



**TOTAL ITALIA S.P.A.**

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE**

**A NORMA DEL DECRETO LEGISLATIVO  
8 GIUGNO 2001, N. 231**

**Versione aggiornata approvata dal  
Consiglio di Amministrazione del 9 Marzo 2020**

## INDICE

<b>Premessa</b> .....	<b>4</b>
<b>1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001</b> .....	<b>5</b>
1.1 Il regime della responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società ed associazioni .....	5
1.2 Azioni da parte della Società che il Decreto considera esimenti dalla responsabilità amministrativa .....	12
1.3 Sanzioni applicabili .....	13
<b>2. IL MODELLO DI TOTAL ITALIA S.p.A.</b> .....	<b>14</b>
2.1 L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Total Italia S.p.A. ....	14
2.2 Finalità del Modello .....	15
2.3 Costruzione e struttura del Modello .....	16
2.3.1 Identificazione delle attività a rischio .....	16
2.3.2 Identificazioni delle possibili modalità di commissione dei reati e delle conseguenti attività correttive .....	17
2.3.3 Struttura del Modello .....	17
2.3.4. Sistema di poteri e procure .....	18
<b>3. DESTINATARI E CAMPO DI APPLICAZIONE</b> .....	<b>19</b>
<b>4. ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO</b> .....	<b>19</b>
<b>5. IL CODICE DI COMPORTAMENTO</b> .....	<b>20</b>
<b>6. ORGANISMO DI VIGILANZA</b> .....	<b>21</b>
6.1 L'Organismo di Vigilanza di Total Italia S.p.A. ....	21
6.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza .....	22
6.3 Funzioni dell'Organismo di Vigilanza: reporting nei confronti degli organi societari ...	23
6.4 Verifiche periodiche - monitoraggio .....	25
6.5 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza .....	25
6.6 Segnalazioni di reati o irregolarità nell'ambito del rapporto di lavoro (c.d. Whistleblowing) .....	26
6.7 Rapporti con l'Organismo di Vigilanza di Total Italia Servizi S.p.A. ....	27
<b>7. FORMAZIONE E INFORMAZIONE</b> .....	<b>28</b>
7.1 Premessa .....	28
7.2 Componenti degli organi sociali, dirigenti e personale munito di poteri di rappresentanza ...	28
7.3 Altro personale .....	29
7.4 Personale neo assunto .....	29
7.5 Informativa a collaboratori esterni .....	29
7.6 Aggiornamenti formativi .....	29

<b>8. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO .....</b>	<b>30</b>
8.1. La funzione del sistema disciplinare .....	30
8.2 Sistema disciplinare nei confronti dei dipendenti .....	31
8.3 Sistema disciplinare nei confronti dei dirigenti .....	32
8.4 Misure nei confronti degli Amministratori e Sindaci .....	33
8.5 Sanzioni nei confronti dei consulenti, fornitori, agenti, associati in partecipazione e terzi in genere.....	33



**TOTAL**

## Premessa

Total Italia S.p.A. (di seguito anche solo “la Società”) svolge l’attività di commercializzazione di Lubrificanti e Fluidi Speciali, ambito in cui il Gruppo Total, di cui fa parte, è conosciuto ed apprezzato a livello internazionale.

In particolare, la Società commercializza i suddetti prodotti nei principali settori di mercato, relativi ad Autotrazione, Marina e Industria.

A seguito della recente operazione di fusione di Total Italia Aviazione S.p.A. in Total Italia S.p.A., quest’ultima si occupa altresì dell’acquisto, vendita, stoccaggio, movimentazione e messa a bordo di prodotti petroliferi per l’aviazione.

In virtù di un apposito contratto di servizi stipulato con un’altra società del Gruppo, le attività relative all’amministrazione, gestione fiscale, affari legali, sistemi informatici, selezione e assunzione del personale sono svolte in tutto o in parte da Total Italia Servizi S.p.A. Inoltre, con riferimento alla linea di business legata all’aviazione, le attività di assistenza commerciale, amministrativa e tecnica sono gestite da Air Total International sulla base di un apposito “*Aviation multiservices contract*”.

La Società, con riferimento alla disciplina della responsabilità amministrativa degli enti prevista dal D.Lgs. 231/2001, ha già adottato un proprio Modello di Organizzazione Gestione e Controllo (di seguito anche solo “il Modello” o “MOG”), anche allo scopo di garantire, nel contesto commerciale ed industriale in cui opera, che le proprie attività siano svolte nell’assoluto rispetto della normativa vigente.

Il Modello è stato aggiornato tenendo conto dello stato della normativa vigente alla data di approvazione avvenuta nella seduta del Consiglio di Amministrazione.

Le regole e i principi contenuti nel presente Modello, sono coerenti con quelli del Codice di Comportamento del Gruppo Total che, allegato al presente Modello, ne costituisce parte integrante.

La Società nella predisposizione e aggiornamento del Modello si è ispirata alle Linee Guida di Confindustria, aggiornate nella loro ultima versione a marzo 2014, nonché ai requisiti richiesti dalle principali normative volontarie in materia di sistemi di gestione.

In ogni caso, eventuali difformità che si dovessero riscontrare rispetto al contenuto delle Linee Guida non inficerebbero di per sé la validità del Modello in quanto quest’ultimo è corrispondente alla specifica realtà della Società e quindi ben può discostarsi dalle Linee Guida – che per loro natura hanno carattere generale – per specifiche esigenze di tutela e prevenzione.

Il presente Modello tiene altresì conto della normativa francese in materia anticorruzione, Loi Sapin II, che trova applicazione in Total Italia S.p.A. in quanto appartenente a un Gruppo la cui casa madre è francese e quest’ultima possiede i requisiti dettati dalla normativa per la sua applicazione.

## 1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

### 1.1 Il regime della responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società ed associazioni

Con il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 (di seguito anche solo il "Decreto" o "D.Lgs. 231/2001") il nostro Paese si è adeguato ad alcune Convenzioni internazionali, in particolare la *Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995* sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la *Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997* sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea sia degli Stati membri e la *Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997* sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

In base al Decreto, la responsabilità amministrativa a carico dell'ente può essere attribuita dal Giudice penale solo sul presupposto della commissione di un particolare tipo di reato nell'interesse o a vantaggio dell'ente da determinate categorie di soggetti: autori del reato presupposto della responsabilità dell'ente possono essere infatti

- persone fisiche che rivestono posizioni c.d. "apicali" (rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di altra unità organizzativa o persone che ne esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo);
- persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei soggetti sopraindicati;

Il novero dei reati rilevanti ai fini del Decreto è stato, nel tempo, esteso fino a comprendere le seguenti categorie:

- reati nei confronti della Pubblica Amministrazione (**artt. 24 e 25 del Decreto**):
  - malversazione a danno dello Stato (art. 316-*bis* c.p.);
  - indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-*ter* c.p.);
  - truffa nell'ipotesi aggravata commessa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, 2° comma, n. 1 c.p.);
  - truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-*bis* c.p.);
  - frode informatica nell'ipotesi aggravata commessa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-*ter* c.p.);
  - concussione (art. 317 c.p.);
  - corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);
  - corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
  - corruzione in atti giudiziari (art. 319-*ter* c.p.);
  - induzione indebita a dare o promettere denaro o altra utilità (art. 319-*quater* c.p.);
  - corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
  - istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
  - 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.);
- traffico di influenze illecite (art. 346-*bis* c.p.).
  - reati introdotti dalla Legge 48/2008 di ratifica della Convenzione sulla criminalità informatica che ha esteso la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche ai c.d. reati informatici. In particolare, la citata legge ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'**art. 24-bis** che fa riferimento ai seguenti reati:
    - falsità in un documento informatico pubblico (art. 491-*bis* c.p.);
    - accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-*ter* c.p.);
    - detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-*quater* c.p.);
    - diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-*quinquies* c.p.);
    - intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quater* c.p.);
    - installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*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.);
    - danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-*quinquies* c.p.);
    - frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-*quinquies* c.p.).
  - reati di criminalità organizzata introdotti dalla L. n. 94/2009 nell'**art. 24-ter** del Decreto:
    - associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
    - associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-*bis* c.p.);
    - scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-*ter* c.p.);
    - sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
    - associazione per delinquere finalizzata allo spaccio di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 Decreto del Presidente della Repubblica n. 309/1990);
    - reati concernenti la fabbricazione, l'introduzione nello Stato ed il traffico di armi da guerra, esplosivi ed armi clandestine (art. 407, comma 2, lettera a) c.p.p.)
  - reati di cui all'**art. 25-bis** del Decreto, introdotto dal Decreto Legge n. 350 del 25 settembre 2001, recante "Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'Euro", come poi modificata dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99, vale a dire:

