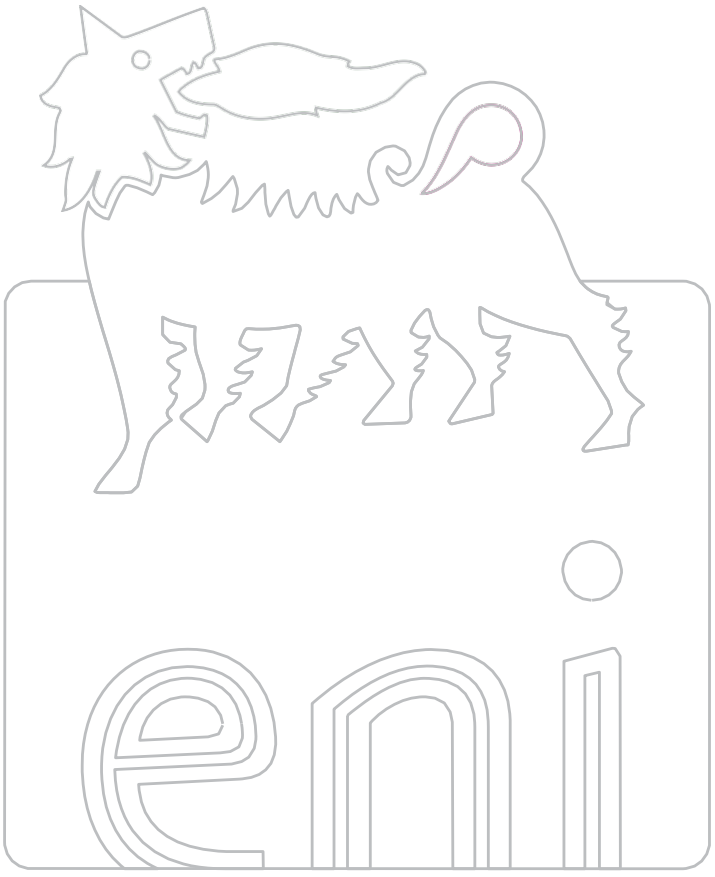
Modello 231 di
Lng Shipping SpA



Approvato dal cda del 09/11/2022

INDICE

DEFINIZIONI 4
CAPITOLO 1 6
Il MODELLO 231 DI LNG SHIPPING SPA 6
1.1. L'adozione del Modello 231 6
CAPITOLO 2 8
LNG SHIPPING SPA E I SUOI SISTEMI DI GOVERNANCE E DI CONTROLLO INTERNO E GESTIONE DEI RISCHI 8
2.1. Lng Shipping SpA e il suo modello di business 8
2.2. Il Modello di Governance di Lng Shipping SpA e la funzione Compliance Integrata di Eni SpA 8
2.2.1. La funzione Compliance Integrata di Eni SpA: il suo ruolo nel Modello di Governance 8
2.3. Lng Shipping SpA e il suo sistema normativo, organizzativo e di deleghe e poteri 9
2.3.1. Il sistema normativo 9
2.3.2. Il sistema organizzativo 10
2.3.3. Il sistema dei poteri 10
2.4. Eni SpA e il Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi 11
2.4.1. Modelli di compliance e di gestione dei rischi 12
CAPITOLO 3 13
INDIVIDUAZIONE, ANALISI E VALUTAZIONE DEI RISCHI EX DECRETO 231: LA METODOLOGIA DI LNG SHIPPING SPA 13
3.1. Presidi di controllo 231 13
3.1.1. Struttura dei presidi di controllo 231 13
3.1.2. Standard generali di trasparenza 14
3.1.3. Standard di controllo specifici 14
3.2. Metodologia di identificazione e valutazione del rischio 231 15
3.3. Parte Speciale - Attività Sensibili e standard di controllo specifici 16
CAPITOLO 4 17
L'ORGANISMO DI VIGILANZA 17
4.1. Organismo di Vigilanza di Lng Shipping SpA 17
4.1.1. Composizione e nomina 17
4.1.2. Funzioni, poteri e budget dell'Organismo di Vigilanza 19
4.2. Flussi informativi 20

4.2.1. Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice societario 20
4.2.2. Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza: informative obbligatorie 21
4.2.3. Gestione delle segnalazioni anche in forma confidenziale o anonima 22
4.3. Raccolta e conservazione delle informazioni 22
CAPITOLO 5 23
DESTINATARI DEL MODELLO 231 E ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE E FORMAZIONE 23
5.1. Premessa 23
5.2. Destinatari del Modello 231 23
5.3. Attività di diffusione e comunicazione 23
5.4. Attività di formazione 24
CAPITOLO 6 25
SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO 25
6.1. Funzione del sistema disciplinare 25
6.2. Inosservanza del Modello 231 25
6.3. Misure nei confronti di quadri, impiegati e operai 26
6.4. Misure nei confronti dei dirigenti 27
6.5. Misure nei confronti dei membri degli organi sociali 27
6.6. Misure nei confronti degli altri Destinatari 28
CAPITOLO 7 29
REGOLE PER L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 231 29
7.1. Aggiornamento del Modello 231 29
CAPITOLO 8 30
MODELLO ORGANIZZATIVO 231 E SOCIETA' CONTROLLATE E PARTECIPATE 30

DEFINIZIONI

Attività Sensibili 231 o Attività Sensibili	Attività aziendali ove può ravvisarsi il rischio di commissione dei reati presupposto afferibili alla responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001
Appendice Normativa	Documento di approfondimento sul Decreto 231 e sui reati presupposto allegato alla Parte Generale del Modello 231 della Società
CEO	Amministratore Delegato ovvero soggetto cui siano attribuiti funzioni e poteri assimilabili ai sensi delle disposizioni di legge e di statuto applicabili
Compliance	Rispetto di specifiche disposizioni e normative locali, nazionali e/o internazionali, impartite dal legislatore, da autorità di settore, da organismi di certificazione, nonché da strumenti normativi interni aziendali
Decreto Legislativo n. 231 o Decreto 231 o Decreto	Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive integrazioni e modifiche
Destinatari	Ai sensi del paragrafo 5.2. sono i componenti degli organi sociali, i dipendenti (ivi inclusi i dirigenti e coloro che sono distaccati presso la Società) e coloro che intrattengono rapporti contrattuali con la Società, ivi inclusi coloro che operano in Italia e all'estero per il conseguimento degli obiettivi della Società (partner, distributori agenti, intermediari, fornitori, etc.)
Dipendenti	Tutti i lavoratori subordinati della Società
LNG Shipping o Società	LNG SHIPPING SPA
Eni	Società del Gruppo Eni
Modello di Organizzazione Gestione e Controllo o Modello 231 o Modello	Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società (ai sensi del Decreto Legislativo 231 del 2001) approvato dal CdA della Società
Organismo di Vigilanza o Organismo o OdV	L'organismo istituito dalla Società ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 6 del D.Lgs. n. 231 del 2001
Organismo di Compliance	Ai sensi degli strumenti normativi interni, l'organismo dotato di adeguati livelli di autonomia e indipendenza, al quale è attribuito il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza e sull'adeguatezza del Modello per la gestione e il controllo delle attività a rischio ai fini della responsabilità di impresa adottato dalle Società Controllate. Nelle Società controllate italiane coincide con l'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231 del 2001
Parte Generale del Modello 231 della Società	Il presente documento intitolato "*Modello 231 di LNG SHIPPING SPA"*

