



# MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

## Parte Generale

	Ente	Firma
Redazione	HSEQ	Michele Fabozzi
Verifica	HSEQ	Pier Luigi Priolo
Approvazione	Amministratore Delegato	Giuseppe D'Arrigo

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**  
**Parte Generale**



PETRONAS

**Rev. 02**

**231 VNA MO 01**

Data: 26/03/2015

**Pag. 2 di 20**

<b>Rev</b>	<b>Data</b>	<b>Descrizione delle modifiche</b>	<b>Pagine</b>
00	29/09/2010	Prima edizione	- - -
01	13/12/2011	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Inserito riferimento al sito di Tortona.</li> <li>-Modificato il riferimento a Rondine.</li> <li>-Inserite motivazioni dell'aggiornamento.</li> <li>-Inserito riferimento alle linee guida ISO 14001:2004.</li> <li>-Inseriti riferimenti al Codice Antitrust.</li> <li>-Modifica schema dell'organizzazione della sicurezza.</li> <li>-Modificata data dell'analisi del rischio.</li> <li>-Inserito riferimento ai reati ambientali.</li> <li>-Eliminato riferimento al budget aziendale.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>4</li> <li>4</li> <li>4</li> <li>6, 7</li> <li>7, 14, 18</li> <li>10</li> <li>15</li> <li>16, 17</li> <li>19</li> </ul>
02	26/03/2015	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Inseriti i paragrafi "Definizioni", "La struttura organizzativa di Petronas Lubricants Italy S.p.A.", "I rapporti infragruppo" e "Sanzioni nei confronti dell'OdV e dei membri del Collegio Sindacale".</li> <li>-Eliminato il paragrafo "Organizzazione interna per la prevenzione".</li> <li>-Sostituito il paragrafo "L'assetto organizzativo" con il paragrafo "Il modello di governance".</li> <li>-Aggiornato il paragrafo "Introduzione" con l'inserimento delle novità del D.Lgs. 231/2001.</li> <li>-Inserito il "Manuale delle procedure" tra i documenti che costituiscono parte integrante del Modello.</li> <li>-Introdotta il potere dell'AD di apportare modifiche non sostanziali al Modello.</li> <li>-Modificato il paragrafo "Flussi informativi da e per l'OdV".</li> <li>-Modificato il paragrafo "Le procedure".</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>4, 12, 13, 17</li> <li>-</li> <li>11</li> <li>4, 5</li> <li>8</li> <li>10</li> <li>18</li> <li>21</li> </ul>



**INDICE**

<b>1. DEFINIZIONI .....</b>	<b>4</b>
<b>2. INTRODUZIONE .....</b>	<b>4</b>
<b>3. PREMESSA.....</b>	<b>5</b>
3.1 IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231 .....	5
3.2 LE LINEE GUIDA DELLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA.....	7
<b>4. IL MODELLO .....</b>	<b>7</b>
4.1 FINALITÀ DEL MODELLO .....	7
4.2 STRUTTURA E ADOZIONE DEL MODELLO .....	8
4.3 DESTINATARI DEL MODELLO .....	9
4.4 ORGANI PREPOSTI ALL'APPROVAZIONE E MODIFICA DEL MODELLO.....	9
<b>5. GLI ELEMENTI DEL MODELLO.....</b>	<b>10</b>
5.1 LA MAPPATURA DELLE AREE A RISCHIO E DEI CONTROLLI.....	10
5.2 IL MODELLO DI GOVERNANCE.....	11
5.3 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI PETRONAS LUBRICANTS ITALY S.P.A. ....	11
5.4 I RAPPORTI INFRAGRUPPO.....	12
5.5 PRINCIPI DI CONTROLLO DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO E RELATIVE PROCEDURE.....	12
5.6 IL CODICE DI CONDOTTA .....	12
5.7 IL SISTEMA DI CONTROLLO DEI FLUSSI FINANZIARI.....	13
5.8 IL CODICE DISCIPLINARE .....	13
5.8.1 <i>Infrazioni del Modello</i> .....	14
5.8.2 <i>Sanzioni per i dipendenti</i> .....	14
5.8.3 <i>Sanzioni per gli amministratori</i> .....	14
5.8.4 <i>Sanzioni nei confronti dell'OdV e dei membri del collegio sindacale</i> .....	14
5.8.5 <i>Sanzioni nei confronti dei collaboratori esterni e delle controparti contrattuali</i> .....	14
5.9 L'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	15
5.9.1 <i>Flussi informativi da e per l'OdV</i> .....	15
5.10 PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE .....	18
5.11 LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 S.M.I.....	19
5.12 LE PROCEDURE .....	19



## **1. DEFINIZIONI**

**PL Italy:** i termini "PL Italy" e "Società", d'ora innanzi usati indifferentemente, si riferiscono alla società Petronas Lubricants Italy S.p.A.

**Decreto:** il termine "Decreto" si riferisce al Decreto Legislativo n. 231 del 8 giugno 2001 come successivamente modificato e integrato, concernente la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge n. 300 del 29 settembre 2000.

**Modello:** il termine "Modello" identifica il modello di organizzazione, di gestione e di controllo adottato dalla Società a norma degli artt. 6 e 7 del Decreto.

**Destinatari:** il termine "Destinatari" si riferisce ai soggetti ai quali si applica il Modello, ossia, tutti coloro che svolgono, sulla base di una qualifica formale o anche solo de facto, attività di gestione, amministrazione o controllo all'interno della Società e tutti coloro che sono soggetti alla direzione e alla supervisione dei primi, quali i dipendenti, i consulenti, gli agenti, i procuratori e, in generale, tutti i terzi che svolgono per conto della Società attività potenzialmente esposte al rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto (i "Terzi Destinatari").

**CdA:** il termine "CdA" si riferisce al Consiglio di Amministrazione di Petronas Lubricants Italy S.p.A.

**OdV:** il termine "OdV" identifica l'Organismo di Vigilanza istituito da Petronas Lubricants Italy S.p.A. ai sensi del D.Lgs. 231/2001, a cui è demandato il compito di supervisionare l'attuazione del Modello e assicurare che sia costantemente aggiornato e rispettato dai Destinatari.

**Codice Antitrust:** il termine "Codice Antitrust" identifica il codice adottato dalla Società per offrire una descrizione della regolamentazione antitrust rilevante e delle regole di condotta per amministratori, dirigenti, dipendenti e ogni altra persona che agisce per conto delle società del gruppo di cui la Società e le sue controllate sono membri.

**CCNL:** il termine "CCNL" identifica i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicabili.

**Reati:** il termine "Reati" identifica i reati-presupposto rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo n. 231 del 8 giugno 2001.

**AD:** il termine "AD" identifica l'Amministratore Delegato di Petronas Lubricants Italy S.p.A.

## **2. INTRODUZIONE**

Il presente documento descrive il modello di organizzazione, gestione e controllo, ai sensi del Decreto adottato dalla Società.