- 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 di 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 falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- l'uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
- contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi o brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).
- reati contro l'industria ed il commercio previsti dalla L. n. 99/2009 all'interno dell'**art. 25-bis.1** del Decreto:
  - turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
  - illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.);
  - frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
  - frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
  - vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
  - vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
  - fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.);
  - contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.).
- “reati societari, previsti dal codice civile, così come configurati dall'**art. 25-ter** del Decreto, introdotto dal Decreto Legislativo n. 61 dell'11 aprile 2002, recante la “Disciplina degli illeciti penali ed amministrativi riguardanti le società commerciali, a norma dell'articolo 11 della legge 3 ottobre 2001, n. 366” novellato dall'art. 31 della Legge 28 dicembre 2005 n. 262, dal Decreto Legislativo 27 gennaio 2010, n. 39, dalla legge 27 maggio 2015, n.69, ed infine dal D.Lgs. 15 marzo 2017, n. 38, vale a dire:
  - false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
  - fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.)
  - false comunicazioni sociali delle società quotate in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.);
  - impedito controllo (art. 2625 c.c.);
  - indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
  - illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);

- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
  - operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
  - omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-*bis* c.c.);
  - formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
  - indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
  - corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
  - istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-*bis* c.c.);
  - illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
  - aggio (art. 2637 c.c.);
  - ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.).
- reati con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico 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 del terrorismo, fatta a New York il 9 dicembre 1999, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno".

Tali fattispecie sono previste attraverso un rinvio generale "aperto" a tutte le ipotesi attuali e future di reati di terrorismo senza indicarne le singole previsioni, che possono fondare la responsabilità dell'ente.

Poiché non è possibile fornire un elenco tassativo dei reati che potrebbero coinvolgere l'ente ai sensi del combinato disposto degli art. 25 *quater*, 5, 6 e 7 D.Lgs. 231/2001, si fornisce di seguito un elenco delle principali fattispecie previste dall'ordinamento italiano in tema di lotta al terrorismo:

- associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-*bis* c.p.);
- assistenza agli associati (art. 270-*ter* c.p.);
- arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-*quater* c.p.);
- addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-*quinquies* c.p.);
- finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (art. 270-*quinquies*.1 c.p.);
- sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270-*quinquies*.2 c.p.);
- attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- atti di terrorismo nucleare (art. 280-*ter* c.p.);
- istigazione a commettere alcuno dei delitti contro la personalità dello Stato (art. 302 c.p.);
- banda armata e formazione e partecipazione e assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (artt. 306 e 307 c.p.);
- detenzione abusiva di precursori di esplosivi (art. 678-*bis* c.p.);



- omissioni in materia di precursori di esplosivi (art. 679-*bis* c.p.);
- reati, diversi da quelli indicati nel codice penale e nelle leggi speciali, posti in essere in violazione dell'art. 2 della Convenzione di New York dell'8 dicembre 1999, ai sensi della quale commette reato chiunque con qualsiasi mezzo, direttamente o indirettamente, illegalmente e intenzionalmente, fornisce o raccoglie fondi con l'intento di utilizzarli o sapendo che sono destinati ad essere utilizzati, integralmente o parzialmente, al fine di compiere:
  - a) un atto che costituisce reato ai sensi di e come definito in uno dei trattati elencati nell'allegato; ovvero
  - b) qualsiasi altro atto diretto a causare la morte o gravi lesioni fisiche ad un civile, o a qualsiasi altra persona che non ha parte attiva in situazioni di conflitto armato, quando la finalità di tale atto, per la sua natura o contesto, è di intimidire una popolazione, o obbligare un governo o un'organizzazione internazionale a compiere o a astenersi dal compiere qualcosa.
- reati contro la vita e l'incolumità individuale, così come configurati dall'**art. 25-*quater* 1** del Decreto (introdotto dall'art. 8 della legge n. 7 del 9 gennaio 2006) nonché i reati contro la personalità individuale disciplinati dall'**art. 25-*quinquies*** del Decreto (come previsto dall'art. 5, della Legge n. 228 dell'11 agosto 2003, recante Misure contro la tratta di persone). In particolare:
  - pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-*bis* c.p.);
  - riduzione o mantenimento in schiavitù o in 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.);
  - pornografia virtuale (art. 600-*quater*.1 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.);
  - intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p.);
  - adescamento di minorenni (art. 609 undecies c.p.).
- Le ipotesi di abusi di mercato previste 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 (T.U.F.), modificata con il D.Lgs. 303/2006, riportate all'**art. 25 *sexies*** del Decreto, quali:
  - abuso di informazioni privilegiate (art. 184 T.U.F.);
  - manipolazione del mercato (art. 185 T.U.F.).
- reati introdotti dalla legge penale speciale 16 marzo 2006 n. 146 intitolata "ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale" (Convenzione di Palermo), quali:

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazione di tipo mafioso (art. 416 - *bis* c.p.), modificato da ultimo dalla legge 27 maggio 2015, n. 69;
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (D.P.R. n. 43/1973, art. 291 - *quater*);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (D.P.R. n. 309/1990, art. 74);
- disposizioni contro le immigrazioni clandestine (D.Lgs. 286/1998, art. 12, comma 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 - *bis* c.p.);
- favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).
- reati introdotti dall'art. 9 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 "misure in tema di tutela della salute e sicurezza sul lavoro", riportati all'**art. 25 septies**, quali:
  - omicidio colposo (art. 589 c.p.);
  - lesioni colpose gravi o gravissime (art. 590 c.p. 3 comma) quando commessi in violazione delle norme antinforturistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.
- reati introdotti dall'articolo 63, comma 3 del Decreto Legislativo n. 231 approvato il 16 novembre 2007, recante attuazione della direttiva 2005/60/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 ottobre 2005, concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo e contenente modifiche al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231. In particolare, il Decreto, introducendo l'**art. 25 octies**, sanziona in capo all'ente:
  - ricettazione (art. 648 c.p.),
  - riciclaggio (art. 648-*bis* c.p.),
  - impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-*ter* c.p.).
  - autoriciclaggio (art. 648-*ter*.1 c.p.)
- reati in materia di violazione del diritto di autore previsti dalla legge n. 633 del 22 aprile 1941 ed il reato di cui all'art. 377-*bis* del codice penale (induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria), previsto dalla L. 106/2009 inseriti rispettivamente negli **artt. 25-nonies e 25-decies** del Decreto.
- reati ambientali, aggiunti dal D.Lgs. 121/2011 all'**art. 25-undecies** del Decreto, novellato dalla legge 22 maggio 2015, n. 68:
  - uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-*bis* c.p.);
  - distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-*bis* c.p.);

- scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D.Lgs 152/2006, art. 137);
- attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D.Lgs 152/2006, art. 256);
- inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D.Lgs 152/2006, art. 257);
- violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D.Lgs 152/2006, art. 258);
- traffico illecito di rifiuti (D.Lgs 152/2006, art. 259);
- false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso (D.Lgs 152/2006, art. 260-*bis*);
- omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D.Lgs 152/2006, art. 260-*bis*);
- importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. 150/1992, art. 1 e art. 2);
- violazione delle disposizioni in materia di emissioni (D.Lgs. 152/2006, art. 279);
- importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. 150/1992, art. 1 e art. 2);
- inquinamento doloso da parte di navi (D.Lgs. 202/2007, art. 8);
- inquinamento colposo da parte di navi (D.Lgs. 202/2007, art. 9);
- impiego di sostanze lesive dell'ozono stratosferico (art. 3 L. 549/1993);
- inquinamento ambientale (art. 452-*bis* c.p.);
- disastro ambientale (art. 452-*quater* c.p.);
- delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-*quinquies* c.p.);
- traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-*sexies* c.p.);
- circostanze aggravanti per l'associazione per delinquere (art. 452-*octies* c.p.);
- attività organizzate per il traffico illecito dei rifiuti (art. 452-*quaterdecies* c.p.);
- reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, aggiunto dal D.Lgs. 109/2012 all'**art. 25 duodecies** del Decreto;
- reati di razzismo e xenofobia introdotti all'**art. 25 terdecies** del Decreto dalla Legge 20 novembre 2017, n. 167;
- reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati introdotti all'**art. 25 quaterdecies** del Decreto dalla L. 3 maggio 2019, n. 39;
- reati tributari (dichiarazione fraudolenta mediante utilizzo di fatture o altra documentazione per operazioni inesistenti) introdotto dall'art.39 del D.L. 26

ottobre 2019 n.124 all'art. **25 quinquiesdecies**;

- Lo stesso Decreto, infine, prevede una specifica fattispecie penale, rubricata “Inosservanza delle sanzioni interdittive” (art. 23), anch’essa presupposto della responsabilità amministrativa degli enti.