Parte Speciale del Modello 231 della Società	Documento intitolato "*Attività Sensibili e standard di controllo specifici del Modello 231*"
Programma di Vigilanza	Programma annuale delle attività di vigilanza sulle attività sensibili e presidi di controllo della Società
Reati presupposto	Le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. n. 231 del 2001 e s.m.i. quali presupposto della responsabilità amministrativa degli enti
Società Controllate	Società direttamente e/o indirettamente controllate, in via solitaria da Eni SpA, in Italia e all'estero, elencate nell'allegato "Imprese controllate" dell'ultimo bilancio consolidato approvato, nonché nell'elenco integrativo relativo alle società italiane controllate di diritto, ai sensi dell'art. 2359, comma 1, n. 1, e comma 2, del codice civile, da Eni SpA
Società controllata italiana	Società controllata da Eni SpA che sia costituita in Italia o che, pur essendo costituita all'estero, abbia in Italia una *branch* operativa o l'attività prevalente
Società controllata estera	Società controllata che non abbia in Italia la sede dell'amministrazione, l'attività prevalente o una branch operativa

CAPITOLO 1

Il MODELLO 231 DI LNG SHIPPING SPA

1.1. L'adozione del Modello 231

La scelta del Consiglio di Amministrazione della Società di dotarsi di un Modello 231 è coerente con un assetto organizzativo, amministrativo e contabile in linea con gli obiettivi di buon governo previsti dall'art. 2086 del Codice Civile. Essa si inserisce nella più ampia politica d'impresa che si esplicita in iniziative e interventi volti non solo al raggiungimento dei risultati economici, ma anche alla considerazione degli interessi degli stakeholder.

Nella convinzione che la commissione di reati, o comunque la violazione delle regole che governano i mercati nei quali opera la Società possano comportare effetti negativi (prima ancora delle sanzioni che ne potrebbero derivare), il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal Decreto 231, che tali reati tende a prevenire, è considerato parte integrante ed essenziale dell'intero assetto organizzativo della Società.

L'adozione di un sistema di controllo dell'agire imprenditoriale votato alla prevenzione del rischio-reato e, dunque, alla legalità, è inoltre perfettamente coerente con l'obiettivo perseguito dal legislatore in occasione dell'emanazione del Decreto 231: promuovere l'interiorizzazione della cultura della responsabilità verso gli stakeholder attraverso l'istituzione di appositi meccanismi di auto-regulation.

Pertanto, sebbene il dettato normativo disponga che l'adozione del Modello 231 sia facoltativa per gli enti che rientrano nel campo applicativo del Decreto, la Società sin dal 27 giugno 2005 si è dotata di un Modello 231 ispirandosi tra gli altri alle Linee Guida[1] emanate da Confindustria. La Società nel tempo ha proceduto ad aggiornare il Modello in linea con le modifiche normative e organizzative della Società, nonché con le best practice consolidate in materia]

In una logica di miglioramento continuo, il Modello 231 della Società è soggetto ad aggiornamenti in occasione:

- delle novità e/o evoluzioni con riferimento (i) alla disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato, ivi inclusi nuovi ambiti di applicazione del Decreto 231, (ii) al quadro normativo nelle materie di interesse e dei principi espressi da ulteriori normative di riferimento, (iii) alla giurisprudenza e alla dottrina in materia, nonché (iv) alla prassi delle società italiane ed estere in ordine ai modelli di compliance;
- dei cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dei settori di attività della Società;
- delle considerazioni derivanti dall'applicazione del Modello 231, ivi comprese le esperienze provenienti dal contenzioso penale;
- di inosservanze del Modello 231 e/o degli esiti delle attività di vigilanza e/o delle risultanze delle attività di audit interno.

Il Modello 231 della Società è costituito dal presente documento, che ne costituisce la Parte Generale,

[1] Linee Guida emanate da Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 aggiornate a giugno 2021.

e dal documento "*Attività Sensibili e standard di controllo specifici del Modello 231*" (si veda il paragrafo 3.3.) che ne costituisce la Parte Speciale e che detta i presidi di controllo che devono essere declinati negli strumenti organizzativi e/o normativi aziendali.

Nel Modello 231 si dà conto: i) della valutazione effettuata in merito ai rischi di commissione dei reati espressamente richiamati dal Decreto 231; ii) dell'individuazione delle Attività Sensibili, al fine di verificare in quali aree di attività e secondo quali modalità potrebbero astrattamente realizzarsi le predette fattispecie di reato; iii) della rilevazione del sistema di controllo esistente con riferimento ai presidi di controllo applicati a prevenzione dei rischi-reato; iv) delle regole di individuazione, composizione e funzionamento dell'Organismo di Vigilanza e della reportistica da e verso tale Organismo; v) del sistema disciplinare e sanzionatorio applicabile in caso di inosservanza delle regole richiamate dal Modello e vi) delle modalità di aggiornamento del Modello stesso.

Quanto previsto dal Modello è completato dalle previsioni del Codice Etico di Eni che fissa i principi di comportamento che orientano tutti coloro i quali operano in Eni e costituisce un elemento fondamentale di riferimento del sistema di compliance 231. Per approfondimenti sul Decreto 231 e sui reati presupposto, che possono pertanto, alle condizioni previste nel Decreto 231, determinare la responsabilità della Società si rinvia all'Appendice Normativa di cui al presente Modello 231[2].

[2] L'aggiornamento dell'Appendice Normativa è effettuato a cura della competente unità della Funzione Compliance Integrata di Eni SpA.

CAPITOLO 2

LNG SHIPPING SPA E I SUOI SISTEMI DI GOVERNANCE E DI CONTROLLO INTERNO E GESTIONE DEI RISCHI

2.1. Lng Shipping SpA e il suo modello di business

LNG Shipping SpA, controllata al 100% da Eni SpA, è stata costituita il 26 luglio 2001 operando inizialmente in qualità di armatore nel settore del trasporto via mare di gas naturale liquefatto (Gnl) attraverso l'utilizzo metaniere di proprietà.

Il 26 novembre 2018 la società ha sottoscritto i contratti con la società malesiana MISC Berhad per la vendita in blocco ed il contestuale noleggio ("sale&charterback") per un periodo di cinque anni delle due navi metaniere di proprietà, la "Portovenere" e la "Lerici". Con la vendita delle Navi LNG Shipping ha cambiato la natura del modello di business passando dalla posizione di armatore a società noleggiatrice di navi metaniere adibite al trasposto di LNG.

La società nel corso degli anni ha continuato la sua attività di noleggio metaniere per trasporto di gas naturale liquefatto (LNG) sia con l'utilizzo della Portovenere e della Lerici sia con l'utilizzo di altre navi noleggiate da terzi.

2.2. Il Modello di Governance di Lng Shipping SpA e la funzione Compliance Integrata di Eni SpA

La struttura di corporate governance della Società è articolata secondo il modello tradizionale italiano che – fermi i compiti dell'Assemblea – attribuisce la gestione strategica al Consiglio di Amministrazione, fulcro del sistema organizzativo, e le funzioni di controllo al Collegio Sindacale.

La revisione legale dei conti è affidata ad una società di revisione, incaricata dall'assemblea degli azionisti.

Conformemente alle previsioni statutarie, il Consiglio di Amministrazione ha nominato il CEO anche quale Datore di Lavoro della società attribuendogli adeguati poteri.

La rappresentanza e la firma sociale della Società di fronte ai terzi ed in giudizio spettano al CEO.

Un'altra figura centrale nel modello di governance della Società è l'Organismo di Vigilanza, cui è dedicato il successivo capitolo 4 del presente documento.