La Società ha per oggetto principale l'esercizio, diretto e/o indiretto, di tutte le attività relative, collegate e/o comunque connesse alla produzione e alla commercializzazione di lubrificanti e fluidi funzionali per veicoli e prodotti di lubrificazione per uso industriale. Peraltro, va doverosamente evidenziato che l'attuale struttura imprenditoriale della Società è il frutto anche di un'aggregazione intervenuta in tempi diversi a mezzo dell'acquisizione di due aziende specifiche e collaterali rispetto a quella esercitata nelle storiche sedi di Villastellone e Napoli che comunque mantiene la propria preminenza. Il riferimento è alla Divisione **Arexons** e a **Rondine**. La prima, che produce nello stabilimento di Cernusco sul Naviglio (MI), è specializzata nello



sviluppo di linee di prodotto dedicate al *car care*, ai prodotti per la casa e il fai da te, oltre che nella distribuzione di accessori per auto utilizzando anche il magazzino di Tortona (AL). La seconda svolge anch'essa storicamente l'attività di produzione e commercializzazione di prodotti lubrificanti, ma con riferimento a materiali specialistici di settore e principalmente nell'attività di trading di oli base e additivi anche per conto terzi. Quest'ultima, nata inizialmente come Divisione, è oggi a tutti gli effetti, un canale di vendita di PL Italy e il relativo sito di Pero (MI), ove l'attività di produzione è cessata, è in fase di bonifica e di dismissione definitiva.

Il presente Modello, approvato in prima adozione con delibera del consiglio di amministrazione il 29 Settembre 2010, è stato sottoposto ad un primo aggiornamento il 13 dicembre 2011 finalizzato con particolare riferimento alle seguenti aree: (i) introduzione dei reati ambientali nel campo di applicazione del D.Lgs. 231/2001, in virtù dell'approvazione del D.Lgs. 121/2011 in attuazione della direttiva 2008/99/CE; (ii) integrazione del Codice di Condotta della Società con i principi internazionali generalmente riconosciuti in materia di *social accountability* (responsabilità sociale) e (iii) integrazione del Modello con il codice di condotta in materia *antitrust*, il Codice Antitrust, e le relative linee guida da seguire in caso di ispezioni dell'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato e della Commissione Europea, entrambi adottati nel dicembre 2011.

In data 26 marzo 2015 il Consiglio di Amministrazione della Società ha provveduto ad un secondo aggiornamento del presente Documento alla luce dei nuovi reati presupposto introdotti dal D.Lgs. 109/2012 e dalla legge 190/2012 e sulla scorta dei più recenti orientamenti giurisprudenziali intervenuti in merito alla Responsabilità Amministrativa delle persone giuridiche ex D.Lgs. 231/2001.

### **3. PREMESSA**

#### **3.1 Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231**

Il Decreto ha introdotto un apparato di norme specificamente rivolto a sanzionare gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica (escluso lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale) (art. 1), nei casi in cui siano compiuti reati specificamente previsti dalla legge, nell'interesse o a vantaggio dell'ente medesimo: (a) da persone che rivestono posizione apicale (funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso); ovvero (b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno di costoro. Di contro, l'ente non risponde se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5).

La responsabilità dell'ente sussiste anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile o il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia (art. 8).

Il sistema prevede, in particolare, l'istituzione di un organo di controllo interno all'ente, ma indipendente, con il compito di vigilare sull'efficacia reale di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione dei reati indicati nel Decreto. La norma stabilisce, infine, che le associazioni di categoria possono disegnare i codici di comportamento, sulla base dei quali andranno elaborati i singoli modelli organizzativi, da comunicare al Ministero della Giustizia, che ha trenta giorni di tempo per formulare le proprie osservazioni.

In dettaglio, ai sensi dell'art. 6, se il reato è stato commesso dalle persone che svolgono funzioni direttive, l'ente non risponde se prova che: (a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi; (b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo; (c) le persone hanno commesso il reato



**Rev. 02**

**231 VNA MO 01**

Data: 26/03/2015

**Pag. 6 di 20**

eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione; (d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

Il Modello deve corrispondere ai seguenti standard minimi, fissati dal legislatore nel secondo comma del suindicato art. 6: (a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati; (b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire; (c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati; (d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli; (e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Qualora invece il reato sia commesso da un sottoposto, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Questa evenienza si ritiene esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato il Modello.

Il Modello deve prevedere, "in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio".

Inoltre, sempre a norma di legge, può ritenersi efficace l'attuazione del Modello soltanto se prevede una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività.

I reati per i quali l'ente può essere chiamato a rispondere ai sensi del Decreto sono descritti nel documento "Le fattispecie di reato rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 s.m.i." che è parte integrante del Modello.

Le sanzioni previste per l'ente nel caso di commissione di uno dei reati indicati sono (art. 9): (a) la sanzione pecuniaria; (b) le sanzioni interdittive; (c) la confisca; (d) la pubblicazione della sentenza.

Al reato seguono sempre la confisca del prezzo o profitto del reato (art. 19).

L'applicazione di una sanzione pecuniaria è stabilita per "quote", il cui numero varia da un minimo ad un massimo per ogni illecito, ed il cui valore va da un minimo di 258,00 Euro ad un massimo di 1.549,00 Euro. Nell'applicazione della sanzione pecuniaria il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (art. 11).

È prevista la possibile applicazione di sanzioni in misura ridotta se a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità (art. 12 comma 1); ovvero, se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado: a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; b) è stato adottato e reso operativo il Modello (art. 12 comma 2). In ogni caso, ogni sanzione pecuniaria non può essere inferiore a Euro 10.329,00 e superiore a Euro 1.549.000.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: a) l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; b) in caso di reiterazione degli illeciti. Esse hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni. Non si applicano nei casi previsti dall'art. 12 comma 1.

Si tratta, in particolare de: a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività; b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; c) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di



un pubblico servizio; d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi (art. 9). La scelta della sanzione è rimessa al giudice sulla scorta dei criteri stabiliti dall'art. 14; esse devono colpire la specifica attività svolta dall'ente e tenere conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso. Si possono applicare le misure interdittive indicate in via cautelare (art. 45). La misura cautelare può essere sospesa con la richiesta di adozione o l'adeguamento del Modello (art. 49).

### **3.2 Le linee guida delle associazioni di categoria**

L'art. 6 del Decreto al comma 3 prevede che "i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati".

La Società nell'adottare questo Modello si è rifatta ai seguenti documenti di riferimento:

- Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo (Confindustria, Marzo 2014);
- Guida alla predisposizione di un modello organizzativo per la salute e sicurezza sul lavoro (Assolombarda, April 2008);
- Contributi del sistema di gestione della sicurezza per l'attuazione del modello organizzativo (Linee Guida Certiquality, Assolombarda, EHS Gestione, Federchimica, Ambiente e lavoro, Scuola S. Anna - Pisa), June 2008.

Con specifico riferimento all'introduzione dei reati ambientali nel campo di applicazione del Decreto, si sottolinea che alla data dell'ultimo aggiornamento del Modello non risultano essere ancora state pubblicate specifiche linee guida delle associazioni di categoria in merito alle modifiche da apportare ai modelli organizzativi in ragione di tale modifica normativa; l'eventuale adozione di linee guida in tal senso potrà essere tenuta in considerazione per un'eventuale integrazione del Modello.