In estrema sintesi, il Decreto prevede dunque che qualora uno dei suddetti soggetti (apicali o sottoposti alla direzione o controllo di questi ultimi) ponga in essere uno degli elencati reati, agendo nell’interesse o a vantaggio dell’ente, quest’ultimo, ferma la responsabilità penale personale del soggetto che ha commesso il reato, sarà passibile di una delle sanzioni indicate al paragrafo 2.

## **1.2 Azioni da parte della Società che il Decreto considera esimenti dalla responsabilità amministrativa**

L’articolo 6 del Decreto prevede una forma specifica 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. abbia affidato, ad un organo dell’ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e sull’efficace osservanza del modello organizzativo in questione, nonché di curarne l’aggiornamento;
3. le persone che hanno commesso il reato abbiano eluso fraudolentemente il modello organizzativo;
4. non vi sia stato omissso od insufficiente controllo da parte dell’Organismo di Vigilanza di cui al punto 2 che precede.

Il Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione, per poter essere considerati efficaci, debbano rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i 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 a impedire la commissione di tali reati;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell’organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l’osservanza del modello organizzativo;
5. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello organizzativo.
6. prevedere canali di tutela che, nel caso segnalazione di condotte illecite, garantiscano al lavoratore la riservatezza della propria identità,

Lo stesso Decreto, inoltre, prevede che i modelli di organizzazione e gestione possano essere redatti sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia, secondo le modalità di cui al Decreto del Ministero della Giustizia del 26 giugno 2003, n. 2001, facoltà di cui si è avvalsa la Società con riferimento già a questa prima versione del Modello, come specificato in premessa.

### **1.3 Sanzioni applicabili**

Le sanzioni amministrative per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

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

Le sanzioni pecuniarie, previste in tutti gli illeciti amministrativi, consistono in versamenti in danaro quantificati secondo un “sistema di quote”, che prevede un numero crescente di quote in base alla gravità dell’illecito ed un valore crescente della quota in base alla consistenza economica dell’ente.

Le sanzioni interdittive, peraltro applicabili solo ad alcuni degli illeciti amministrativi, concernono:

1. l’interdizione dall’esercizio delle attività;
2. la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell’illecito;
3. il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
4. l’esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, nonché la revoca di quelli eventualmente già concessi;
5. il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Ferme restando le ipotesi di riduzione delle sanzioni pecuniarie di cui agli artt. 12 e 26 (delitti tentati), non insorge alcuna responsabilità in capo agli enti qualora gli stessi abbiano volontariamente impedito il compimento dell’azione ovvero la realizzazione dell’evento.

## 2. IL MODELLO DI TOTAL ITALIA S.p.A.

### 2.1 L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Total Italia S.p.A.

Adottando il Modello la Società vuole assicurare correttezza e trasparenza nello svolgimento delle proprie attività.

La Società ritiene infatti che l'adozione del Modello, di cui è parte integrante il Codice di Comportamento del Gruppo Total, costituiscono, al di là delle prescrizioni di legge, un ulteriore valido strumento di sensibilizzazione di tutti i dipendenti e collaboratori di Total Italia S.p.A. e di tutti gli altri soggetti alla stessa cointeressati (componenti degli organi sociali, clienti, fornitori, azionisti, agenti, ecc.). Tutto ciò affinché i suddetti soggetti seguano nell'espletamento delle proprie attività comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui si ispira la Società nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali da prevenire il rischio di commissione dei reati ed in particolare di quelli contemplati dal Decreto.

Nello specifico, l'adozione e la diffusione del Modello mirano, da un lato, a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi di Total Italia S.p.A. anche quando apparentemente potrebbe trarne un vantaggio), dall'altro, grazie ad un costante monitoraggio dell'attività, a consentire alla Società di prevenire o reagire tempestivamente al fine di impedire la commissione del reato stesso.

Da tale impostazione deriva che l'adozione e l'efficace attuazione del Modello sono rivolti a migliorare complessivamente il governo dei processi aziendali, limitando il rischio di commissione dei reati.

Nella predisposizione del presente Modello, Total Italia S.p.A. si è ispirata, come si è detto, alle Linee Guida di Confindustria. Sono stati inoltre recepiti gli spunti e le indicazioni tratte dal "Position Paper" dell'Associazione Italiana *Internal Auditors*, nonché dagli *standard* internazionali in materia di sistemi di gestione e di quelli in materia di controllo interno (quali il *CoSO Report*, proposto dal *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission*) che, in sintesi, applicati al Modello, prevedono:

- l'individuazione delle aree di rischio vale a dire in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei reati previsti dal Decreto;
- obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza, volti a soddisfare le esigenze di controllo sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello;
- la predisposizione di un sistema di controllo in grado ragionevolmente di prevenire o ridurre il rischio di commissione dei reati attraverso l'adozione di appositi protocolli. In tale contesto, particolare importanza assumono le strutture organizzative, le attività e le regole attuate dal management e dal personale aziendale, nel quadro del sistema di controllo interno, finalizzate ad assicurare:
  - efficacia ed efficienza delle operazioni gestionali;
  - attendibilità delle informazioni aziendali, sia verso terzi sia verso l'interno;
  - conformità alle leggi, ai regolamenti, alle norme ed alle politiche interne.

Il sistema dei controlli interni della Società è composto da:

- la Parte Generale e la Parte Speciale del Modello;
- le regole di *governance* societaria indicate nello statuto sociale;
- il sistema di deleghe e poteri conferiti nell'ambito delle previsioni statutarie
- il Codice di comportamento del Gruppo Total;
- le linee-guida, le procedure, le note operative, le istruzioni operative e la relativa documentazione adottate, ad esempio in materia di anticorruzione in conformità con la Loi Sapin II - come detto in "Premessa" -, o che verranno adottate dalla Società per la gestione ed il controllo dei processi aziendali;
- il Sistema di Gestione per la Salute, la Sicurezza e l'Ambiente;  
le disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro applicabili.

Le regole comportamentali e le procedure sopra elencate, pur non essendo state emanate (ad eccezione ovviamente del Modello) in adempimento delle disposizioni del D.Lgs. 231/2001, hanno tra i loro precipui fini il controllo della regolarità, diligenza e legittimità dei comportamenti di coloro i quali rappresentano o sono dipendenti della Società e, pertanto, contribuiscono ad assicurare la prevenzione dei reati presupposto per l'applicazione del D.Lgs. 231/2001, anche di quelli che non sono stati oggetto di specifica trattazione nelle parti speciali del Modello, in quanto il loro rischio di commissione "nell'interesse o a vantaggio dell'ente" è stato valutato minimo.

I principi, le regole e le procedure di cui agli strumenti sopra elencati, sono richiamati, ma non vengono riportati dettagliatamente nel presente documento e fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo interno, che il Modello stesso intende integrare.

## **2.2 Finalità del Modello**

Il Modello predisposto da Total Italia S.p.A. si fonda su di un sistema costituito da procedure organizzative e attività di controllo che:

1. individuano le aree/i processi di possibili rischi nell'attività aziendale, con particolare riguardo a quelli che comportano un rischio reato ai sensi del Decreto, valutano il livello del rischio connesso a tali aree/processi lo verificano e lo documentano (*Risk Management*);
2. definiscono un sistema normativo interno diretto a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai rischi/reato da prevenire tramite:
  - il Codice di Comportamento, che fissa le linee di orientamento generali, tese a disciplinare le modalità per assumere ed attuare decisioni nelle aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, nonché volte a garantire la documentazione e/o verifica di ogni operazione in dette aree;
  - un sistema di deleghe e di poteri aziendali che assicura una chiara e trasparente rappresentazione del processo aziendale di formazione e di attuazione delle decisioni, nel pieno rispetto del principio di separazione delle funzioni;
  - la definizione di strutture organizzative coerenti e tali da ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti, garantendo una chiara ed organica attribuzione dei

- compiti, applicando una giusta segregazione delle funzioni, assicurandone l'effettiva applicazione;
3. individuano i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle attività potenzialmente a rischio reato;
  4. attribuiscono all'Organismo di Vigilanza specifici compiti di vigilanza sull'efficacia e corretto funzionamento del Modello, sulla coerenza dello stesso con gli obiettivi e sul suo aggiornamento periodico, nonché la responsabilità di monitorarne la diffusione al personale di Total Italia S.p.A., ai collaboratori esterni ed ai terzi in genere che intrattengono rapporti, di qualsiasi natura con Total Italia S.p.A. secondo le modalità stabilite dalla Società.