2.2.1. La funzione Compliance Integrata di Eni SpA: il suo ruolo nel Modello di Governance

Tra gli attori del modello di governance della Società figura la funzione Compliance Integrata di Eni SpA che ha il compito di presidiare, in base ad un modello accentrato, le materie di Compliance legale (tra cui, per esempio, la responsabilità amministrativa degli enti, il Codice Etico, l'antibribery, l'antiriciclaggio, l'antitrust, la privacy, la consumer protection, le condotte di mercato e regolamentazioni finanziarie e le sanzioni economiche e finanziarie) nonché di sovrintendere allo

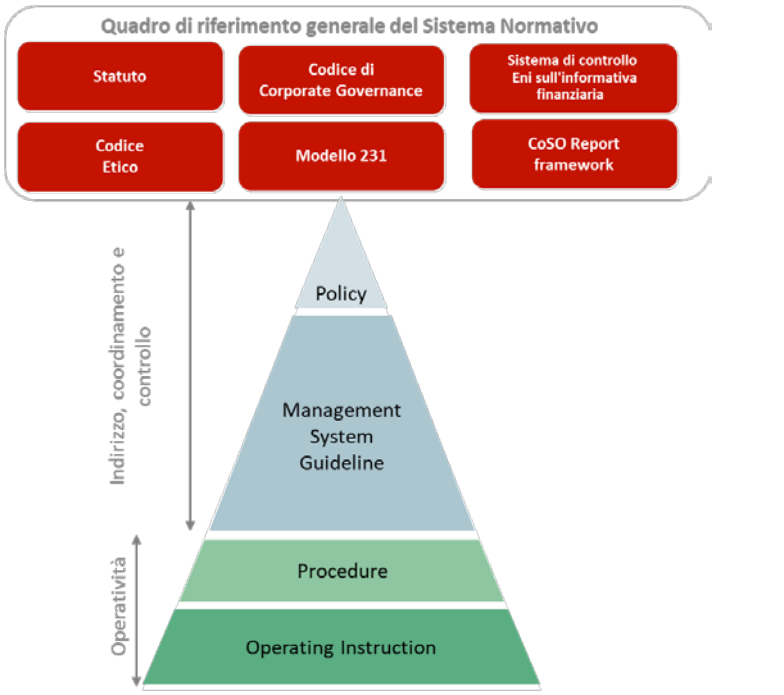
sviluppo del modello di compliance integrata *risk based* volto a rafforzare la cultura e l'efficacia dell'azione di compliance in Eni, valorizzando le sinergie operative nei processi e i controlli presenti nei diversi sistemi.

2.3. Lng Shipping SpA e il suo sistema normativo, organizzativo e di deleghe e poteri

2.3.1. Il sistema normativo

Il sistema normativo inquadra l'insieme dei macro-processi aziendali ("mappa dei processi") e definisce i principi e le modalità di svolgimento delle attività in modo da garantire, da un lato, efficacia ed efficienza dei processi e, dall'altro, il rispetto del quadro di riferimento generale composto dalle disposizioni di legge, dallo Statuto, dal Codice di Corporate Governance, dal CoSO Report, dal Modello 231, dal Codice Etico e dal sistema di controllo Eni sull'informativa finanziaria.

(Tratto dalla Relazione sul governo societario e sugli assetti proprietari di Eni SpA)



Il sistema normativo di Eni, recepito dalla Società, si articola in quattro livelli gerarchici, ognuno costituito da una tipologia di strumento normativo:

- **Primo livello**: **Policy** che definiscono i principi e le regole generali di comportamento inderogabili che devono ispirare tutte le attività svolte da Eni al fine di garantire il conseguimento degli obiettivi aziendali, tenuto conto di rischi e opportunità. Le policy emesse da Eni SpA si applicano senza deroghe alla Società, previo processo di recepimento.
- **Secondo livello**:

- **Management System Guideline (MSG) di processo** che definiscono, per ciascun processo aziendale, le linee guida finalizzate ad un'adeguata gestione del processo di riferimento, individuando ruoli, comportamenti, flussi informativi, principi di controllo. Le MSG di processo sono emesse da Eni SpA e si applicano alla Società, previo processo di recepimento.
- **Management System Guideline (MSG) di compliance e di governance** che definiscono, per ciascuna tematica di compliance e di governance, regole di riferimento finalizzate ad assicurare il rispetto di leggi, regolamenti o norme di autodisciplina, ovvero, nel caso della governance, il sistema e le regole di riferimento nel governo societario, individuando ruoli, comportamenti, flussi informativi, principi e/o standard di controllo. Sono trasversali rispetto ai processi e individuano standard di controllo che devono essere recepiti nelle MSG di processo. Le MSG di compliance e governance disciplinano al loro interno l'ambito di applicabilità e sono recepite dalla Società senza deroghe.

- **Terzo livello**: **Procedure** che definiscono le modalità operative con cui le attività della Società devono essere svolte. Descrivono i compiti e le responsabilità dei referenti organizzativi coinvolti, le modalità di gestione e controllo e i flussi di comunicazione. Regolamentano l'operatività societaria anche al fine di perseguire gli obiettivi di compliance alle normative locali.
- **Quarto livello**: **Operating Instruction** che definiscono il dettaglio delle modalità operative riferite ad una specifica funzione/unità organizzativa/area professionale o famiglia professionale, ovvero alle persone e funzioni coinvolte negli adempimenti nelle stesse disciplinati.

La strutturazione del sistema normativo prevede quindi sia una gerarchia volta a garantire che gli strumenti di livello inferiore siano coerenti con i principi e le linee guida espressi dai livelli superiori sia l'integrazione nell'ambito dei documenti normativi di processo dei principi di controllo esplicitati nei modelli di compliance e governance ed in generale nei documenti del quadro di riferimento precedentemente richiamato.
Gli strumenti normativi sono accessibili a tutti i Dipendenti, anche attraverso eventuali sezioni dedicate dell'intranet aziendale ove esistente.

2.3.2. Il sistema organizzativo

Il sistema organizzativo definisce l'articolazione organizzativa della struttura della Società, ossia unità, ruoli e posizioni organizzative, individua i responsabili e descrive le relative aree di responsabilità assegnate nel rispetto del principio di segregazione delle funzioni così come degli altri principi di compliance e governance.

2.3.3. Il sistema dei poteri

Il sistema dei poteri è sviluppato in modo integrato rispetto agli altri elementi dell'assetto societario (sistema organizzativo e sistema normativo) e si articola in:

- poteri che attribuiscono la rappresentanza in nome e per conto della Società, comportando impegni verso terzi (procure);
- poteri che attribuiscono alle persone che ricoprono una determinata posizione organizzativa la facoltà di compiere atti che producono effetti all'interno della Società e/o la facoltà di spesa nei confronti di terzi a fronte di rapporti già contrattualizzati da altri procuratori (deleghe).

I poteri, oggetto delle procure e/o delle deleghe, sono sempre:

- attribuiti e aggiornati in funzione del ruolo organizzativo, dei contenuti e della natura delle attività svolte;
- assegnati nel rispetto della gerarchia organizzativa (il superiore detiene tutti i poteri delle posizioni da esso gerarchicamente dipendenti);
- limitati in funzione dei parametri caratteristici delle attività di competenza e in modo da garantire un'adeguata distribuzione lungo la linea gerarchica;
- esercitati in coerenza con responsabilità attribuite e nel rispetto del Codice Etico, del Modello 231, delle policy, delle MSG applicabili, e dei connessi strumenti normativi applicabili.

2.4. Eni SpA e il Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi

Eni SpA nell'ambito della propria attività di direzione e coordinamento nei confronti delle Società Controllate, emana e diffonde le Linee di indirizzo e il relativo modello di attuazione contenuti nella MSG SCIGR, a cui le Società Controllate devono attenersi, nell'istituzione e mantenimento del relativo SCIGR. Tuttavia, ogni Società Controllata è autonoma per quanto attiene all'istituzione e al mantenimento di un adeguato e funzionante SCIGR, nel rispetto degli indirizzi di direzione e coordinamento di Eni SpA.