La Società adotta altresì i seguenti Sistemi di Gestione di natura internazionale e volontaria:

- BS OHSAS 18001:2007 "*Occupational health and safety management system - Requirements*" (British Standards Institution);
- ISO 14001:2004 "*Environmental management systems*" (*International Standardization Organization*).

Si segnala che tali Sistemi sono considerati idonei, lo standard OHSAS anche a livello legislativo, a fronteggiare le aree di rischio sottese ai reati commessi in violazione delle norme poste a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro ed ai reati ambientali.

## **4. IL MODELLO**

### **4.1 Finalità del Modello**

La Società si propone, con l'adozione di questo Modello, di formalizzare principi e norme di condotta, dirette al proprio interno ed ai soggetti con i quali opera, improntati alla trasparenza, alla correttezza e legalità, alla distinzione di ruoli e funzioni e alla chiara attribuzione di compiti e responsabilità.

Il Modello si propone, pertanto, le seguenti finalità:

- promuovere una cultura d'impresa improntata ai principi di legalità e di rispetto dell'utilità e responsabilità sociale, della sicurezza, della libertà e della dignità umana;





**Rev. 02**

**231 VNA MO 01**

Data: 26/03/2015

**Pag. 8 di 20**

- promuovere la conoscenza del D.Lgs. 231/2001 e delle norme dal medesimo richiamate e determinare nei destinatari del Modello la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in sanzioni anche a carico della Società;
- predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo, finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale, con particolare riguardo a quelli per i quali trova applicazione il D.Lgs. 231/2001;
- ribadire che la Società non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse della Società, che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale.

#### **4.2 Struttura e adozione del Modello**

Fanno parte integrante del Modello, oltre alla presente "Parte Generale", i seguenti documenti:

- **"Le fattispecie di reato rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 s.m.i."** (231 VNA MO 02).
- **"Parte Speciale"** (231 VNA MO 03), che contiene la mappa delle aree a rischio e le singole sezioni dedicate ai rischi classificati come "specifici" e "residuali"
- **"Manuale delle Procedure"** (231 VNA MO 08), che riporta l'elenco di tutte le procedure:
  - o collegate al Modello e create *ad hoc* quali presidi delle "attività sensibili" individuate;
  - oppure quelle del sistema integrato per la qualità, l'ambiente e la sicurezza, richiamate nel Modello, laddove prevedono specifici presidi di controllo atti a prevenire condotte penalmente rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001.
- **"Codice di Condotta"** (231 VNA MO 04).
- **"Codice disciplinare"** (231 VNA MO 05).
- **"Statuto dell'organismo di vigilanza"** (231 VNA MO 06).
- **"Codice Antitrust"** (231 VNA MO 07).

A fronte dell'introduzione dell'istituto della responsabilità degli enti per illeciti amministrativi dipendenti da reato, individuate le attività sensibili, si sono determinati gli interventi necessari all'adozione di un Modello di organizzazione, gestione, controllo e disciplina conforme ai requisiti ex artt. 6 e 7 del Decreto. A tal fine, da un lato si è proceduto ad ampie e particolareggiate interviste che hanno consentito di individuare le reali caratteristiche gestionali di ogni attività societaria, di impresa o meno, evidenziando, per certi aspetti, alcune eterogeneità operative fra la Divisione Arexons e il resto dell'azienda. Peraltro, si è appurato come sia garantita una pressoché totale condivisione e intellegibilità dei dati e dei flussi informativi che, grazie a costanti sistemi di verifiche incrociate, consentono di affermare come non siano ravvisabili, astrattamente, smagliature di sistema che possano determinare lacune di controllo. Sotto altro profilo, sono state raccolte le procedure aziendali esistenti e fissati i criteri sulla base dei quali adeguare, ove necessario, tali procedure e introdurre o affinare e cristallizzare quelle, non ancora previste ritenute utili o necessarie ai fini dell'adozione del Modello. Sulla scorta di questi interventi, si sono elaborati i sistemi di controllo e di disciplina idonei a rendere effettiva l'attuazione del Modello. A completamento di questi sistemi si sono, infine, definiti il ruolo ed i poteri di iniziativa e controllo da assegnare al necessario organismo di vigilanza.

L'adozione del Modello, peraltro, si inserisce in un disegno più ampio volto a tutelare sia gli interessi degli azionisti sia quelli dei cd. *stakeholders*, quali le collettività, i lavoratori, i fornitori, i clienti, la Pubblica Amministrazione e tutti quegli altri soggetti – diversi dagli azionisti – che sono comunque portatori di un interesse all'affidabilità di PL Italy. Ciò rispecchia l'impostazione generale del gruppo PL Italy che, anche a livello globale, si connota per una particolare e caratterizzante attenzione nei confronti dei *compliance plans* così da fornire la maggiore tutela a tutti i soggetti che a qualunque titolo vengano in contatto con la Società e i suoi dipendenti.





L'intendimento di PL Italy è l'adozione quindi di un Modello organizzativo idoneo a prevenire i reati la cui commissione determina l'insorgenza della responsabilità amministrativa prevista dal D.Lgs. 231/2001 sia da parte dei soggetti in posizione apicale sia da parte dei soggetti sottoposti all'altrui direzione.

A tal riguardo, PL Italy adotta un unico Modello applicabile ad entrambe le categorie di soggetti appena ricordate, estendendo, anche ai soggetti sottoposti all'altrui direzione, l'applicazione di specifiche procedure dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle attività, ad individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie, a prevedere obblighi di informazione all'organismo di vigilanza.

### **4.3 Destinatari del Modello**

Il presente Modello si applica presso tutte le sedi operative della Società nonché in ogni altro luogo ove questa svolga, anche occasionalmente, la propria attività ed è rivolto a tutti i Destinatari.

Il Modello è stato formalmente comunicato a tutti i dipendenti mediante consegna di una copia integrale dello stesso, affissione in bacheca presso i locali di PL Italy e pubblicazione sulla rete intranet. Per i terzi Destinatari, una sintesi del Modello è resa disponibile sul sito internet aziendale, per gli aspetti per essi rilevanti.

In particolare, il Modello nella sua versione originaria, subito dopo la sua adozione, è stato illustrato ampiamente a tutti i dipendenti i quali, organizzati in gruppi omogenei per composizione e quantità numerica, hanno atteso a specifici seminari di presentazione e formazione per la cui organizzazione ed effettuazione il CdA della Società si era impegnato nel termine perentorio di sei mesi dalla adozione.

Ad ogni nuovo assunto in Società sarà illustrato il Modello nella sua interezza e sarà consegnata copia integrale dello stesso.

Con specifico riferimento al Codice Antitrust adottato nel dicembre 2011, la Società ne consegnerà copia unicamente a tutti coloro che esercitano, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società, nonché ai dipendenti, fermo restando che tale documento dovrà restare strettamente riservato e il suo contenuto non andrà comunicato ad alcun terzo Destinatario. I dipendenti saranno quindi formati in merito all'ottemperanza a quanto disposto dal "Codice Antitrust", nonché dalle relative linee guida, anche mediante ausilio di consulenti esterni e con un particolare *focus* sulle funzioni aziendali maggiormente interessate a tali regole comportamentali.