Le finalità del Modello sono pertanto quelle di:

1. prevenire e comunque limitare i possibili rischi connessi all'attività aziendale con riguardo alla eliminazione o significativa riduzione di eventuali condotte illegali;
2. determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Total Italia S.p.A. la consapevolezza di poter incorrere, nel caso di violazioni delle disposizioni riportate nel Modello, in un reato da cui possono discendere sanzioni non solo nei loro confronti, ma anche verso Total Italia S.p.A.;
3. ribadire che Total Italia S.p.A. non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo e indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto gli stessi, oltre a trasgredire le leggi vigenti, sono comunque contrari ai principi etico-sociali a cui la Società si attiene, intende attenersi e pretende che si attengano tutti i suoi collaboratori.

Scopo del Modello è, pertanto, la predisposizione di un sistema strutturato, integrato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo, finalizzato alla massima riduzione del rischio di commissione dei reati.

L'Organismo di Vigilanza, in tale contesto, monitora e controlla il rispetto del sistema organizzativo adottato e vigila sull'operato dei Destinatari.

## **2.3 Costruzione e struttura del Modello**

Total Italia S.p.A. ha svolto una serie di attività propedeutiche suddivise in differenti fasi e dirette tutte a prevedere un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le prescrizioni del Decreto e delle citate Linee Guida emanate dalla Confindustria.

In generale, le fasi in cui si è svolto ogni lavoro relativo all'adozione e aggiornamento del Modello sono state le seguenti.

### **2.3.1 Identificazione delle attività a rischio**

[OMISSIS]



### **2.3.2 Identificazioni delle possibili modalità di commissione dei reati e delle conseguenti attività correttive**

L'elenco delle attività aziendali sensibili ed i relativi rischi-reato associati sono stati rappresentati in una tabella riassuntiva di mappatura (Vd. All. n.3). Anche questa fase del Progetto è stata oggetto di specifica condivisione, i cui esiti sono riportati nelle carte di lavoro del Progetto.

### **2.3.3 Struttura del Modello**

Il Modello, quindi, così come predisposto a seguito dell'attività sopradescritta, è costituito da:

1. Parte Generale: contenente le regole ed i principi generali del Modello;
2. Parte Speciale: descrive i protocolli di controllo con riferimento alle singole fattispecie di reato.

Sono state inoltre individuate ed elencate nella Parte Speciale le attività strumentali alla commissione dei suddetti reati con riferimento a quelle attività, che possono fornire il supporto finanziario od operativo per la realizzazione dei reati in esame.

In relazione ai reati di falso nummario non sono stati individuati rilevanti profili di rischio e sono stati ritenuti sufficienti gli strumenti di controllo contenuti nell'attività sensibile "gestione dei flussi finanziari" del Modello, nel Codice di Comportamento e nell'apparato di procedure interne. Non sono stati considerati altresì significativi il rischio di commissione dei reati di mutilazione degli organi genitali femminili previsti dall'art. 25-*quater* D.Lgs. 231/2001, il rischio di commissione di reati contro la personalità individuale *ex art. 25-quinquies* D.Lgs. 231/2001, il rischio di commissione dei reati di razzismo e xenofobia di cui all'art. 25-*terdecies* del D. Lgs. 231/2001, né il rischio di associazione per delinquere finalizzata al traffico di organi prelevati da persona vivente, trattandosi di condotte che non possono essere compiute nell'ambito delle attività aziendali nell'interesse e/o a vantaggio della Società.

Il Modello è completato dai seguenti allegati che ne costituiscono parte integrante:

- Codice di Comportamento (All. n. 1);
- Struttura societaria di Total Italia S.p.A. (All. n. 2);
- Mappatura delle attività sensibili-funzioni/aree aziendali e fattispecie di reato (All. n. 3);

Sono infine da ritenersi parti integranti del Modello i seguenti documenti interni:

- il sistema di procure vigenti;
- le Disposizioni Organizzative;
- il Documento di Valutazione dei rischi redatto ai sensi delle disposizioni di cui al D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.;

Tali documenti sono conservati e aggiornati a cura delle Funzioni competenti.

3. mappatura delle attività a rischio al fine di individuare le aree che risultano interessate dalle casistiche di reato indicate nel Decreto, abbinando per maggiore chiarezza le attività stesse ed i singoli reati;
4. le linee guida, le procedure, le note operative, le istruzioni operative e ogni protocollo operativo adottato dalla Società volto a disciplinare la dinamica dei processi e del sistema di controllo ad essi applicato, che – pur non essendo pedissequamente riportato nel presente

documento, anche per ragioni di fruibilità dello stesso – ne costituisce concreta applicazione, essendone richiamati i tratti essenziali;

Il Modello è stato così articolato al fine di garantire una più efficace e snella attività di aggiornamento dello stesso; infatti la dinamica sociale e l'evoluzione normativa potranno renderne necessaria l'ulteriore integrazione in futuro.

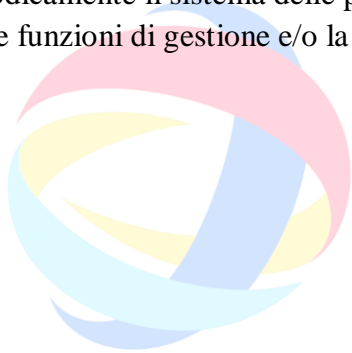
#### **2.3.4. Sistema di poteri e procure**

Nel conferimento delle procure la Società prevede che solo i soggetti muniti di formali e specifici poteri possano assumere impegni verso terzi in nome e per conto della Società. Pertanto, le procure permanenti sono conferite unicamente in relazione allo svolgimento di ruoli organizzativi che evidenziano l'effettiva necessità di rappresentanza, tenuto conto delle responsabilità organizzative formalmente attribuite alla struttura di cui il procuratore è parte.

Le regole per il rilascio e la gestione delle procure e delle deleghe sono contenute nell'Istruzione Operativa "Deleghe e procure".

Le procure in essere sono custodite presso Affari Legali e Societari.

Le Funzioni competenti – anche con il supporto dei singoli Responsabili – verificano periodicamente il sistema delle procure in vigore, proponendo le necessarie modifiche nel caso in cui le funzioni di gestione e/o la qualifica non corrispondano ai poteri di rappresentanza conferiti.



TOTAL

### 3. DESTINATARI E CAMPO DI APPLICAZIONE

Il Modello comprende tutte le attività svolte dalla Società ed i cui destinatari sono individuati in:

- componenti degli Organi sociali, in coloro che svolgono funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo di Total Italia S.p.A., o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- nei dirigenti e nei dipendenti della Società ed in generale in quanti si trovino ad operare sotto la direzione e/o vigilanza delle persone di cui al punto precedente (in seguito tutti detti, collettivamente, i Destinatari).

I principi e gli *standard* di controllo contenuti nel Modello e nel Codice di Comportamento si applicano altresì, nei limiti del rapporto contrattuale in essere, a coloro i quali, pur non appartenendo a Total Italia S.p.A., operano su mandato o per conto della stessa o sono comunque legati alla Società da rapporti giuridici rilevanti (di seguito “*partner*”): tali Soggetti per effetto di apposite clausole contrattuali si impegnano a tenere, nell’ambito dei rapporti istituiti con la Società, comportamenti corretti e rispettosi delle norme e comunque idonei a prevenire la commissione, anche tentata, dei reati in relazione ai quali si applicano le sanzioni previste nel Decreto.

### 4. ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Essendo il Modello un “*atto di emanazione dell’Organo Dirigente*”, in conformità con la disposizione di cui all’articolo 6, comma I, lettera a) del Decreto, le successive modifiche ed integrazioni sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di Total Italia S.p.A. Le modifiche e/o le integrazioni agli allegati del Modello che non presuppongono la necessità di attività di *risk assessment* possono essere promosse dall’Organismo di Vigilanza della Società, di cui al paragrafo successivo che ne darà successiva informazione al Consiglio di Amministrazione. L’Organismo di Vigilanza, in ogni caso, deve poter valutare le proposte di aggiornamento e/o revisione del Modello prima che le stesse siano effettivamente adottate.