Il Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi (SCIGR) di Eni SpA è costituito dall'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative finalizzate ad una effettiva ed efficace identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi Tale sistema è integrato nei più generali assetti organizzativi e di governo societario adottati e tiene in adeguata considerazione i modelli di riferimento e le best practice esistenti in ambito nazionale e internazionale. In particolare, Eni SpA applica le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, adottando modalità applicative anche migliorative rispetto a tali raccomandazioni.

Un efficace sistema di controllo interno e di gestione dei rischi contribuisce a una conduzione dell'impresa coerente con gli obiettivi aziendali definiti dal Consiglio di Amministrazione, favorendo l'assunzione di decisioni consapevoli. Esso concorre ad assicurare la salvaguardia del patrimonio sociale, l'efficienza e l'efficacia dei processi aziendali, l'affidabilità delle informazioni fornite agli organi sociali e al mercato, il rispetto di leggi e regolamenti nonché dello statuto sociale e delle procedure interne.

Gli attori del SCIGR agiscono secondo un modello a tre livelli di controllo:

- il primo livello di controllo: identifica, valuta, gestisce e monitora i rischi di competenza in relazione ai quali individua e attua specifiche azioni di trattamento;

- il secondo livello di controllo: monitora i principali rischi per assicurare l'efficacia e l'efficienza del loro trattamento, monitora l'adeguatezza e l'operatività dei controlli posti a presidio dei principali rischi e, inoltre, fornisce supporto al primo livello nella definizione e implementazione di adeguati sistemi di gestione dei principali rischi e dei relativi controlli;
- il terzo livello di controllo: fornisce "*assurance*" indipendente e obiettiva sull'adeguatezza e sull'effettiva operatività del primo e secondo livello di controllo e, in generale, sul SCIGR nel suo complesso.

L'articolazione del primo e secondo livello di controllo è coerente con la dimensione, la complessità, il profilo di rischio specifico e con il contesto regolamentare in cui Eni SpA e ciascuna Società Controllata operano.

Il terzo livello di controllo è garantito dalla funzione competente in ambito Internal Audit di Eni SpA che, in base ad un modello accentrato, svolge verifiche con approccio *risk based* sul SCIGR di Eni nel suo complesso attraverso interventi di audit su Eni.

Per consentire al management e agli organi di gestione e controllo di svolgere il proprio ruolo in materia di SCIGR, sono definiti appositi flussi informativi tra i suddetti livelli di controllo e i competenti organi di gestione e controllo, coordinati e adeguati in termini di contenuti e tempistiche.

2.4.1. Modelli di compliance e di gestione dei rischi

Eni ha, inoltre, adottato sistemi e modelli specifici di gestione e monitoraggio dei rischi che fanno parte del SCIGR e che sono in grado di rafforzarne l'efficacia, anche, ove previsto, rispetto ad obiettivi di presidio ex Decreto 231 (tra cui, per esempio, il compliance program anti-corruzione, il modello di gestione HSE, il tax control framework e il sistema di gestione delle segnalazioni). Il Modello 231 della Società risulta costantemente integrato all'interno di tali sistemi e modelli di controllo sia nell'ambito degli strumenti normativi interni recepiti dalla Società ove sono disciplinati i processi afferenti alle Attività Sensibili e declinati i relativi standard di controllo che nella comunicazione e formazione al personale di Eni. All'interno delle singole attività formative poste in essere per ciascun sistema e modello di controllo considerato, infatti, si riportano le nozioni relative ai principi del Decreto 231, al Modello 231 e all'Organismo di Vigilanza.

CAPITOLO 3

INDIVIDUAZIONE, ANALISI E VALUTAZIONE DEI RISCHI EX DECRETO 231: LA METODOLOGIA DI LNG SHIPPING SPA

Il perseguimento degli obiettivi strategici e, più in generale, dell'oggetto sociale è orientato al rispetto dei più elevati standard etici e basato sulla creazione ed il mantenimento di un sistema di controllo interno e gestione dei rischi coerente con le best practice di riferimento.

In tale ottica, la Società ha posto in essere uno specifico sistema di controllo e di gestione del rischio in relazione alla compliance al Decreto 231 inteso quale insieme di regole e presidi normativi e organizzativi volti a indirizzare e supervisionare l'attività della Società rispetto ai rischi di reato afferenti al Decreto in esame.

Il summenzionato sistema di controllo e di gestione del rischio che include, tra le altre, attività di monitoraggio e analisi normativa, conduzione di periodiche analisi dei rischi in relazione alla "compliance 231" (di seguito, anche "Risk Assessment"), nonché verifiche circa la corretta attuazione dello stesso, viene posto in essere dalla Società in conformità alle indicazioni metodologiche ed ai principi raccomandati dal *Committee of Sponsoring Organizations* (CoSO), tramite il documento *Internal Control-Integrated Framework*[3] ed è strutturato in modo da valorizzare le sinergie e l'integrazione con ulteriori componenti del SCIGR aziendale.

3.1. Presidi di controllo 231

3.1.1. Struttura dei presidi di controllo 231

I presidi volti alla prevenzione e mitigazione del rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto 231 sono strutturati su due livelli:

1) standard generali di trasparenza, ossia standard di controllo di carattere trasversale da considerare e applicare con riferimento a tutte le Attività Sensibili del Modello 231;
2) standard di controllo specifici, che prevedono disposizioni particolari volte a disciplinare gli aspetti peculiari delle Attività Sensibili.

Gli standard di controllo sono declinati all'interno degli strumenti normativi e/o organizzativi (si veda il paragrafo 2.3.) riferibili alle Attività Sensibili. Tali strumenti normativi e/o organizzativi sono comunicati e diffusi dalle funzioni competenti e vincolano il management e i dipendenti della Società alla loro osservanza.

[3] Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (1992), Internal Control Integrated Framework, AICPA, www.coso.org, aggiornato nel maggio 2013.

3.1.2. Standard generali di trasparenza

Gli standard generali di trasparenza delle Attività Sensibili ai sensi del Modello 231 sono:

a) **Segregazione delle attività**: deve esistere segregazione delle attività tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza[4], ovvero separazione di compiti e responsabilità tale da evitare situazioni di concentrazione di attività incompatibili su uno stesso soggetto e la creazione di condizioni di rischio in merito all'attendibilità delle informazioni e alla correttezza dello svolgimento delle attività stesse;

b) **Norme**: devono esistere disposizioni aziendali e procedure formalizzate idonee a fornire almeno i principi di riferimento generali per la regolamentazione dell'Attività Sensibile (principi di comportamento, ruoli, responsabilità, attività, modalità operative e controlli relativi alla gestione dell'Attività Sensibile);

c) **Poteri di firma e poteri autorizzativi**: con riguardo ai soggetti deputati alla gestione dell'Attività Sensibile, devono esistere regole formalizzate per l'esercizio di poteri di firma e poteri autorizzativi interni idonee anche a garantire che l'attribuzione dei predetti poteri avvenga in coerenza con i compiti, i ruoli e le responsabilità definite dall'organigramma aziendale e dalla documentazione organizzativa;

d) **Tracciabilità**: i soggetti, le funzioni interessate e/o i sistemi informativi utilizzati devono assicurare l'individuazione e la ricostruzione delle fonti, degli elementi informativi e dei controlli effettuati a supporto della formazione e dell'attuazione delle decisioni della Società, nonché le modalità di gestione delle risorse finanziarie.

