Vigilare sull'effettività del Modello di organizzazione, gestione e controllo, adottato dalla Società, verificando che le modalità e le procedure previste dal Modello siano rispecchiate nei comportamenti concreti. Rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che potrebbero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
2. verificare l'adeguatezza del Modello, ossia la sua reale capacità di prevenire i comportamenti non voluti ed impedire la commissione dei reati previsti dal Decreto e di quelli che in futuro dovessero comportare una responsabilità amministrativa della persona giuridica.
3. effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o atti, posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio, come definite nella parte speciale del Modello di organizzazione, gestione e controllo di Tamoil Italia;
4. coordinarsi con i vari dipartimenti aziendali al fine di migliorare il monitoraggio delle aree a rischio, assicurare la predisposizione della documentazione organizzativa necessaria al buon funzionamento del Modello, garantire la congruità del sistema di deleghe interne, verificando l'effettiva corrispondenza tra le attività poste in essere dai rappresentanti aziendali e i poteri formalmente conferiti;
5. verificare, nel tempo, il mantenimento dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello, effettuando una continua revisione delle attività aziendali al fine di monitorare ed eventualmente integrare le aree a rischio ai sensi del Decreto.
6. presentare al Consiglio di Amministrazione proposte per eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello da realizzarsi mediante modifiche e/o integrazioni che si rendessero necessarie in conseguenza di significative violazioni delle prescrizioni del Modello Organizzativo /significative modifiche dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa / modifiche legislative al D.Lgs. 231/2001 o che comunque prevedano nuove ipotesi di responsabilità diretta dell'ente;
7. a seguito dell'accertamento di violazioni del Modello, segnalare tempestivamente le stesse al Direttore Generale e/o Presidente. Inoltre l'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale qualora le violazioni siano commesse dai soggetti apicali della Società e/o Consiglieri di Amministrazione della Società.



TAMOIL ITALIA S.p.A.

Per l'espletamento dei suddetti compiti, all'Organismo sono attribuiti i più ampi poteri. In particolare l'OdV:

- è autorizzato ad accedere a tutte le funzioni della Società, senza necessità di autorizzazione preventiva, per ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- potrà avvalersi della cooperazione di tutte le strutture della Società, in particolare dell' Internal Audit di Tamoil Italia, ovvero di consulenti esterni qualora lo ritenga utile per lo svolgimento dei propri compiti, nonché chiedere ai rappresentanti aziendali, qualora lo si ritenga utile, di partecipare alle riunioni dello stesso;
- dispone di un budget idoneo ad assumere tutte le decisioni di spesa necessarie per assolvere i propri compiti;
- si coordina con il dipartimento Human Resources per eventualmente dare avvio a procedimenti disciplinari e seguire il processo al fine di verificare modalità di svolgimento ed esito.

1.4 RAPPORTI TRA ORGANISMO DI VIGILANZA E VERTICE SOCIETARIO

Rapporti di tipo funzionale con organi di vertice, composti anche da soggetti privi di compiti operativi e svincolati da attività gestionali, rappresenta una garanzia in termini di indipendenza dell'Organismo di Vigilanza nell'esercizio dei propri compiti.

All'inizio di ciascun esercizio, l'Organismo di Vigilanza presenterà per iscritto al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale un piano delle attività da svolgere nell'esercizio per adempiere i compiti di cui è investito.

L'Organismo di Vigilanza di Tamoil Italia riferirà su base semestrale al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale in merito alle attività svolte ed all'efficace attuazione del Modello da parte di Tamoil Italia.

Eventuali problematiche / criticità emerse nel corso delle attività svolte dovranno essere comunicate tempestivamente al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale.

1.5 RISERVATEZZA

I membri dell'Organismo di Vigilanza:

- sono tenuti al segreto in merito ai dati ed alle informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni, fatta eccezione nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale;
- assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso, in particolare se relative a segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire relativamente a presunte violazioni del Modello;
- si astengono dal ricevere ed utilizzare informazioni riservate per fini diversi da quelli ricompresi nei propri compiti.