La Società si adopera affinché i Destinatari possano presentare quesiti a chiarimento del Modello e possano riceverne adeguato riscontro.

Ad ogni nuova versione o rilevante aggiornamento del Modello sarà fornita ai Destinatari adeguata informazione.

Il rispetto del Modello è garantito mediante la previsione di un apposito sistema disciplinare – da applicare conformemente a quanto previsto dai CCNL settore metalmeccanica e industria chimica, in vigore presso PL Italy – ed anche attraverso l'adozione di clausole contrattuali che obbligano i soggetti esterni che operano per conto della Società (collaboratori esterni, consulenti, partner, clienti o fornitori) al rispetto delle previsioni del Modello.

### **4.4 Organi preposti all'approvazione e modifica del Modello**

In ossequio alle previsioni del Decreto, del codice civile e dello statuto della Società, l'approvazione del presente Modello, e dei suoi elementi costitutivi è demandata al CdA. Al CdA spetta dunque, anche su segnalazione dell'AD o dell'OdV, l'approvazione del presente documento e di tutti gli altri documenti che sono parte integrante del Modello:

- "Le fattispecie di reato rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 s.m.i."
- "Parte Speciale"



- "Manuale delle Procedure"
- "Codice di Condotta"
- "Codice Disciplinare"
- "Statuto dell'organismo di vigilanza"
- "Codice Antitrust"

Spetta all'AD ed ai Datori di Lavoro, per le parti pertinenti, la mappatura delle aree a rischio ai sensi della normativa in vigore.

Con l'approvazione del Modello, il CdA esamina, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2381 c.c., l'adeguatezza della valutazione dei rischi ad esso sotteso e contenuta nel documento "Parte Speciale".

Spetta all'AD – con l'ausilio dei vari responsabili di funzioni aziendali – l'adozione, la modifica e l'integrazione delle procedure aziendali previste dal Modello, anche avvalendosi dell'opera di consulenti legali e tecnici esterni, sentito l'OdV.

Spetta inoltre all'AD provvedere alle modifiche non sostanziali del Modello (aggiornamento elenco reati, modifiche flussi informativi, adeguamenti conseguenti alle modifiche delle procedure), mentre permane in capo al CdA l'approvazione delle modifiche sostanziali (aggiornamento mappatura, significative modifiche organizzative della Società, ecc.).

Il Modello e/o le sue parti sono sottoposti a revisioni periodiche, restando inteso che il Modello dovrà essere aggiornato su indicazione dell'OdV, quando le modifiche si rendessero necessarie a seguito dell'entrata in vigore di normative cogenti in materia, mutamenti nell'organizzazione o nell'attività ovvero violazioni delle prescrizioni del Modello.

È dovere di tutti i soggetti appartenenti alla Società, ciascuno secondo le rispettive competenze, dare attuazione al Modello. È quindi compito dell'AD implementare il Modello in tutte le sue componenti e dotare PL Italy delle procedure operative necessarie, anche con il supporto dell'OdV.

È dovere di tutti i Destinatari cooperare all'effettiva attuazione del Modello, anche attraverso le segnalazioni pervenute all'OdV.

Le modifiche e le integrazioni al Modello devono essere comunicate all'OdV.

Qualora si verificano circostanze a) non espressamente regolamentate; b) che si prestano a dubbie interpretazioni/applicazioni; c) tali da imporre deroghe alle disposizioni del Modello, è dovere di tutti i soggetti appartenenti alla struttura organizzativa della Società segnalare la circostanza all'OdV che, di concerto con le funzioni aziendali, valuterà gli idonei provvedimenti in relazione alla singola fattispecie e ne riferirà all'AD per eventuali modifiche o integrazioni delle procedure.

## **5. GLI ELEMENTI DEL MODELLO**

### **5.1 La mappatura delle aree a rischio e dei controlli**

L'art. 6, comma 2°, lett. a), del Decreto dispone che il Modello preveda un meccanismo volto ad "individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati".

Al fine di individuare le aree e i processi sensibili al rischio di commissione di uno degli illeciti per i quali trova applicazione il Decreto, si è proceduti all'analisi delle evidenze documentali e all'effettuazione di interviste, avendo a mente gli standard internazionali del CO.S.O. (Committee of Sponsoring Organizations) Report ed. italiana 2006, le linee guida sopra menzionate, la giurisprudenza nota e la migliore dottrina sul tema.

Le ipotesi di rischio sono state individuate con riferimento alle aree operative e funzionali della Società, all'attività da queste svolte, alle procedure e alle prassi operative adottate. Le attività d'impresa descritte sono state poste in relazione con tutte le fattispecie di illecito rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, alla data ultima di aggiornamento del Modello. Si è così potuto



tracciare un elenco delle operazioni ritenute possibili occasioni per la commissione d'illecito (attività sensibili) e delle condotte che danno luogo al reato (rischi), così illustrato nel documento "Parte Speciale".

**omissis**

## **5.2 Il Modello di governance**

La Società adotta un sistema di amministrazione di tipo tradizionale. Il Consiglio di Amministrazione è composto da tre amministratori a cui sono stati delegati poteri di ordinaria amministrazione e procura di firma singola e ha conferito in via esclusiva ad un Amministratore Delegato tutti i doveri e i poteri spettanti al Datore di Lavoro e al Committente ai sensi del D.Lgs. 81/2008, con facoltà di attribuire ad alcuni procuratori individuati dal Consiglio di Amministrazione i poteri di Datori di Lavoro delegati nell'ambito dei siti produttivi di competenza, nonché in materia ambientale ai sensi del D.Lgs. 152/2006.

L'organo di controllo è individuato nel Collegio Sindacale, composto da tre sindaci effettivi e due supplenti. Le cause di ineleggibilità, decadenza, incompatibilità, nonché la nomina, la cessazione e la sostituzione dei sindaci sono regolate dalle disposizioni di legge.

La revisione legale dei conti è esercitata da una Società di Revisione di primario standing.

## **5.3 La struttura organizzativa di Petronas Lubricants Italy S.p.A.**

La struttura organizzativa della Società è caratterizzata da una macrostruttura polifunzionale composta da più livelli gerarchici, le cui funzioni sono propriamente costituite in base all'omogeneità delle competenze, professionalità e risorse richieste, svolgendo tipici gruppi di operazioni caratterizzate della medesima specie economico-tecnica (es. Finance, Information Technology, HSEQ, Human Resources, Sales, Marketing, Research & Technology, Operations, ecc.).

Le funzioni della struttura organizzativa di PL Italy rispondono alle funzioni centrali della Società controllante olandese che esercita l'attività di direzione e coordinamento, dipendendo, in alcuni casi, dall'Amministratore Delegato e Regional Head of Europe (responsabile delle società europee del Gruppo), ed in altri, direttamente dalle funzioni della società olandese.

Al fine di rendere immediatamente evidente ruoli e responsabilità nell'ambito del processo decisionale aziendale, PL Italy ha messo a punto un prospetto sintetico nel quale è schematizzata la sua struttura organizzativa.