3.1.3. Standard di controllo specifici

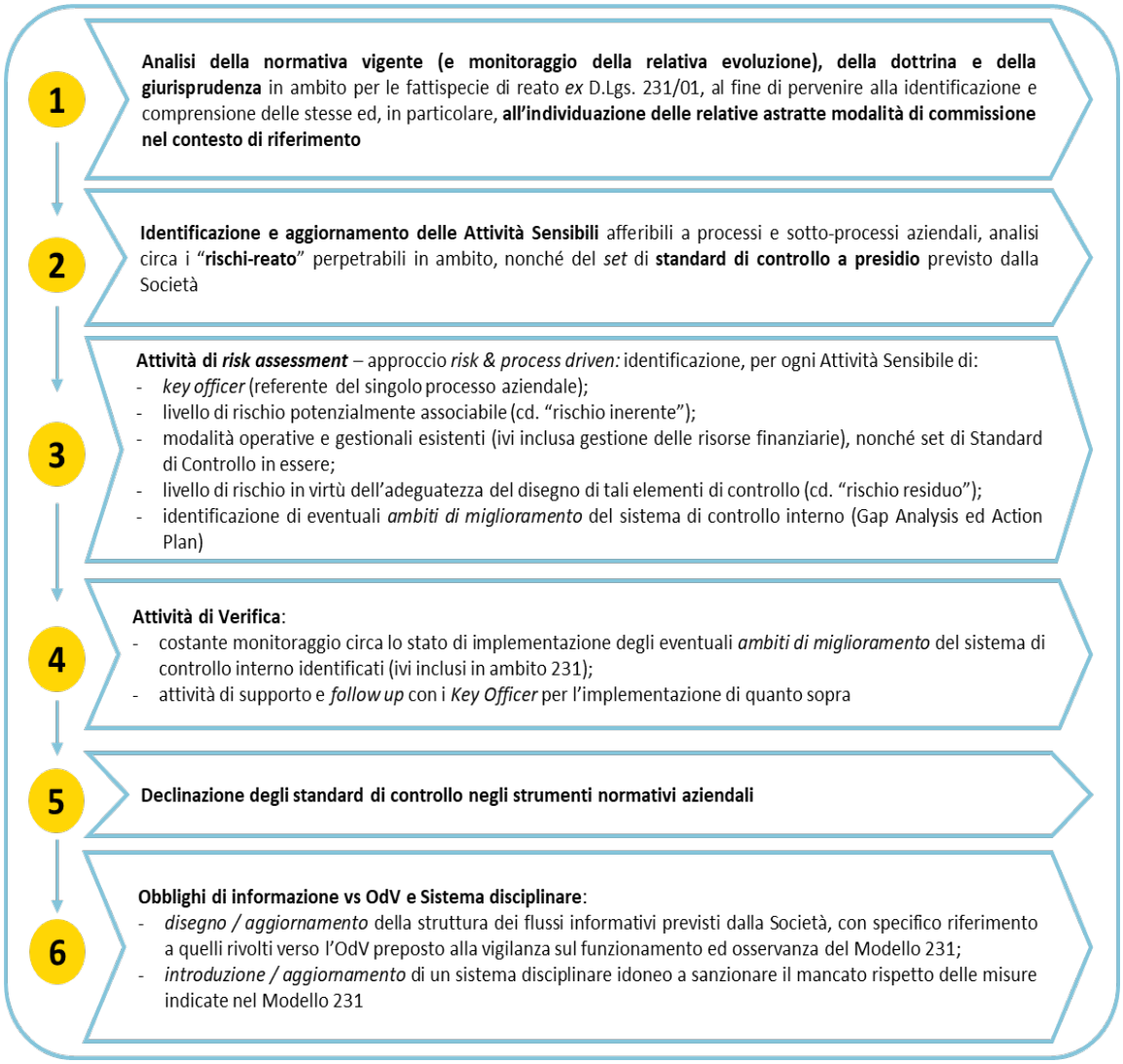
Gli standard di controllo specifici sono associabili ad una o più Attività Sensibili e sono volti a mitigare rischi-reato specifici, ovvero potenziali fattispecie di illecito che possono essere commesse nello svolgimento dell'attività aziendale dai Destinatari del Modello 231. Il testo degli standard di controllo specifici è riportato nella Parte Speciale del Modello.

[4] È attribuita allo standard la seguente qualificazione:

- il principio della segregazione deve sussistere considerando l'Attività Sensibile nel contesto dello specifico processo di appartenenza;
- la segregazione sussiste in presenza di sistemi codificati, complessi e strutturati ove le singole fasi siano coerentemente individuate e disciplinate nella gestione, con conseguente limitazione di discrezionalità applicativa, nonché tracciate nelle decisioni assunte.

3.2. Metodologia di identificazione e valutazione del rischio 231

La definizione e l'aggiornamento del sistema di identificazione delle Attività Sensibili e dei presidi di controllo rilevanti anche ai fini delle attività di vigilanza, è assicurato dal processo operativo di seguito rappresentato:



In tal contesto, l'individuazione delle Attività Sensibili comporta l'analisi dei processi aziendali, dell'organizzazione adottata e delle possibili modalità commissive riconducibili alle fattispecie di reato-presupposto rilevanti per la Società.

Per ciascuna Attività Sensibile individuata è svolta un'analisi di dettaglio del sistema normativo e/o organizzativo ad essa associato in termini di aderenza rispetto agli standard di controllo individuati nel Modello 231. Tale analisi consente di valutare l'efficacia del sistema normativo e/o organizzativo aziendale ai fini della prevenzione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto 231. Tale analisi è il presupposto alla base dell'obiettivo di piena conformità alla normativa di riferimento che la Società persegue nell'ambito delle operazioni aziendali, nonché del percorso di miglioramento continuo del

SCIGR e pratica dell'eccellenza[5] a cui la Società tende costantemente.

3.3. Parte Speciale - Attività Sensibili e standard di controllo specifici

La Parte Speciale del Modello 231, in sede di prima adozione, è approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società. In occasione degli aggiornamenti successivi viene approvata con le modalità indicate al capitolo 7. Tale documento prevede l'indicazione delle Attività Sensibili e dei relativi standard di controllo.

In particolare, nella Parte Speciale vengono associate le Attività Sensibili alle diverse famiglie di reato incluse nel Decreto 231 ai processi aziendali e riportati gli standard di controllo specifici collegati a una o più Attività Sensibili e declinati all'interno degli strumenti normativi aziendali di riferimento.

[5] La Società persegue il miglioramento continuo del SCIGR in funzione dell'evoluzione del contesto di riferimento, al fine di garantire un costante aggiornamento dello stesso rispetto alle *best practice*, tenendo in considerazione gli interessi degli stakeholder della Società.

CAPITOLO 4

L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1. Organismo di Vigilanza di Lng Shipping SpA

4.1.1. Composizione e nomina

Il Decreto, alla luce delle Linee Guida emanate da Confindustria e delle più aggiornate dottrina e giurisprudenza in materia, richiede che l'Organismo di Vigilanza svolga le sue funzioni al di fuori dei processi operativi della Società, riferendo periodicamente al Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza della Società è dotato – ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lett. b), del Decreto 231 – di "*autonomi poteri di iniziativa e controllo*" e disciplina il proprio funzionamento mediante apposito regolamento.

L'Organismo di Vigilanza è costituito sulla base dei seguenti requisiti:

- autonomia e indipendenza: sono garantiti dal posizionamento riconosciuto all'Organismo e dai necessari requisiti di indipendenza, onorabilità e professionalità del suo componente. Inoltre, in capo al medesimo Organismo non sono attribuiti compiti operativi che, per la loro natura, ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio. Infine, svolge la propria funzione in assenza di qualsiasi forma di interferenza e condizionamento da parte della Società e, in particolare, del management aziendale;
- professionalità: l'Organismo possiede un bagaglio di conoscenze, strumenti e tecniche necessari per svolgere efficacemente la propria attività;
- continuità di azione: l'Organismo garantisce un costante monitoraggio dell'attuazione del Modello 231, anche attraverso l'espletamento di verifiche periodiche.