## 5. IL CODICE DI COMPORTAMENTO

L'adozione di principi etici e di condotta, in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal D. Lgs. 231/2001, costituisce lo strumento sulla cui base il Modello Organizzativo impianta il sistema di controllo di tipo preventivo. Tali principi, in linea di massima, possono essere inseriti in un Codice di Comportamento.

Total Italia S.p.A. ha adottato il Codice di Comportamento di Gruppo (in seguito anche solo il "Codice") (all. 1).

In termini generali, il Codice è un documento ufficiale della Società, indirizzato a tutti i dipendenti, amministratori e collaboratori in genere che esprime gli orientamenti della Società stessa e del Gruppo a cui appartiene e che richiede loro comportamenti improntati alla legalità, onestà, trasparenza e correttezza nell'operare quotidiano, prevedendo l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'Ente e, più in generale, i suoi criteri di comportamento, nei confronti dei "portatori di interesse" (ad es. dipendenti, fornitori, consulenti, clienti, Pubblica Amministrazione). Il Codice di Comportamento deve, quindi, essere considerato come parte integrante del presente Modello e strumento fondamentale per il conseguimento degli obiettivi di tale documento.



## 6. ORGANISMO DI VIGILANZA

### 6.1 L'Organismo di Vigilanza di Total Italia S.p.A.

L'Organismo di Vigilanza (OdV) di Total Italia S.p.A. è istituito, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto, con delibera del Consiglio di Amministrazione ed è individuato in un organo collegiale in cui vi sia almeno un componente esterno che svolge le funzioni di Presidente.

I componenti dell'OdV vengono scelti in modo che l'Organismo presenti i requisiti di professionalità, autonomia e continuità di azione indicati dalle Linee Guida di Confindustria ed in particolare:

- la professionalità, in quanto l'OdV comprende al proprio interno le necessarie competenze in materia di attività ispettive, di tecniche di analisi e valutazione dei rischi e legali;
- l'autonomia, in quanto all'OdV è garantita l'autodeterminazione nell'iniziativa di controllo scevra da ogni eventuale forma di interferenza o di condizionamento. Inoltre, i componenti dell'OdV assicurano, tramite il loro potere di autoregolamentazione, di poter operare con autonomia e obiettività di giudizio;
- la continuità di azione, in quanto l'OdV – anche grazie al ricorso al personale della Società - è dedicato in via sistematica all'attività di vigilanza e può svolgere le sue funzioni anche al di fuori delle riunioni dedicate.

L'Organismo di Vigilanza adotta in autonomia un regolamento che disciplina gli aspetti principali relativi al proprio funzionamento.

I componenti l'Organismo di Vigilanza, a garanzia della loro posizione *super partes*, non devono:

1. intrattenere, direttamente o indirettamente, al di fuori del rapporto di lavoro subordinato, relazioni economiche con la Società, con le sue Controllate, con gli Amministratori esecutivi, con l'azionista o il gruppo di azionisti che controllano la Società, di rilevanza tale da condizionarne l'autonomia di giudizio, valutata anche in relazione alla condizione patrimoniale soggettiva della persona fisica in questione;
2. essere titolari, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare il controllo o un'influenza notevole sulla Società;
3. essere stretti familiari di Amministratori esecutivi della Società o di soggetti che si trovino nelle situazioni indicate nei punti precedenti.

All'atto dell'accettazione dell'incarico, il componente dell'Organismo di Vigilanza rilascia una dichiarazione nella quale attesta l'assenza dei menzionati motivi di incompatibilità.

Inoltre, i componenti dell'Organismo di Vigilanza per poter essere scelti e mantenere la carica non devono aver riportato condanne, anche con sentenza non ancora divenuta irrevocabile, per avere commesso uno dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001 ovvero ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.

Qualora un soggetto esterno venga nominato componente dell'Organismo di Vigilanza, invia al Consiglio di Amministrazione, all'atto dell'accettazione dell'incarico, una dichiarazione:

1. che attesti l'assenza, in capo a sé, di ragioni ostative ovvero d'inopportunità (conflitti di interesse, rapporti di parentela con Amministratori esecutivi, precedenti penali rilevanti o procedimenti in corso, ecc.) all'assunzione dell'incarico;
2. nella quale dichiaro di essere stato adeguatamente informato sulle regole comportamentali ed etiche che la Società ha adottato, ivi comprese quelle contenute nel presente Modello e che egli si impegna a far proprie nello svolgimento dell'incarico.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza durano in carica il periodo stabilito in sede di nomina e possono essere rieletti, previa verifica esplicita del permanere dei requisiti di eleggibilità più sopra descritti.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza possono essere revocati soltanto dal Consiglio di Amministrazione, previa informativa al Collegio Sindacale, in caso di:

1. sopravvenienza di una delle cause di incompatibilità di cui sopra;
2. inadempienza reiterata ai compiti previsti dal Modello;
3. inattività ingiustificata che abbia comportato l'applicazione di sanzioni interdittive per la Società.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza possono rassegnare in qualunque momento le proprie dimissioni e cessano dall'incarico nel momento in cui tali dimissioni vengano accettate dal Consiglio di Amministrazione, ovvero venga nominato altro componente in sostituzione. In ogni caso dopo un mese dalle dimissioni cessano definitivamente dalla carica.

## **6.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza**

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di:

1. vigilare sull'effettività del Modello affinché i comportamenti dei Destinatari rispettino le prescrizioni ivi contenute;
2. verificare l'efficacia e l'adeguatezza del Modello, ossia verificare che il Modello predisposto sia idoneo a prevenire il verificarsi dei reati di cui al Decreto;
3. esprimere la valutazione di cui al precedente paragrafo 4;
4. assumere ogni utile iniziativa affinché il Consiglio di Amministrazione di Total Italia S.p.A. mantenga aggiornato costantemente il Modello, al fine di adeguarlo ai mutamenti normativi ed aziendali;
5. effettuare le verifiche ed i controlli previsti nel Modello a carico dell'OdV.

Inoltre, è affidato all'Organismo di Vigilanza il compito di:

1. verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio reato allegata al Modello, al fine di proporre all'azienda di realizzare il necessario adeguamento in sede di aggiornamento del Modello. A tal fine, all'Organismo di Vigilanza vengono segnalate, da parte del *Management* e degli addetti alle attività di controllo nell'ambito delle singole funzioni, le eventuali situazioni in grado di esporre la Società al rischio di reato. Le comunicazioni vengono inviate per iscritto (anche tramite posta elettronica);
2. effettuare verifiche periodiche, sulla base di un programma annuale, comunicato al Consiglio di Amministrazione, volte all'accertamento dell'effettività del Modello ed in particolare a verificare che le procedure ed i controlli da esso contemplati siano applicati adeguatamente.

3. sulla base di tali verifiche, predisporre annualmente un rapporto da presentare al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale, che evidenzia le attività eseguite, i risultati delle verifiche, le eventuali azioni correttive suggerite e il loro stato di avanzamento;
4. sulla base delle suddette verifiche, predisporre altresì semestralmente un rapporto da presentare al Comitato di Sorveglianza Rischi e del Controllo Interno (CSRC);
5. coordinarsi con le Funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni):
  - per uno scambio di informazioni al fine di tenere aggiornata la valutazione del reato. Devono essere tempestivamente comunicate all'Organismo di Vigilanza eventuali tipologie di rapporti intrattenuti con le Pubbliche Amministrazioni di cui l'Organismo di Vigilanza non sia ancora venuto a conoscenza;
  - per tenere sotto controllo il profilo di rischio delle attività svolte all'interno della Società e la loro evoluzione al fine di realizzare un costante monitoraggio;
  - per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello;
  - per garantire che le azioni correttive necessarie per rendere il Modello adeguato ed efficace vengano intraprese tempestivamente.
6. raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute nel rispetto del Modello;
7. promuovere iniziative per la formazione dei destinatari del Modello e per la sua comunicazione e diffusione, coordinandosi con le funzioni aziendali competenti.

L'Organismo di Vigilanza può altresì segnalare i casi più gravi di mancata attuazione del Modello ai responsabili ed agli addetti ai controlli all'interno delle singole funzioni, fermo quanto previsto al paragrafo 6.3.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza, nei limiti della normativa vigente, ha libero accesso alle persone ed a tutta la documentazione societaria, nonché ha la possibilità di acquisire direttamente dati ed informazioni rilevanti dai soggetti responsabili.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza nell'esercizio delle proprie funzioni non possono essere in alcun caso sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando però che il Consiglio di Amministrazione è in ogni caso tenuto a svolgere un'attività di riscontro sull'adeguatezza dell'intervento dell'Organismo di Vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione approva, su proposta dell'Organismo di Vigilanza, una dotazione annuale di risorse finanziarie per lo svolgimento delle attività dell'Organismo medesimo.