Nell'organigramma, periodicamente aggiornato, sono specificate in particolare:

- le aree in cui si suddivide l'attività aziendale;
- le linee di dipendenza gerarchica e funzionale a livello locale, europeo e globale;
- i soggetti responsabili delle principali funzioni aziendali.

Come accennato in precedenza, l'attività di PL Italy è suddivisa in tre sedi operative, una delle quali, la Divisione Arexons, presenta un sistema di organizzazione interna a sé stante, seppure coordinata con la sede di Villastellone, che insieme a Napoli, risulta integralmente centralizzata. La Società prevede un sistema autorizzativo, esplicitato nel documento "LOA Manual" (Limits of Authority Manual) che individua i soggetti dotati del potere decisionale relativo a specifiche attività.

Per consentire l'ottimale gestione dei processi aziendali di PL Italy, sono individuati a livello di singola sede dei soggetti muniti di formali e specifici poteri che possano assumere impegni verso terzi in nome e per conto della Società, previa autorizzazione degli eventuali approvatori stabiliti dal LOA Manual. Oltre ai poteri delegati ai membri del CdA, sono state conferite a particolari soggetti, procure speciali in relazione allo svolgimento di ruoli organizzativi implicanti la



necessità effettiva di un potere di rappresentanza verso terzi tenuto conto dell'organizzazione della struttura di cui il procuratore è responsabile. Petronas Lubricants Italy S.p.A. verifica periodicamente il sistema di deleghe e procure in vigore, adottando le necessarie modifiche nel caso in cui le funzioni di gestione e/o la qualifica non corrispondano o non siano più attuali rispetto ai poteri di rappresentanza conferiti.

Con riferimento alla divisione Arexons, avente sede nello stabilimento di Cernusco sul Naviglio, che come già riportato in premessa produce e commercializza linee di prodotto dedicate al car care, agli accessori auto e alla manutenzione e al fai da te, si segnala che è anch'essa dotata di un'organizzazione interna polifunzionale, che per alcuni enti, riferisce funzionalmente alla sede di Villastellone. La Società ha adottato anche per la Divisione Arexons uno specifico sistema autorizzativo, esplicitato nel documento "LOA Manual Arexons Division".

#### **5.4 I rapporti infragruppo**

Come sopra già riportato, PL Italy è parte di un gruppo ramificato a livello internazionale, Petronas Lubricants International.

La complessa struttura societaria in cui si colloca PL Italy ha favorito il prodursi di legami tra le varie società del gruppo dando così luogo al fenomeno di *interlocking directorates* tra le controllate; tale fenomeno da un lato garantisce il massimo flusso informativo fra le varie società, dall'altro previene le ipotesi di operazioni in conflitto d'interessi.

#### **5.5 Principi di controllo delle attività a rischio e relative procedure**

I processi aziendali sono strutturati in conformità ai seguenti principi di controllo:

- garantire legalità e conformità ai principi di condotta sanciti con il presente Modello, nello svolgimento dell'attività, tramite la previsione di opportune regole di comportamento volte a disciplinare ogni specifica attività considerata a rischio;
- definire formalmente i compiti e le responsabilità dei soggetti coinvolti nelle attività a rischio;
- attribuire responsabilità decisionali coerenti alla posizione gerarchica ed i poteri conferiti;
- definire, assegnare e comunicare correttamente deleghe e procure, anche alla scopo di evitare l'attribuzione ad un solo soggetto di poteri discrezionali illimitati;
- garantire il principio di separazione dei ruoli nella gestione dei processi;
- assicurare la verificabilità, la documentabilità, la coerenza e la congruità di ogni operazione o transazione. A tal fine, deve essere garantita la tracciabilità dell'attività attraverso un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli. È opportuno, dunque, che per ogni operazione si possa facilmente individuare chi ha autorizzato l'operazione, chi l'abbia materialmente effettuata, chi abbia provveduto alla sua registrazione e chi abbia effettuato un controllo sulla stessa;
- assicurare la documentabilità dei controlli effettuati;
- garantire la presenza di appositi canali di comunicazione con l'OdV;
- prevedere momenti di controllo e monitoraggio sulla correttezza dell'attività svolta dalle singole funzioni nell'ambito del processo considerato.

#### **5.6 Il Codice di Condotta**

La Società si dota di un Codice di Condotta – di cui il Codice Antitrust costituisce parte integrante – vincolante per tutti coloro ai quali è destinato o comunque esteso. La violazione delle disposizioni contenute nel Codice di Condotta è soggetta a sanzioni proporzionate alla gravità delle infrazioni, in ossequio al Codice Disciplinare previsto dal Modello.

Il documento "Codice di Condotta" adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001 è parte integrante del presente Modello.



Il Codice di Condotta è rivolto agli organi societari e dipendenti. Si estende, mediante specifiche pattuizioni contrattuali, anche a consulenti, collaboratori esterni, agenti, procuratori, fornitori, partner commerciali, scientifici o tecnologici e in generale terzi che possono agire nell'interesse o a vantaggio della Società. L'opportunità di ricorrere a tali pattuizioni, in relazione alla potenziale esposizione della Società a rischi correlati alla commissione di Reati, laddove non previsto in procedure già adottate, è valutata dall'AD, avvalendosi anche dei consulenti legali esterni e con l'ausilio dei vari responsabili di funzioni aziendali, sentito l'OdV. L'OdV ha facoltà di segnalare detta opportunità.

### **5.7 Il sistema di controllo dei flussi finanziari**

L'art. 6, comma 2°, lett. c) del Decreto dispone che i modelli prevedano "modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati". Anche in conformità con le linee guida di categoria indicate, i processi amministrativi ed, in particolare, quelli relativi alla gestione delle risorse finanziarie si basano sulla separazione dei ruoli nelle fasi chiave del processo, sulla formalizzazione delle attività, dei ruoli e delle funzioni, e sulla buona tracciabilità degli atti e delle responsabilità da collegarsi alle operazioni.

In particolare, gli elementi specifici di controllo sono così di seguito rappresentati:

- articolazione dei flussi informativi e decisionali (procedure) coerenti con il sistema di procure, deleghe e poteri autorizzativi;
- esistenza di attori diversi operanti nelle differenti fasi/attività del processo;
- verifica anche preventiva dei rapporti contrattuali, al fine di accertarne legalità ed effettività in ogni loro parte;
- i pagamenti sono effettuati sulla base di una fondata e coerente obbligazione debitamente formalizzata, così da avere ragionevole certezza circa l'esistenza e l'ammontare del debito, nonché dell'identità del creditore;
- controllo sull'effettuazione del pagamento;
- tracciabilità degli atti e delle singole fasi del processo a cui si deve porre specifica attenzione riguardo l'esaurimento della circolazione dei documenti che hanno già originato un pagamento;
- riconciliazioni a consuntivo.

### **5.8 Il Codice Disciplinare**

L'effettività del Modello è assicurata dall'adozione di un sistema disciplinare che sanziona la violazione delle disposizioni del Modello, in tutte le sue componenti, da parte di coloro ai quali il Modello è rivolto, siano essi soggetti apicali (art. 5 lett a) D.Lgs. 231/2001) o soggetti sottoposti alla direzione e vigilanza di costoro (art. 5 lett. b) D.Lgs. 231/2001).