L'Organismo di Vigilanza è monocratico e, sulla base di quanto indicato dagli strumenti normativi interni, può essere costituito da un componente esterno o da un componente interno.

Il componente è individuato sulla base di quanto indicato dagli strumenti normativi interni.

La nomina dell'Organismo di Vigilanza, anche in caso di sostituzione, è deliberata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del CEO. Gli strumenti normativi interni definiscono i limiti di durata dell'incarico. Il componente continuerà a svolgere *ad interim* le proprie funzioni fino alla nomina del nuovo Organismo di Vigilanza.

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza del componente dell'Organismo di Vigilanza:

(i) i conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società, Eni SpA o Società Controllate, che ne compromettano l'indipendenza;

(ii) la titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società, Eni SpA o Società Controllate;

(iii) le relazioni di parentela, coniugio, convivenza o affinità entro il quarto grado con componenti del Consiglio di Amministrazione della Società, Eni SpA o con amministratori di Società

Controllate nonché persone che esercitano – anche di fatto – la gestione e il controllo della Società, Eni SpA o di Società Controllate, sindaci della Società ovvero facciano parte del network della società di revisione;

(iv) la sottoposizione a procedure concorsuali (intendendosi a tal fine lo svolgimento delle funzioni di amministratore esecutivo ricoperte, fino ai tre esercizi precedenti alla nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza, in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate) e il ricorrere delle altre circostanze indicate all'articolo 2382 del Codice civile;

(v) il rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 53 comma 16 ter del D.lgs. n. 165/2001, nei tre anni precedenti alla nomina di componente dell'Organismo di Vigilanza;

(vi) il provvedimento di condanna, anche non passato in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta delle parti (cosiddetto "patteggiamento"), in Italia o all'estero, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex Decreto 231;

(vii) la condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di "patteggiamento" a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;

(viii) la sottoposizione a misura cautelare personale di custodia cautelare o di arresti domiciliari (nel caso di altra misura cautelare personale va valutato se la stessa è tale da rendere impossibile lo svolgimento dell'incarico, fatta salva l'applicazione delle disposizioni riferibili a società operanti in specifici settori);

(ix) l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente dell'Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti la sua assenza per un periodo superiore a sei mesi;

(x) la perdita dei requisiti soggettivi di onorabilità di cui ai punti precedenti, nonché il venir meno dei requisiti di indipendenza, dichiarati in occasione della nomina.

Costituiscono motivi di sostituzione del componente dell'Organismo di Vigilanza:

- (con riferimento al membro interno) l'attribuzione di compiti, ruoli e/o responsabilità all'interno della struttura organizzativa aziendale non compatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e/o "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza;
- la cessazione del componente interno dell'Organismo di Vigilanza dal ruolo di dipendente di Eni SpA o di Società Controllata;
- la rinuncia del componente dell'Organismo di Vigilanza dettata da motivazioni personali o il decesso.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di sostituzione, di ineleggibilità e/o decadenza dovesse configurarsi a carico del componente, questi deve darne notizia mediante comunicazione scritta, tempestivamente e comunque non oltre dieci giorni dal verificarsi dell'evento, al CEO, nonché alle competenti unità della funzione Compliance Integrata di Eni Spa. Il CEO formula la proposta di

sostituzione al Consiglio di Amministrazione ai sensi del presente paragrafo.

Il verificarsi di motivi di sostituzione, di ineleggibilità e/o decadenza a carico del componente dell'Organismo di Vigilanza comporta: (i) l'obbligo di provvedere, con la massima sollecitudine, alla sostituzione dello stesso, ai sensi di quanto previsto nel presente paragrafo e (ii) il permanere in carica, *ad interim* del componente fino alla nomina del nuovo Organismo di Vigilanza.

Fermo restando quanto sopra, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, potrà disporre la sospensione o la revoca dall'incarico del componente dell'Organismo di Vigilanza in caso di:

- omessa o insufficiente vigilanza attestata - anche in via incidentale - in una sentenza di condanna (anche non passata in giudicato) emessa da un giudice penale ai sensi del Decreto 231 a carico della Società o di un altro ente in cui il componente rivesta, o abbia rivestito, la carica di organismo di vigilanza, ovvero attestata, anche in via incidentale, in un provvedimento di applicazione della sanzione su richiesta delle parti (c.d. "patteggiamento") emesso nei confronti della Società;
- grave inadempimento da parte dello stesso nello svolgimento dei propri compiti di verifica e controllo;
- violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico del componente dell'Organismo di Vigilanza.

4.1.2. Funzioni, poteri e budget dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti:

(i) vigilanza sull'effettività del Modello 231 e monitoraggio delle attività di attuazione e aggiornamento del Modello 231;

(ii) disamina dell'adeguatezza del Modello 231, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire comportamenti illeciti ai sensi del Decreto 231;

(iii) analisi circa il mantenimento, nel tempo, dei requisiti di efficacia del Modello 231;

(iv) segnalazione alla Società circa l'opportunità di aggiornare il Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

Nello svolgimento di dette attività, l'Organismo di Vigilanza provvederà ai seguenti adempimenti:

a. approvazione del Programma di Vigilanza, in coerenza con i principi e i contenuti del Modello 231. La programmazione delle attività di vigilanza tiene conto di tutte le attività di verifica e monitoraggio svolte dalle funzioni aziendali e di gruppo laddove disponibili e, in particolare: (i) delle verifiche programmate e svolte dalla funzione Internal Audit di Eni, (ii) delle attività di monitoraggio programmate e svolte dalla funzione Compliance Integrata di Eni SpA, (iii) del monitoraggio indipendente svolto e programmato dalla funzione competente per il presidio del sistema di controllo interno sull'informativa finanziaria e (iv) delle verifiche e/o monitoraggi svolti da altre funzioni Eni negli ambiti di competenza tra

cui HSEQ e Approvvigionamenti;

b. coordinamento dell'attuazione del Programma di Vigilanza e dell'attuazione degli interventi di controllo programmati e non programmati;
c. effettuazione di eventuali verifiche mirate su determinate procedure/processi, operazioni o su atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività aziendale individuate a potenziale rischio di reato, anche con il supporto delle funzioni aziendali;
d. cura dei flussi informativi di competenza con le funzioni aziendali preposte;
e. verifica delle iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello 231 per i Destinatari, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello;
f. ogni altro compito attribuito dal Decreto 231 o dal Modello 231.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le proprie attività di indagine, analisi e controllo svolte direttamente o per il tramite di altre funzioni aziendali interne o di professionisti/società terze.

L'Organismo di Vigilanza, per l'esecuzione delle attività di vigilanza, può ricorrere al supporto esterno: (i) dell'Internal Audit di Eni SpA e/o (ii) di professionisti esterni e/o (iii) di società specializzate legate a Eni da specifici accordi quadro.

È fatto obbligo di informazione, in capo a qualunque funzione aziendale, dipendente e/o componente degli organi sociali, a fronte di richieste da parte dell'Organismo di Vigilanza, o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza (si veda anche paragrafo 4.2.2.).

All'Organismo di Vigilanza è attribuita:

- la facoltà di stipulare, modificare e/o risolvere – per il tramite delle funzioni aziendali competenti – nel rispetto delle procedure aziendali, incarichi professionali a soggetti terzi in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico;
- la disponibilità delle risorse finanziarie per lo svolgimento delle attività di competenza. L'Organismo di Vigilanza annualmente comunica al CEO la previsione delle spese che saranno sostenute nell'ambito delle proprie attività. A fronte di tale previsione, è definito un budget per le attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza. In caso di atti che impegnino la Società per un importo superiore a quello definito, l'Organismo di Vigilanza aggiorna il proprio budget e ne dà tempestiva e motivata comunicazione scritta al CEO.