In ogni caso, in considerazione della peculiarità delle proprie attribuzioni e dei propri requisiti professionali, l'Organismo di Vigilanza, nello svolgimento dei compiti che gli competono, può avvalersi del supporto sia delle risorse interne sia di consulenti esterni di sua scelta.

### **6.3 Funzioni dell'Organismo di Vigilanza: reporting nei confronti degli organi societari**

Nei confronti del Consiglio di Amministrazione l'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità di:

1. comunicare annualmente il piano delle attività che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnatigli;
2. comunicare immediatamente eventuali problematiche significative scaturite dalle attività

svolte;

3. relazionare per iscritto, almeno annualmente, in merito alle proprie attività e, in particolare, in merito all'attuazione del Modello da parte di Total Italia S.p.A., nonché in merito alla verifica sugli atti e sulle procedure di cui al successivo capitolo secondo le modalità ivi previste;
4. comunicare per iscritto eventuali violazioni del Modello di cui sia stato informato o che abbia direttamente riscontrato e che non siano già a conoscenza del Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza inoltre deve:

1. fornire al Collegio Sindacale la relazione annuale in merito alle proprie attività;
2. relazionare per iscritto semestralmente al Comitato di Sorveglianza Rischi e del Controllo Interno (CSRC) in merito alle proprie attività e, in particolare, in merito all'attuazione del Modello da parte di Total Italia S.p.A., nonché in merito alla verifica sugli atti e sulle procedure di cui al successivo capitolo secondo le modalità ivi previste;
3. contribuire al processo di formazione e di informazione nei confronti del personale con le modalità indicate nel successivo capitolo;
4. fare richiesta espressa di incontrare, quando lo ritiene necessario, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale o il Comitato di Sorveglianza Rischi e del Controllo Interno (CSRC) nella persona dei rispettivi Presidenti, per riferire in merito al funzionamento del Modello od a specifici eventi critici. Il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e il Comitato di Sorveglianza Rischi e del Controllo Interno non possono rifiutarsi senza validi motivi.

L'Organismo di Vigilanza può, infine, valutando le singole circostanze:

1. comunicare per iscritto i risultati dei propri accertamenti ai Responsabili delle funzioni e/o dei processi, qualora dai controlli emergessero aspetti suscettibili di miglioramento. In tali casi i Responsabili dei processi medesimi comunicano all'Organismo di Vigilanza il piano delle azioni di miglioramento con i relativi interventi predisposti; in tale eventualità, copia della comunicazione viene inviata all'Amministratore delegato.
2. segnalare per iscritto alla Funzione Risorse Umane e all'Amministratore Delegato eventuali comportamenti/azioni non in linea con il Modello e con le procedure aziendali al fine di:
  - fornire alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari tutte le informazioni a sua disposizione;evitare il ripetersi dell'accadimento, dando al riguardo le opportune indicazioni.

Nel più breve tempo possibile, l'Organismo di Vigilanza comunica per iscritto tali accadimenti al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale e al Comitato di Sorveglianza Rischi e del Controllo Interno e richiede contestualmente il supporto delle strutture aziendali in grado di collaborare nell'attività di accertamento e nell'individuazione delle azioni idonee ad impedirne il ripetersi.

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di informare immediatamente per iscritto il Collegio Sindacale qualora la violazione sia riferibile al Consiglio di Amministrazione.



Gli eventuali incontri tra l'Organismo di Vigilanza ed il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e il Comitato di Sorveglianza Rischi e del Controllo Interno sono documentati per iscritto mediante redazione di appositi verbali.

#### **6.4 Verifiche periodiche - monitoraggio**

L'Organismo di Vigilanza, avvalendosi della Funzione interna preposta ovvero di un consulente, si attiverà con specifiche attività di *audit* sulla realtà di Total Italia S.p.A. con:

1. interventi "a piano";
2. interventi mirati in caso di:
  - specifica richiesta formulata da parte degli Organi sociali;
  - indizi di situazioni a rischio derivanti dal flusso informativo operante nell'ambito del Modello predisposto;
  - segnalazioni di situazioni a rischio.

Nella predisposizione degli interventi "a piano", l'Organismo di Vigilanza tiene conto dei seguenti indici di sensibilità:

1. coinvolgimento pregresso della funzione in fatti reato di cui al Decreto;
2. grado di regolamentazione del processo tramite procedure;
3. valutazione dei fattori di rischio;
4. innovazione dei profili di *business* o criticità della funzione rispetto agli stessi.

Sulla base di tali verifiche l'Organismo di Vigilanza predispose il rapporto semestrale al Comitato di Sorveglianza Rischi e del Controllo Interno e annuale al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, di cui al paragrafo 6.3, e che evidenzia le problematiche riscontrate e ne individua le azioni correttive da intraprendere.

#### **6.5 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito ad atti, comportamenti od eventi che possano determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001.

Le segnalazioni possono avvenire per iscritto, anche in forma anonima, attraverso appositi canali di informazione riservata con le seguenti modalità:

- *e-mail*: [ms.odv.totalitalia@total.com](mailto:ms.odv.totalitalia@total.com);
- tramite lettera indirizzata all'OdV presso Total Italia S.p.A., Via Rombon 11 – 20134 Milano.

In particolare, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza:

1. criticità, emerse dalle attività di controllo che possano essere significative ai fini della corretta applicazione del Modello,
2. provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche eventualmente nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;

3. comunicazioni interne ed esterne riguardanti qualsiasi fattispecie che possa essere messa in collegamento con ipotesi di reato di cui al Decreto (ad es. provvedimenti disciplinari avviati/attuati nei confronti di dipendenti);
4. richieste di assistenza legale inoltrate dai Dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura proceda per i reati previsti dal Decreto;
5. notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza - nell'ambito dei procedimenti disciplinari svolti - delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati alla commissione di alcuno dei reati di cui al Decreto ovvero si riferiscano al Sistema Disciplinare;
6. notizie relative a significativi cambiamenti organizzativi;
7. aggiornamenti nel sistema di procure e deleghe;
8. violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene del lavoro;
9. eventuali comunicazioni del Comitato di Sorveglianza Rischi e del Controllo Interno nonché del Collegio Sindacale o della società di revisione riguardanti aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società, e in ogni caso le relazioni periodiche inviate da questi enti all'azienda.

In ogni caso, le persone identificate nella Parte Speciale del presente Modello inviano periodicamente all'Organismo di Vigilanza i flussi informativi indicati nelle singole attività sensibili della Parte Speciale e nel riepilogo riportato in allegato. La documentazione a supporto di tali flussi è a disposizione per le eventuali verifiche da parte dell'OdV.

Tutti i Destinatari hanno il dovere d'informare l'Organismo di Vigilanza su qualunque fatto o comportamento sanzionabile quale reato previsto come presupposto dal Decreto o, in ogni caso, non in linea con il Modello.

I *report* e la documentazione rilevante acquisiti dall'Organismo di Vigilanza sono conservati per un periodo di cinque anni e dovranno essere oggetto di "passaggio di consegne" in caso di avvicendamento.

#### **6.6 Segnalazioni di reati o irregolarità nell'ambito del rapporto di lavoro (c.d. Whistleblowing)**

La Legge 179/2017 ha introdotto l'obbligo per tutte le Società di aggiornare e implementare il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/01, istituendo e regolando un sistema che consenta ai propri lavoratori la possibilità di segnalare eventuali attività illecite di cui gli stessi siano venuti a conoscenza per ragioni di lavoro (c.d. whistleblowing).

Tale norma - che mira ad incentivare la collaborazione dei lavoratori nella rilevazione di possibili frodi, pericoli o altri seri rischi che possano danneggiare clienti, colleghi o la stessa reputazione ed integrità dell'impresa - introducendo specifiche tutele a favore del segnalante, interviene su un duplice piano: (i) da un lato, imponendo a enti e imprese di creare una procedura organizzativa che consenta a chi ritenga di dover segnalare o denunciare un illecito di agire senza mettere a

repentaglio la propria posizione sul piano personale e lavorativo per effetto della segnalazione stessa; (ii) dall'altro lato, prevedendo un sistema di garanzie sostanziali e processuali volte a impedire che dalla segnalazione o denuncia possano derivare forme di ritorsione da parte del datore di lavoro.