Il Codice Disciplinare troverà applicazione, quindi, tra gli altri, a titolo esemplificativo, nei confronti di amministratori, sindaci, dipendenti, collaboratori esterni, consulenti, partner commerciali, scientifici o tecnologici, imprese legate da contratti associativi, ed in generale terzi che agiscono per conto della Società, nell'ambito delle attività a rischio.

Essendo il Codice Disciplinare fondato sui vincoli stretti con la Società, la contestazione delle violazioni e l'applicazione delle sanzioni conseguenti prescinde dalla rilevanza penale delle condotte poste in essere, dall'eventuale instaurazione o dall'esito di un procedimento penale. Il documento "Codice Disciplinare" che è parte integrante del Modello, integra, e tiene conto di, quanto previsto dalla normativa in materia societaria, commerciale e di lavoro, dal codice civile, dalla legge 300/1970 e dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicabili.

Nello svolgimento delle attività di PL Italy, il Codice Disciplinare deve essere osservato sia dagli amministratori, che dai dipendenti. Tale osservanza è oggetto di obbligo contrattuale nei confronti della Società, nell'ambito dei poteri conferiti agli amministratori e del rapporto di lavoro per i dipendenti. In particolare, per questi ultimi, il Modello costituisce disposizione per



l'esecuzione e la disciplina del lavoro ex art. 2104 c.c. L'inosservanza del Modello costituisce, quindi, inadempimento ed è sanzionata secondo le previsioni del Codice Disciplinare.

In sostanza il sistema disciplinare è volto ad assicurare la sanzione delle infrazioni al Modello – integrino esse reati o meno – commesse dagli amministratori, dai dipendenti, dai collaboratori esterni e dalle controparti contrattuali di PL Italy. Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni deve essere prontamente avviato ogni qualvolta si riscontri un'infrazione del Modello. Tale procedimento è avviato, condotto e concluso in modo del tutto indipendente dall'avvio e dall'esito di qualsiasi procedimento giurisdizionale, a carico di PL Italy, per illecito amministrativo dipendente da reato.

All'OdV è riconosciuto il potere d'impulso e segnalazione per l'opportunità di avvio del procedimento disciplinare previsto a fronte delle infrazioni del Modello, rilevate direttamente dall'OdV avvalendosi dei suoi poteri di controllo, o delle quali lo stesso venga comunque a conoscenza. Restano, in ogni caso, fermi gli analoghi poteri riconosciuti nell'ambito dell'organizzazione societaria ed aziendale in capo a soggetti diversi ed in particolare all'ente "Personale e Organizzazione". L'irrogazione delle sanzioni disciplinari avviene nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori e dei contratti collettivi nazionali applicabili. Anche a tal fine, il Codice Disciplinare è affisso nelle bacheche delle varie unità produttive di PL Italy.

#### 5.8.1 Infrazioni del Modello

Costituisce infrazione del Modello ogni inosservanza degli obblighi previsti nello stesso in tutte le sue componenti. A titolo esemplificativo e non esaustivo, sono infrazioni del Modello quelle di seguito elencate in ordine di gravità:

- a) la commissione di Reati;
- b) la violazione dei principi del Codice Disciplinare e del Codice di Condotta;
- c) la violazione delle regole contenute nelle procedure che sono parte integrante del Modello, così come l'impedimento delle attività di controllo dell'OdV previste, e l'omissione delle attività dovute nei confronti dello stesso;
- d) l'omissione delle azioni per la diffusione del Modello.

Le sanzioni sono proporzionali alla gravità dell'infrazione.

#### 5.8.2 Sanzioni per i dipendenti

**omissis**

#### 5.8.3 Sanzioni per gli amministratori

**omissis**

#### 5.8.4 Sanzioni nei confronti dell'OdV e dei membri del collegio sindacale

**omissis**

#### 5.8.5 Sanzioni nei confronti dei collaboratori esterni e delle controparti contrattuali

Qualora si riscontri l'infrazione del Modello da parte di collaboratori esterni o di controparti contrattuali di PL Italy, questi saranno estromessi dagli elenchi clienti o fornitori della Società. In particolare le funzioni aziendali che sono a conoscenza di tali infrazioni ne daranno pronta





notizia all'OdV il quale provvederà a propria volta a circolarizzare l'informazione presso le altre funzioni aziendali.

I responsabili di funzione, i procuratori speciali ed i rappresentanti legali di PL Italy si asterranno dal concludere nuovi accordi commerciali con i collaboratori esterni o le controparti contrattuali che hanno commesso l'infrazione, ferma restando la possibilità di esperire i rimedi contrattuali più opportuni in ragione della gravità dell'infrazione e di richiedere il risarcimento dei danni.

## **5.9 L'Organismo di Vigilanza**

In ossequio alle previsioni dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 e delle indicazioni contenute nelle citate linee guida, la Società si dota di un OdV, con il compito di vigilare, con autonomi poteri di iniziativa e controllo:

- sul funzionamento del Modello, in termini di efficacia e adeguatezza del medesimo in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità del medesimo di prevenire la commissione dei Reati previsti dal Decreto;
- sull'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello da parte dei Destinatari;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento e/o integrazione dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative, nonché in conseguenza dell'eventuale accertamento di violazioni.

Pertanto, all'OdV è riconosciuto libero accesso ai libri sociali e ad ogni informazione, anche attraverso i colloqui con i responsabili di funzione che saranno dallo stesso ritenuti utili, documento o dato relativo alla Società e al funzionamento dei suoi organi.

Il documento "Statuto dell'Organismo di Vigilanza" è parte integrante del Modello.

Secondo le disposizioni del D.Lgs. 231/2001 e le indicazioni contenute nella relazione di accompagnamento al Decreto, le caratteristiche dell'OdV, tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, sono:

- autonomia e indipendenza. L'OdV non deve essere direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e deve godere di indipendenza gerarchica. L'OdV riferisce direttamente al CdA e gli deve essere assegnato un budget sufficiente a godere di autonomia finanziaria per l'espletamento dell'incarico. Qualora l'OdV manifesti l'esigenza di commissionare ed ottenere una consulenza specifica da soggetti terzi, necessaria per il corretto espletamento dell'incarico, e la previsione di costo, assunta anche preventivamente e prudenzialmente, manifesti l'eventualità di assorbire risorse economiche maggiori rispetto a quelle previste a budget, dovrà essere inoltrata formale e motivata richiesta all'AD il quale, assumendosene la responsabilità relativa, delibererà sull'approvazione o meno della spesa;
- professionalità, necessaria per l'espletamento delle funzioni ad esso demandate dalla legge e dal Modello;
- continuità di azione e, quindi, deve:
  - verificare nel continuo il rispetto del Modello con i necessari poteri di indagine;
  - verificare l'effettiva attuazione del Modello;
  - richiedere l'aggiornamento del Modello tutte le volte che ne valuta l'opportunità;
  - disporre di canali di comunicazione con l'AD e i Destinatari del Modello.

In ragione delle dimensioni e della struttura societaria, la Società opta per la composizione collegiale dell'OdV in un numero di membri non inferiore a 3 componenti.