4.2. Flussi informativi

4.2.1. Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice societario

L'Organismo di Vigilanza comunica con il Consiglio di Amministrazione della Società, in merito all'attuazione del Modello 231:

(i) semestralmente, nei confronti anche del Collegio Sindacale, attraverso una relazione relativa all'attività svolta in merito all'attuazione del Modello 231, alle esigenze del suo aggiornamento

anche in relazione alle eventuali innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti registratesi nel periodo;

(ii) ad evento, previa informativa al Presidente e/o al CEO ove risultino accertati fatti di particolare materialità o significatività che ne consiglino una trattazione immediata.

Su richiesta del Collegio Sindacale, in occasione delle relazioni semestrali o ogni qual volta emergano argomenti di comune interesse, sono organizzati incontri dedicati.

4.2.2. Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza: informative obbligatorie

L'Organismo di Vigilanza, al fine di poter svolgere le sue attività di vigilanza sull'effettività del Modello e di disamina dell'adeguatezza dello stesso, deve essere informato da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello 231 in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del Decreto 231, ciò mediante anche la conoscenza degli atti e delle informazioni aziendali di specifico interesse.

Sono attivati i seguenti flussi informativi periodici e *ad hoc* verso l'OdV, anche sulla base di specifiche normative interne:

- Il CEO, per quanto di competenza, trasmette tempestivamente all'Organismo di Vigilanza le comunicazioni inviate al Team Presidio Eventi Giudiziari di Eni;
- le competenti unità della funzione Internal Audit trasmettono i rapporti di Audit predisposti dalla funzione Internal Audit di Eni;
- la competente unità della funzione HR riferisce periodicamente, su base almeno semestrale, all'Organismo di Vigilanza in merito alle azioni disciplinari intraprese ad esito di attività istruttorie svolte a seguito della ricezione di segnalazioni anche anonime (whistleblowing) o scaturenti da attività di audit, nonché di ogni ulteriore sanzione comminata in relazione a comportamenti illeciti rilevanti ai fini del Modello 231.

Resta ferma la possibilità per l'Organismo di Vigilanza di istituire in ogni momento, anche in via periodica, canali informativi dedicati alla trattazione di tematiche di rilievo con i responsabili delle competenti funzioni ed unità aziendali. In ogni caso l'Organismo di Vigilanza può richiedere informazioni ai responsabili delle competenti funzioni aziendali e organizzare incontri con gli stessi, per essere informato su tematiche rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza.

Infine, l'Organismo di Vigilanza riceve informative ad evento da parte del Collegio Sindacale, nel caso esso, in occasione delle sue attività di controllo, rilevi carenze e inosservanze che presentino rilevanza sotto il profilo 231[6].

L'Organismo di Vigilanza, per il tramite dell'unità competente della funzione Compliance Integrata di Eni SpA e previa sua consultazione, trasmette all'Organismo di Vigilanza di Eni SpA, senza ritardo, informative ad evento ritenute rilevanti nell'interesse di Eni SpA, fatto salvo quanto già previsto dai flussi informativi delle strutture interne di Eni.

[6] Fatto salvo quanto già previsto dai flussi informativi delle strutture interne di Eni.

4.2.3. Gestione delle segnalazioni anche in forma confidenziale o anonima

Tutti i Destinatari del Modello 231 sono tenuti a segnalare possibili condotte illegittime rilevanti ai sensi del Decreto 231 e inosservanze di natura dolosa/fraudolenta del Modello 231, secondo le prescrizioni e attraverso i canali previsti dagli strumenti normativi aziendali in materia di gestione delle segnalazioni anche in forma confidenziale o anonima (*whistleblowing*) o direttamente all'Organismo di Vigilanza attraverso la casella di posta elettronica: odv.lngshipping@eni.com.

Si tratta di segnalazioni aventi a oggetto comportamenti riferibili a Persone di Eni[7] posti in essere in violazione del Codice Etico, di leggi, regolamenti, provvedimenti delle Autorità, normative interne, Modello 231, comunque idonei ad arrecare danno o pregiudizio, anche solo d'immagine, ad Eni.

Le modalità di ricezione e gestione delle segnalazioni sono disciplinate dallo strumento normativo aziendale in materia di segnalazioni[8], recepito dalla Società.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

4.3. Raccolta e conservazione delle informazioni

Tutte le informazioni, la documentazione e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei compiti istituzionali devono essere conservate in un apposito archivio cartaceo e/o informatico e custodite dall'Organismo di Vigilanza, avendo cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla privacy.

Fatti salvi gli ordini legittimi delle Autorità, i dati e le informazioni conservate nell'archivio sono posti a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza solo previa autorizzazione dell'Organismo stesso.

L'Organismo di Vigilanza deve adempiere al suo incarico con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico, agendo in conformità – tra l'altro – nella sua esecuzione anche delle diposizioni contenute nel GDPR e al Codice in materia di protezione dei dati personali (D. Lgs. n. 196 del 30 giugno 2003, come modificato dal D.Lgs. n. 101 del 10 settembre 2018).

[7] Con tale espressione – contenuta nell'Allegato C "Segnalazioni, anche anonime, ricevute da Eni SpA e da Società Controllate in Italia e all'estero" si intende il personale Eni e tutti coloro, sia persone fisiche che giuridiche, che operano in Italia e all'estero per il conseguimento degli obiettivi di Eni, ciascuno nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità (es. terze parti non dipendenti quali Business Partner, clienti, fornitori di prodotti o servizi, società di revisione, consulenti, agenti, soggetti che agiscono per conto dell'organizzazione, collaboratori, stagisti etc.).

[8] Il documento Allegato C "Segnalazioni, anche anonime, ricevute da Eni SpA e da società controllate in Italia e all'estero" alla MSG Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi" è disponibile nell'apposita sezione dedicata sul sito www.eni.com.

CAPITOLO 5

DESTINATARI DEL MODELLO 231 E ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

5.1. Premessa

È data ampia divulgazione del Modello 231 sia all'interno che all'esterno della Società.

L'Organismo di Vigilanza della Società monitora le iniziative volte a promuovere la diffusione e comunicazione, nonché la formazione sul Modello 231.

5.2. Destinatari del Modello 231

Il Modello 231 è destinato ai componenti degli organi sociali, ai dipendenti (ivi inclusi i dirigenti e coloro che sono distaccati presso la Società) e a coloro che intrattengono rapporti contrattuali con la Società, ivi inclusi coloro che operano in Italia e all'estero per il conseguimento degli obiettivi della Società.

5.3. Attività di diffusione e comunicazione

La comunicazione è un importante requisito per l'attuazione del Modello 231. La Società mediante l'approvazione del Modello 231 si impegna a facilitare e promuovere la conoscenza del Modello 231 stesso da parte del management e dei dipendenti, attraverso le seguenti modalità:

- *Diffusione e comunicazione ai dipendenti*

La Parte Generale del Modello 231 è consegnata ai dipendenti al momento dell'assunzione. Sia la Parte Generale che la Parte Speciale del Modello 231 (e i relativi aggiornamenti) sono rese disponibili ai dipendenti, anche mediante pubblicazione sulle eventuali sezioni dell'intranet aziendale dedicate alla pubblicazione degli strumenti normativi. Inoltre, la Parte Generale del Modello 231 è anche affissa nelle bacheche aziendali.

- *Diffusione e comunicazione a terzi e al mercato*

La Parte Generale del Modello 231 è portata a conoscenza di tutti coloro con i quali la Società intrattiene relazioni contrattuali ed è messa a disposizione degli stessi, anche mediante pubblicazione sul sito internet della Società, ove disponibile.