Ogni informazione in possesso dei membri dell'Organismo di Vigilanza deve essere trattata in conformità con la vigente legislazione in materia di privacy.

L'inosservanza dei suddetti obblighi in materia di riservatezza implica la decadenza dalla carica di membro dell'Organismo di Vigilanza.



1.6 FLUSSI INFORMATIVI

L'art. 6 del Decreto prevede specifici "obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli".

Si ritiene quindi opportuno strutturare un sistema di reporting sistematico, con riferimento alle aree rischiose, come definite nella parte speciale del Modello di organizzazione, gestione e controllo di Tamoil Italia, che saranno oggetto di analisi ed approfondimento da parte dell'OdV. I protocolli di controllo, contenuti nella sezione speciale del Modello, prevedono infatti l'attivazione di specifici flussi informativi verso l'OdV.

I dati, previsti nei flussi informativi, potranno variare nel tempo a seguito di:

- modifiche normative al Decreto che prevedano nuove ipotesi di responsabilità diretta dell'ente;
- inadeguatezza e/o incompletezza dei dati previsti nei flussi informativi al fine di agevolare l'attività di vigilanza dell'OdV sull'efficacia del Modello;
- rilevanti cambiamenti della struttura organizzativa della Società e/o delle modalità di svolgimento dell'attività d'impresa.

E' inoltre compito della Società garantire che l'OdV sia sempre tempestivamente informato in caso di variazioni che intervengano nella struttura societaria (organigrammi aziendali, ecc.).

Per ciascuna funzione aziendale vengono definiti dei referenti interni che:

- Coordinano l'attività di raccolta dei dati, certificano la loro completezza, coerenza e veridicità, inviandoli entro le date previste di scadenza;
- garantiscono che tutte le informazioni richieste dall'Organismo di Vigilanza siano trasmesse nei tempi e modi previsti;
- supportano l'Organismo di Vigilanza per tutte le analisi e gli approfondimenti richiesti;
- garantiscono che le informazioni inviate all'Organismo di Vigilanza siano adeguatamente archiviate.

Le informazioni relative ai flussi informativi trasmessi all'Organismo di Vigilanza devono essere archiviati in forma elettronica e recuperabili nel tempo dai referenti interni e dai membri dell'OdV.

L'Organismo di Vigilanza, avvalendosi eventualmente anche della Direzione Internal Audit di Tamoil Italia e/o di consulenti esterni, si attiva con specifiche attività di audit sulle diverse funzioni aziendali:

- con interventi pianificati nel piano annuale delle attività, presentato ad inizio esercizio al Consiglio di Amministrazione;
- con interventi mirati (spot) in caso di:
 - situazioni anomale individuate a seguito delle analisi / approfondimenti svolti sui flussi informativi ricevuti;
 - segnalazioni provenienti da terzi ed attinenti il mancato rispetto di quanto previsto dal Modello nelle aree aziendali a rischio.



TAMOIL ITALIA S.p.A.

CODICE DISCIPLINARE PARTE SPECIALE



TAMOIL ITALIA S.p.A.

PREMESSA

L'art. 6 del Decreto 231/2001 prevede l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società.

Emerge quindi la rilevanza del sistema disciplinare quale elemento essenziale e qualificante del Modello ai fini dell'applicabilità all'ente della condizione esimente di cui all'art. 6 del Decreto.

L'applicazione delle sanzioni prescinde dall'effettiva commissione di un reato target e dall'eventuale avvio di un procedimento penale. La finalità delle sanzioni previste è reprimere qualsiasi violazione di disposizioni contenute nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, nelle procedure da questi richiamate ai fini della prevenzione di illeciti, nelle regole comportamentali indicate nel Codice Etico e nello stesso Codice Disciplinare.

Inoltre le sanzioni intendono radicare nel personale aziendale e in tutti coloro che collaborano con la Società la consapevolezza della forte volontà di quest'ultima di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio della corretta esecuzione delle operazioni aziendali.

OMISSIS



TAMOIL ITALIA S.p.A.

PROTOCOLLI DI CONTROLLO INTERNO



TAMOIL ITALIA S.p.A.

OMISSIS