### **5.9.1 Flussi informativi da e per l'OdV**

Il tema verrà ripreso nell'ultima Sezione della Parte Speciale del Modello, ma sin da subito si intendono richiamare gli obblighi informativi del personale che opera all'interno della Società nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.





### **Segnalazioni all'OdV in generale**

Tutti i Destinatari del Modello e coloro ai quali il Modello è esteso sono tenuti a collaborare con la Società per l'attuazione dello stesso, in ottemperanza con quanto qui previsto.

Ai Destinatari del Modello è fatto obbligo di segnalare all'OdV le condotte anche solo dirette alla commissione di uno dei Reati per i quali trova applicazione il D.Lgs. 231/2001.

I dipendenti, i collaboratori esterni e gli appartenenti ad organi della Società sono altresì obbligati a riferire all'OdV della commissione di condotte che costituiscano o possano costituire violazioni del Modello. Essi devono inoltre informare l'OdV ed i superiori gerarchici di ogni circostanza suscettibile di incidere sull'efficacia del Modello.

I responsabili delle aree interessate sono tenuti a trasmettere all'OdV ogni informazione utile per agevolare lo svolgimento delle verifiche sulla corretta attuazione del Modello.

Quando non sono individuate espressamente una o più figure, tutti i soggetti coinvolti nell'attività "sensibile" hanno l'obbligo di eseguire la segnalazione richiesta. Quando sono individuati espressamente più soggetti, tutti loro sono individualmente tenuti a compierla. In entrambi i casi, tuttavia, una volta che la segnalazione sia compiuta da uno dei soggetti tenuti, gli altri possono astenersi dal compierla se non ritengono necessario fornire informazioni aggiuntive o contrarie a quelle già fornite.

Chi deve o vuole compiere una segnalazione non ha alcun obbligo od onere di ottenere l'autorizzazione o il consenso di alcuno, né di dare conoscenza della medesima a persone od organi diversi dall'OdV.

La violazione dei predetti obblighi è sanzionata in conformità con le previsioni del Codice Disciplinare.

È dovere dell'OdV valutare le segnalazioni pervenute, al fine di proporre le eventuali azioni d'intervento.

Di norma, le circostanze rilevanti ai fini della segnalazione consistono in atti o fatti che costituiscono un passaggio o un avvenimento particolarmente "sensibile" nello svolgimento dell'attività.

L'OdV opererà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone coinvolte, nonché la reputazione del/dei segnalato/i.

La Società adotta misure idonee affinché sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette informazioni o segnalazioni all'OdV. È vietata qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di coloro che effettuano segnalazioni all'OdV.

Al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV, il nominativo dei membri dell'OdV e i loro recapiti all'interno della Società sono resi noti ai Destinatari con le forme previste per il Modello.

In tal senso, al fine di comunicare con l'OdV, è stata creata un'apposita casella di posta elettronica:

***organismodivigilanza@pli-petronas.com***

e le eventuali segnalazioni, anche in forma anonima, potranno essere inviate, oltre che per e-mail, per iscritto all'indirizzo:

***OdV, PETRONAS LUBRICANTS ITALY S.P.A., Via Santena, 1- 10029 Villastellone (TO)***

Le segnalazioni pervenute all'OdV sono raccolte e conservate in un apposito archivio, al quale è consentito l'accesso solo da parte dei suoi membri.

L'OdV ha l'obbligo di non divulgare le notizie e le informazioni acquisite nell'esercizio delle proprie funzioni, assicurandone la riservatezza ed astenendosi dal ricercare ed utilizzare le stesse, per fini diversi da quelli indicati dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001. In ogni caso, ogni informazione in possesso dell'OdV è trattata in conformità con la legislazione vigente in materia ed, in particolare,



in conformità con il Testo Unico in materia di protezione dei dati personali di cui al D.Lgs. 196/2003.

### **Informative generali all'OdV**

L'OdV deve essere immediatamente informato dai Destinatari del Modello, in presenza delle seguenti circostanze:

- in tutti i casi di violazione delle procedure della Società;
- delle verifiche ispettive eseguite sulla Società, e degli esiti delle medesime, in particolar modo, qualora all'esito risultino, anche potenzialmente, responsabilità per i Reati di cui al Decreto;
- delle violazioni del Codice di Condotta della Società;
- dei procedimenti disciplinari attinenti alle violazioni del Modello, e alle eventuali sanzioni irrogate o dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- delle comunicazioni dalle quali si evinca lo svolgimento di indagini nei confronti della Società, o di soggetti Destinatari del Modello, per Reati per i quali trova applicazione il D.Lgs. 231/2001, nonché degli esiti dei relativi procedimenti, quando noti;
- delle richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti nei confronti dei quali la magistratura procede per Reati previsti dal Decreto;
- delle modifiche organizzative e nelle attività della Società
- ogni rilevante emanazione, modifica e/o integrazione del sistema organizzativo aziendale della Società, quali modifiche e variazioni alle deleghe e procure conferite ovvero dei soggetti delegati, ai mutamenti di situazioni di rischio o potenzialmente a rischio, appena deliberate.

Per la descrizione di tutti i flussi informativi, generali e specifici, nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, nonché l'individuazione delle relative cadenze temporali e dei soggetti incaricati dell'invio dei predetti flussi, si rinvia a quanto indicato nella Sezione 13 della Parte Speciale del Modello Organizzativo.

In ogni caso, delle verifiche svolte a seguito delle segnalazioni, notifiche e comunicazioni di cui sopra, l'OdV provvederà a dare riscontro scritto nei propri verbali e nell'informativa al CdA, indicando anche le eventuali ulteriori segnalazioni ai fini di prevenzione che ritenesse di annotare.

Nell'ambito delle proprie competenze, l'OdV potrà effettuare verifiche a campione, periodiche od occasionali, in merito al rispetto delle norme in materia di prevenzione infortuni, sicurezza ed igiene del lavoro, dandone atto nel verbale di propria competenza e nella relazione periodica al CdA.

Ove riscontri inadempienze, ne darà tempestiva segnalazione agli RSPP, ai Datori di Lavoro, e all'ente "Personale e Organizzazione" per i necessari interventi correttivi e sanzionatori.

### **Relazione annuale dell'OdV**

Fermi restando gli altri obblighi informativi a carico dell'OdV previsti dal suo statuto, regolamento ovvero da qualsiasi altra componente del Modello, per ciascun esercizio l'OdV redige una relazione sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché sulla propria attività. In tale relazione, l'OdV dà conto:

- a) delle attività svolte;
- b) delle eventuali violazioni del Modello rilevate;
- c) delle eventuali sanzioni irrogate dalla Società;
- d) degli eventuali aggiornamenti introdotti nella parte speciale del Modello, tanto su impulso dello stesso OdV quanto del CdA;
- e) della propria valutazione complessiva sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- f) delle proprie eventuali proposte per l'aggiornamento del Modello e delle procedure ivi richiamate;
- g) di ogni altro evento di cui sia venuto a conoscenza che sia comunque rilevante ai fini dell'applicazione del Modello, del rispetto del Decreto e, in generale, di eventuali profili di responsabilità della Società ai sensi del Decreto stesso, di disposizioni di natura penale non



rientranti nel campo di applicazione del Decreto, nonché ai sensi della normativa in materia di azioni collettive (c.d. *class action*);

h) delle modalità di spesa del fondo stanziato per l'attività dell'OdV, con una valutazione sulla sua congruità o meno e una proposta per lo stanziamento del fondo per l'anno successivo.