In adempimento e nel rispetto di quanto sopra, la Società ha individuato nell'Organismo di Vigilanza e nel Presidente dell'OdV stesso gli organi deputati alla gestione di tali segnalazioni. Le segnalazioni possono avvenire per iscritto, anche in forma anonima, attraverso i canali informativi indicati al paragrafo 6.5. nonché mediante il canale di comunicazione alternativo gestito esclusivamente dal Presidente dell'Organismo di Vigilanza, componente esterno alla Società: [segnalazioni.totalitalia@lexlecis.com](mailto:segnalazioni.totalitalia@lexlecis.com).

L'Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando loro la riservatezza circa l'identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Ogni condotta ritorsiva commessa ai danni del segnalante o comunque volta a violare le misure di tutela del segnalante e posta in essere dagli organi direttivi o da soggetti che operano per il conto della Società è sanzionata secondo le modalità di cui al capitolo 6.

È parimenti sanzionata la condotta di chi effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

La Società ha adottato una apposita procedura "Gestione delle segnalazioni di violazione del Codice di Comportamento e del Modello di Organizzazione e Gestione ex.D.Lgs.231/2001" che descrive il processo di invio, ricezione e valutazione della segnalazione, a cui si rimanda.

### **6.7 Rapporti con l'Organismo di Vigilanza di Total Italia Servizi S.p.A.**

Al fine di esaminare e condividere le esperienze significative maturate nel corso della propria attività di vigilanza, l'Organismo di Vigilanza di Total Italia S.p.A. promuove un incontro annuale con l'Organismo di Vigilanza di Total Italia Servizi S.p.A.

In tale occasione, gli Organismi di Vigilanza forniscono reciprocamente le informazioni, eventualmente utili rispetto ad eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza degli stessi.

## 7. FORMAZIONE E INFORMAZIONE

### 7.1 Premessa

Ai fini dell'efficacia del Modello, Total Italia S.p.A. garantisce un'adeguata conoscenza e divulgazione dei suoi contenuti, nei confronti dei componenti degli organi societari e di tutti i dipendenti, dei collaboratori esterni e dei terzi che intrattengono rapporti, di qualsiasi natura, con Total Italia S.p.A.

Detto obiettivo riguarda tutte le risorse rientranti nelle categorie anzidette, siano esse già presenti in azienda siano esse di futuro inserimento. Il livello di formazione ed informazione è attuato con modalità specifiche ed appropriate in relazione alla funzione svolta dai Destinatari.

L'attività di formazione ed informazione è curata dalla Funzione Internal Control che si avvale del contributo dell'Organismo di Vigilanza che esprime un parere vincolante sulla scelta dei contenuti proposti.

Qualora, invece, si opti per l'affidamento in *outsourcing*, in tutto od in parte, dell'attività di formazione, all'Organismo di Vigilanza è riconosciuto il potere di:

1. esprimere il proprio parere sulla scelta dei soggetti od Enti individuati per l'erogazione del servizio;
2. sottoporre eventuali soggetti od enti alla valutazione della Società.

La partecipazione all'attività formativa secondo le modalità e tempistiche definite dalla Società è obbligatoria: l'inosservanza dell'obbligo è suscettibile di valutazione disciplinare.

In particolare, la formazione e l'informazione sono effettuate secondo le modalità che seguono.

### 7.2 Componenti degli organi sociali, dirigenti e personale munito di poteri di rappresentanza

La formazione dei componenti degli organi sociali, del personale dirigente e dei soggetti muniti di poteri di rappresentanza avviene attraverso seminari in aula che sono ripetuti almeno triennialmente o attraverso modalità informatica sulla rete intranet aziendale. L'attività di formazione periodica viene svolta avendo cura di rispettare i seguenti contenuti minimi:

1. esplicazione delle prescrizioni del Decreto, in particolare: i reati previsti e considerati di particolare rilievo rispetto alle attività svolte dalla Società, le sanzioni previste, i Destinatari, le condizioni al verificarsi delle quali l'ente è considerato responsabile, le possibili esimenti da responsabilità, con particolare attenzione ai concetti di "Modello", "Organismo di Vigilanza", "elusione fraudolenta del Modello" e di "adeguata vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza;
2. esame delle caratteristiche e delle finalità del Modello, e, in particolare, dei criteri di comportamento da seguire nello svolgimento delle attività nelle aree a rischio al fine di evitare la commissione dei reati ivi previsti;
3. indicazione dei Destinatari, delle modalità di diffusione e dei principi contenuti nel Codice di Comportamento;

4. descrizione dei requisiti, della composizione e delle responsabilità dell'Organismo di Vigilanza con specifica indicazione degli strumenti messi a disposizione per eventuali segnalazioni;
5. indicazione dei destinatari del sistema sanzionatorio e delle modalità con le quali è stabilita l'entità della sanzione da comminare in caso di violazione, infrazione, imperfetta o parziale applicazione del Modello.

Quanto sopra costituisce una formazione di base cui potranno essere aggiunti contenuti specifici, definiti caso per caso secondo la necessità, anche con riferimento a categorie mirate di destinatari o temi specifici di particolare rilievo.

### **7.3 Altro personale**

La formazione di base della restante tipologia di personale avviene tramite *e-learning*, curato dalla Funzione Controllo Interno sentito l'Organismo di Vigilanza, rispettando i contenuti minimi della formazione di base previsti nel paragrafo precedente.

### **7.4 Personale neo assunto**

La formazione del personale neo assunto di Total Italia S.p.A. avviene secondo i criteri previsti nel presente capitolo. In considerazione della possibile asimmetria tra momento dell'inserimento in azienda ed erogazione dei corsi pianificati, ai neo assunti viene subito fornita copia del Codice di Comportamento e un'informativa sul Modello di Organizzazione e Gestione (Parte Generale e Speciale), che deve essere restituita alla Funzione Controllo Interno per presa visione ed accettazione.

La formazione di base deve comunque essere svolta da ogni neo assunto entro 90 giorni dall'inserimento nell'organico.

### **7.5 Informativa a collaboratori esterni**

I Destinatari non dipendenti sono invitati a rilasciare, a cura della funzione contrattualmente interessata, una dichiarazione sottoscritta ove si attesti la conoscenza del contenuto del Codice di Comportamento, con l'impegno ad osservarne le prescrizioni e a non tenere condotte suscettibili di comportare il coinvolgimento della Società in fatti previsti dal D.Lgs. 231/2001.

### **7.6 Aggiornamenti formativi**

Gli interventi di formazione sono rinnovati in caso di interventi normativi che estendano la responsabilità dell'ente anche ad ulteriori reati precedentemente non contemplati dal D.Lgs 231/2001 e in ogni caso, ove vi siano significativi mutamenti organizzativi della Società.

## 8. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

### 8.1. La funzione del sistema disciplinare

La definizione di un sistema di sanzioni (da commisurarsi alla tipologia della infrazione e comunque dotate di una funzione di deterrenza) da applicarsi in caso di violazione delle regole di condotta di cui al Modello, rende efficace l'azione di vigilanza e prevenzione affidata all'Organismo di Vigilanza ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso.

L'adozione del sistema disciplinare costituisce, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lettera e) del Decreto, un requisito essenziale del Modello.

Il sistema disciplinare, diffuso al personale tramite idonei strumenti (*intranet*, affissione in bacheca, ecc.), è stato redatto sulla base delle previsioni contenute nei contratti collettivi Energia e Petrolio e degli accordi integrativi ed è ispirato ai seguenti principi:

1. è diversamente strutturato a seconda dei soggetti destinatari (per il che, la parte disciplinare in senso stretto è quella che riguarda i dipendenti, mentre la sanzionatoria riguarda i terzi; insieme le due parti sono denominate "sistema disciplinare") e tiene conto di comportamenti recidivi;
2. individua esattamente le sanzioni da adottarsi nei confronti dei soggetti destinatari per il caso, da parte di questi ultimi, di violazioni, infrazioni, elusioni, delle prescrizioni contenute nel Modello oppure nelle procedure interne richiamate dal Modello stesso, il tutto nel rispetto delle relative disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e delle prescrizioni normative applicabili;
3. prevede una procedura di accertamento delle suddette violazioni, infrazioni, elusioni, imperfette o parziali applicazioni, nonché una apposita procedura di irrogazione delle applicabili sanzioni, individuando il soggetto preposto alla loro irrogazione ed in generale a vigilare sulla osservanza, applicazione ed aggiornamento del sistema disciplinare.

In particolare, il presente sistema disciplinare è rivolto:

1. alle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione di Total Italia S.p.A.;
2. alle persone sottoposte alla direzione o vigilanza dei uno dei soggetti di cui sopra ed in generale a tutti i dipendenti;
3. a tutti coloro che, a qualsiasi titolo ed ai vari livelli di responsabilità, operano nell'ambito di Total Italia S.p.A. concorrendo, con i propri atti, allo svolgimento della complessiva attività della Società, compresi i consulenti e gli altri collaboratori esterni comunque denominati.