L'OdV presenta la relazione al CdA ed al collegio sindacale, almeno trenta giorni prima di quello fissato per l'assemblea che deve discutere il bilancio per il medesimo esercizio di riferimento. Affinché i soci possano visionarla ed estrarne copia, la relazione deve restare depositata in copia nella sede della Società durante i quindici giorni che precedono l'assemblea affinché il bilancio dell'esercizio sia approvato.

È ferma la possibilità, per il CdA, di riferire sull'osservanza e sul funzionamento del Modello nella relazione sulla gestione e, per il collegio sindacale, di compiere le proprie osservazioni al riguardo.

### **5.10 Piano di Formazione e Comunicazione**

L'efficace attuazione del Modello dipende anche dal grado di condivisione degli obiettivi con questo perseguiti e di apprendimento dei principi di comportamento e controllo in esso previsti. È quindi compito del vertice aziendale curare l'informazione, la formazione e l'addestramento del personale, in accordo con l'OdV, con specifico riguardo agli obblighi in materia di igiene e sicurezza dei luoghi di lavoro, in conformità agli obblighi di legge.

Formazione, informazione ed (all'occorrenza) addestramento sono svolti secondo i seguenti principi:

- adeguatezza rispetto alla posizione ricoperta e all'attività svolta all'interno dell'organizzazione;
- periodicità in funzione del grado di cambiamento dell'ambiente interno ed esterno della Società e della capacità di apprendimento del personale;
- scelta di docenti che offrano ragionevole garanzia di qualità delle conoscenze trasmesse;
- obbligatorietà e monitoraggio della partecipazione alle attività di formazione;
- verifica dell'apprendimento.

Sono rivolte a tutti i livelli dell'organizzazione attività di formazione, informazione e (all'occorrenza) addestramento, finalizzata all'apprendimento:

- di quanto previsto dalla normativa in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- dei precetti contenuti nel D.Lgs. 231/2001 in tema di responsabilità amministrativa degli enti, dei Reati e delle sanzioni ivi previste;
- dei principi di comportamento previsti dal Codice di Condotta;
- del Codice Disciplinare;
- delle linee guida e dei principi di controllo contenuti nelle procedure operative interne e degli standard di comportamento;
- dei poteri e compiti dell'OdV;
- dei flussi d'informazione da e per l'OdV.

In aggiunta è svolta una formazione più specifica per tutti i dipendenti che in virtù dell'attività svolta necessitano di specifiche competenze per poter gestire particolari situazioni di rischio, al fine di:

- avere consapevolezza dei potenziali rischi associabili alla propria attività, nonché degli specifici meccanismi di controllo da attivare al fine di monitorare l'attività stessa;
- acquisire consapevolezza delle responsabilità e del loro ruolo all'interno del sistema del controllo interno, nonché delle sanzioni in caso di violazione dei propri doveri;
- acquisire la capacità d'individuare eventuali anomalie e segnalarle nei modi e nei tempi utili per l'implementazione di possibili azioni correttive.



In caso di modifiche e/o aggiornamenti rilevanti del Modello saranno organizzati dei moduli d'approfondimento mirati alla conoscenza delle variazioni intervenute.

Sono, in ultimo, previsti specifici moduli per i neoassunti destinati ad operare nelle aree a rischio. La Società dà piena pubblicità al Modello, al fine di consentire la conoscenza di tutti i suoi elementi da parte dei Destinatari. La comunicazione deve essere tempestiva, aggiornata e facilmente accessibile.

La conoscenza del Modello è altresì promossa nei confronti dei soggetti terzi chiamati a rispettarne le disposizioni. A costoro saranno rivolte specifiche informative sui principi, le politiche e le procedure adottate sulla base del presente Modello.

### **5.11 Le fattispecie di reato rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 s.m.i.**

Il documento "Le fattispecie di reato rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 s.m.i.", che è parte integrante del Modello, descrive le fattispecie per le quali trova applicazione il sistema di sanzioni previsto dal Decreto.

### **5.12 Le procedure**

Nell'ambito del proprio sistema organizzativo, la Società ha messo a punto un complesso di procedure attuative del Modello e richiamate nel documento "Parte Speciale" dirette a porre le regole da osservarsi nello svolgimento delle attività sensibili individuate, tanto in sede di prima adozione del Modello quanto con i successivi aggiornamenti. Ogni procedura, segnatamente, è diretta a disciplinare una specifica attività sensibile.

Alcune delle suddette procedure recepiscono le integrazioni/modificazioni apportate alle procedure di PL Italy già in essere prima dell'adozione del Modello, al fine di rispondere alle esigenze di prevenzione delle fattispecie di reato previste dal Decreto.

A tale proposito si evidenzia che la Società ha adottato da anni un sistema di gestione integrato per la qualità, l'ambiente e la sicurezza conforme ai seguenti schemi di certificazione:

- ISO 9001,
- ISO/TS 16949 (siti di Villastellone e Napoli),
- ISO 14001,
- BS OHSAS 18001,

e la cui documentazione è gestita coerentemente con quanto dagli stessi previsti.

Altre, non precedentemente formalmente cristallizzate per iscritto o contemplate dal sistema aziendale, sono state introdotte ai fini della costruzione del Modello.

Ciascuna procedura è strutturata secondo coerenti criteri di organizzazione e gestione come quelli richiesti nel Decreto e consigliati nelle Linee Guida, ferma restando la possibilità di specifiche prescrizioni, all'interno di ogni procedura, al fine di tenere conto di particolari esigenze legate a specifiche attività sensibili.

Le procedure del sistema integrato per la qualità, l'ambiente e la sicurezza sono collegate al Modello, laddove prevedono specifici presidi di controllo atti a prevenire condotte penalmente rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Quanto, specificatamente, alle procedure informatiche, può indicarsi, in estrema sintesi, che i principali sistemi di gestione dell'area amministrativa sono supportati da applicativi informatici di alto livello qualitativo, affermati sia in sede nazionale che internazionale. Essi costituiscono di per sé la "guida" alle modalità di effettuazione di determinati processi e assicurano un elevato livello di standardizzazione e di compliance, essendo gli stessi gestiti da tali applicativi validati a monte del rilascio del software.

L'area contabile (clienti, fornitori, contabilità generale, cespiti, gestione del credito), la produzione, la distribuzione dei prodotti, il processo degli acquisti di beni indiretti e servizi, il



processo degli acquisti dei beni diretti di produzione sono gestiti tramite il sistema informatico gestionale SAP R/3 con marcate funzioni di controllo legate alla gestione dei flussi di approvazione sulla base di specifiche funzioni di approvazione gerarchica.

Con riferimento alla Divisione Arexons sono state predisposte alcune specifiche procedure al fine di tener conto delle peculiarità organizzative e gestionali proprie della Divisione che ad oggi possiede un sistema informatico gestionale diverso da quello delle sedi di Villastellone e Napoli.