Il presente sistema disciplinare è suddiviso in sezioni, ognuna da riferire alla particolare categoria dei soggetti destinatari, tenuto conto del particolare *status* giuridico dei diversi soggetti.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari o contrattuali prescinde dall'esito di eventuali procedimenti penali a carico dell'autore dell'infrazione, in quanto le regole imposte dal Modello sono assunte da Total Italia S.p.A. in piena autonomia, indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possano determinare.

Il sistema disciplinare è reso pubblico e diffuso a cura della Funzione Risorse Umane, mediante pubblicazione del Modello sulla *intranet* aziendale.

E' affidato all'Organismo di Vigilanza il compito di monitorare l'osservanza e la corretta applicazione del Sistema Disciplinare in caso di violazioni rilevanti ai fini del D.lgs 231/2001 nonché, di informare il Consiglio di Amministrazione di Total Italia S.p.A. affinché provveda ad aggiornare, modificare e/o integrare il sistema disciplinare stesso, qualora lo ritenesse necessario ai fini della migliore efficacia del Modello.

## **8.2 Sistema disciplinare nei confronti dei dipendenti**

La violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle singole regole di condotta di cui al presente Modello, da parte dei dipendenti di Total Italia S.p.A. costituisce un illecito disciplinare sanzionabile alla stregua di quanto segue.

Ai fini del presente sistema disciplinare, i provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti di Total Italia S.p.A. che non rivestono la qualifica di Dirigenti - nel rispetto comunque delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e successive modifiche ed integrazioni (di seguito lo "Statuto dei Lavoratori"), dell'articolo 55 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Energia e Petrolio (di seguito il "CCNL"), nonché delle eventuali normative speciali, anche pattizie, applicabili - sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio del CCNL e, segnatamente, quelli di cui all'articolo 55 dello stesso.

Più precisamente, ai fini del presente Sistema Disciplinare i provvedimenti disciplinari irrogabili possono consistere in:

1. richiamo verbale;
2. ammonizione scritta;
3. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad 8 giorni lavorativi;
4. licenziamento.

Fermi restando gli obblighi di Total Italia S.p.A. nascenti dallo Statuto dei Lavoratori, dalle eventuali normative speciali applicabili, nonché dai regolamenti interni applicabili, i comportamenti sanzionabili nei confronti dei lavoratori dipendenti della Società ai fini del presente Sistema Disciplinare, in quanto ritenuti e riconosciuti da Total Italia S.p.A. stessa come illeciti disciplinari, sono:

1. violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contenute nel Modello oppure delle procedure interne previste nel Modello che non abbiano prodotto conseguenze ovvero che non costituiscano fattispecie penalmente rilevanti;
2. violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contenute nel Modello oppure delle procedure interne previste nel Modello stesso, dirette in modo non equivoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto;
3. violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contenute nel Modello oppure delle procedure interne previste nel Modello stesso, dirette in modo non equivoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, che abbiano determinato il coinvolgimento di Total Italia nell'ambito di un procedimento per la

responsabilità amministrativa degli enti.

In particolare, è punito con sanzione non inferiore a:

- richiamo verbale, il lavoratore che commetta l'infrazione di cui al punto 1;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, il lavoratore che commetta l'infrazione di cui al punto 2;
- licenziamento, il lavoratore che commetta l'infrazione di cui al punto 3.

In ogni caso, le sanzioni sono commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, all'intenzionalità del comportamento, alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi tanto la rilevanza degli obblighi violati quanto gli effetti cui Total Italia S.p.A. può ragionevolmente ritenersi esposta, anche ai sensi e per gli effetti del Decreto. Qualora con un solo atto siano commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave. La recidiva nel corso di tre anni comporta automaticamente l'applicazione della sanzione immediatamente più grave.

E' affidato alla Funzione Risorse Umane il compito di accertare ed irrogare le suindicate sanzioni. A tal fine, la stessa si avvarrà dell'ausilio dell'Organismo di Vigilanza che sarà chiamato ad esprimere un parere non vincolante. Tuttavia, qualora la Funzione Risorse Umane dovesse assumere una decisione non conforme al suddetto parere, dovrà motivarne le ragioni.

La funzionalità della procedura di accertamento e di comminazione prescinde dalla pendenza di un eventuale procedimento penale.

### **8.3 Sistema disciplinare nei confronti dei dirigenti**

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la natura eminentemente fiduciaria tra il lavoratore ed il datore di lavoro. Il comportamento del dirigente si riflette non solo all'interno delle società ma anche all'esterno ad esempio in termini di immagine rispetto al mercato.

Ciò premesso, il rispetto da parte dei dirigenti della Società di quanto previsto nel presente Modello e del Codice di Comportamento e l'obbligo di farne rispettare i contenuti sono elementi essenziali del rapporto di lavoro dirigenziale, costituendo stimolo ed esempio per tutti coloro che a loro riportano gerarchicamente.

Le suddette infrazioni verranno accertate e i conseguenti procedimenti disciplinari avviati dalla Funzione Risorse Umane secondo quanto previsto per i dirigenti nel CCNL applicato e nelle procedure aziendali.

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, di quanto previsto dal Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso ovvero nell'ipotesi in cui il dirigente consenta di adottare, a dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente, comportamenti non conformi al Modello e/o in violazione dello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le sanzioni più idonee in conformità alla natura del rapporto dirigenziale come risultante anche dalla normativa vigente, dal CCNL dirigenti aziende industriali e da eventuali accordi aziendali inerenti i dirigenti.



#### **8.4 Misure nei confronti degli Amministratori e Sindaci**

La Società valuta con estremo rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne manifestano dunque l'immagine verso le Istituzioni, i dipendenti, gli azionisti ed il pubblico. La formazione ed il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza e della trasparenza presuppone, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

In caso di violazione da parte degli amministratori delle procedure interne previste dal Modello o di adozione, nell'esercizio delle proprie attribuzioni, di provvedimenti che contrastino con le disposizioni o principi del Modello, l'OdV informerà tempestivamente e formalmente il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale i quali provvederanno ad assumere tutte le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

Analogamente, in caso di violazione, da parte di membri del Collegio Sindacale, dei principi previsti dal Modello o di adozione, nell'esercizio delle proprie attribuzioni, di provvedimenti che contrastino con le disposizioni o principi del Modello, l'OdV informerà tempestivamente e formalmente il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione, i quali provvederanno ad assumere tutte le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

#### **8.5 Sanzioni nei confronti dei consulenti, fornitori, agenti, associati in partecipazione e terzi in genere**

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, i seguenti comportamenti sono sanzionabili nei confronti dei consulenti, dei fornitori, degli agenti e dei terzi in genere aventi rapporti con Total Italia S.p.A.:

1. violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contrattuali che non abbiano prodotto conseguenze ovvero che, pur non costituendo fattispecie penalmente rilevanti, costituiscono violazioni del Codice di Comportamento;
2. violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contrattuali dirette in modo non equivoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto;
3. violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contrattuali che abbiano determinato l'esercizio dell'azione penale nei confronti di Total Italia S.p.A. In particolare, ai fini del presente Sistema Disciplinare, le sanzioni irrogabili nei confronti dei consulenti, dei fornitori, degli agenti e dei terzi in genere sono:
  - richiamo scritto al rigoroso rispetto delle regole di condotte infrante (sempre applicabile);
  - attivazione delle specifiche clausole negoziali inserite nei relativi contratti con cui vengono regolate le conseguenze di simili infrazioni avuto riguardo anche al danno subito dalla Società in conseguenza del fatto (ad esempio: a) clausole con le quale si preveda che la violazione di cui al punto 2) costituisce grave inadempimento del contratto; b) clausole risolutive espresse per violazione di cui al punto 3).

Per quanto riguarda la procedura di accertamento di simili infrazioni e del successivo richiamo scritto oppure dell'attivazione delle citate clausole, l'Organismo di Vigilanza verifica che la funzione referente abbia contestato il fatto all'autore dell'infrazione con l'indicazione specifica

dei fatti addebitati emanando contestuale richiamo scritto alla stretta osservanza delle regole di condotta infrante con formale atto di messa in mora, con invito a porre rimedio all'accertata infrazione, ovvero risolvendo il rapporto contrattuale.

Resta comunque salvo ed impregiudicato il diritto al risarcimento del danno subito da Total Italia S.p.A. a seguito di simili infrazioni.