L'impegno all'osservanza della legge e dei principi di riferimento del Modello 231 da parte dei terzi aventi rapporti contrattuali con la Società è previsto da apposita clausola del relativo contratto.

Al riguardo, con strumento normativo aziendale sono standardizzate clausole che, a seconda dell'attività regolamentata dal contratto, impegnano le controparti al rispetto del Decreto 231, dei principi generali del Modello 231 e del Codice Etico, prevedendo altresì appositi rimedi contrattuali (quali il diritto di risoluzione e/o la facoltà di sospenderne l'esecuzione del contratto e/o penali) per il caso di inadempimento.

5.4. Attività di formazione

La formazione sui contenuti del Decreto 231[9] e sul Modello 231 è un importante requisito dell'attuazione dello stesso.

In tal contesto, la Società si impegna a facilitare e promuovere la conoscenza del Modello 231 da parte del management e dei dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo e tenendo conto del livello di rischio delle diverse attività svolte dal personale.

Il programma di formazione 231, ai sensi degli strumenti normativi Eni, viene realizzato sia attraverso corsi *e-learning* che con eventi in aula/webinar, tarati in funzione dei destinatari del corso ed elaborati favorendo la partecipazione attiva degli stessi. I destinatari del programma formativo sono individuati sulla base di una metodologia per la segmentazione dei dipendenti Eni con approccio *risk-based*. La partecipazione alle sessioni di formazione è obbligatoria.

L'Organismo di Vigilanza monitora la programmazione e l'effettuazione dei corsi.

[9] Anche attraverso la diffusione dell'Appendice Normativa, consultabile sul sito intranet aziendale, redatta e manutenuta al fine di garantire aggiornamenti costanti sulla normativa.

CAPITOLO 6

SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

6.1. Funzione del sistema disciplinare

La predisposizione di un sistema disciplinare, applicabile anche in caso di inosservanza delle disposizioni del Modello 231, costituisce condizione necessaria per garantire l'efficace attuazione del Modello 231 stesso e l'efficacia dell'azione di controllo dell'Organismo di Vigilanza, nonché presupposto imprescindibile per consentire alla Società di beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e) del Decreto 231.

Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto tra l'autore della inosservanza e la Società, nonché del rilievo e della gravità dell'inosservanza e del ruolo e responsabilità dell'autore. Più in particolare, le sanzioni comminabili sono diversificate tenuto conto del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dell'intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione, tenuto altresì conto di eventuale recidiva, nonché dell'attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione funzionale, unitamente a tutte le altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.

L'attivazione del sistema disciplinare è autonoma rispetto allo svolgimento e all'esito del procedimento eventualmente avviato presso l'Autorità giudiziaria competente nei casi in cui l'inosservanza integri un reato rilevante ai sensi del Decreto 231.

Il procedimento disciplinare è gestito dalla competente unità della funzione HR[10] che riferisce al riguardo all'Organismo di Vigilanza che ne deve essere sempre informato. L'Organismo di Vigilanza può altresì segnalare alle funzioni competenti la notizia di inosservanza del Modello 231 ai fini dell'attivazione del procedimento disciplinare.

6.2. Inosservanza del Modello 231

Costituisce inosservanza del Modello 231:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello 231, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello 231;
- la mancata osservanza – nell'espletamento delle Attività Sensibili – degli strumenti normativi aziendali di riferimento nei quali sono recepiti gli standard di controllo enunciati nel documento "*Attività Sensibili e standard di controllo specifici del Modello 231*";
- l'inosservanza degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal Modello 231, che:

  (a) espongano la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto 231

  e/o

[10] Ad accezione dei casi descritti al paragrafo 6.5.

(b) siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal Decreto 231

e/o

(c) tali da determinare l'applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal Decreto 231.

Con particolare riferimento alla normativa aziendale in materia di segnalazioni, anche anonime (*whistleblowing*):

i. la messa in atto di azioni o comportamenti in violazione delle misure poste a tutela del segnalante;

ii. l'adozione di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

iii. l'effettuazione, in malafede o con grave negligenza, di segnalazioni che si rivelino infondate.

6.3. Misure nei confronti di quadri, impiegati e operai

In relazione al personale dipendente, il sistema disciplinare rispetta i limiti di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori) e le previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale applicabile (di seguito anche "CCNL"), sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

L'inosservanza - da parte del personale dipendente - delle disposizioni previste nel Modello costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 cod. civ. e illecito disciplinare.

L'adozione, da parte di un dipendente della Società, di un comportamento qualificabile, in base a quanto indicato al paragrafo precedente, come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo del lavoratore di eseguire con la massima diligenza i compiti allo stesso affidati, attenendosi alle direttive della Società, così come previsto dal vigente CCNL.

A ogni notizia di inosservanza del Modello 231 è dato impulso da parte del Responsabile della competente unità della funzione HR al processo volto all'accertamento di presunti comportamenti illeciti posti in essere dai dipendenti della Società, ai sensi dei vigenti strumenti normativi interni:

(i) nel caso in cui, in seguito all'accertamento delle mancanze sia accertata l'inosservanza del Modello 231, è individuata ai sensi dei predetti strumenti normativi e irrogata dal Responsabile della competente unità della funzione HR, nei confronti dell'autore della condotta censurata, la sanzione disciplinare applicabile;

(ii) la sanzione irrogata è proporzionata alla gravità dell'inosservanza. Si terrà conto: dell'intenzionalità del comportamento o del grado della colpa; del comportamento complessivo del dipendente con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari; del livello di responsabilità e autonomia del dipendente autore dell'illecito disciplinare; della gravità degli effetti del medesimo con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente può essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del Decreto 231-

a seguito della condotta censurata; delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

Le sanzioni disciplinari sono quelle previste dal contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro del dipendente interessato, nonché quelle comunque derivanti dall'applicazione delle generali disposizioni di legge in materia di recesso (con o senza preavviso) dal contratto di lavoro.

Inoltre, a titolo esemplificativo e al fine di evidenziare i criteri di correlazione tra le inosservanze e i provvedimenti disciplinari, si precisa che incorre nei provvedimenti disciplinari il dipendente che violi le disposizioni contenute nel Modello e in tutta la documentazione che di esso forma parte, o adotti, nello svolgimento di attività a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello stesso.

I provvedimenti disciplinari espulsivi saranno adottati nell'ipotesi in cui i predetti comportamenti, ove configurino i presupposti per la risoluzione del rapporto di lavoro con preavviso o senza:

- si concretino in una mancanza di disciplina e di diligenza nel compimento dei propri obblighi contrattuali talmente grave da ledere la fiducia della Società nei confronti del dipendente;
- determinino la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal Decreto 231.

Il Responsabile della competente unità della funzione HR comunica l'irrogazione della sanzione, ovvero l'archiviazione del procedimento con le relative motivazioni, all'Organismo di Vigilanza.

Sono altresì rispettati tutti gli adempimenti procedurali di legge e di contratto relativi all'irrogazione della sanzione disciplinare.

I rapporti di lavoro con i dipendenti che prestano la propria attività all'estero, anche a seguito di distacco, sono disciplinati, secondo le norme internazionali vigenti.

6.4. Misure nei confronti dei dirigenti

Nel caso in cui sia accertata ai sensi del precedente paragrafo 6.3. lett. (i) l'inosservanza del Modello 231 da parte di uno o più dirigenti, si adotta nei confronti dell'autore della condotta censurata quanto previsto per legge e per contratto applicabile, tenuto conto dei criteri *ex* paragrafo 6.3. lett. (ii). Se l'inosservanza del Modello 231 configura i presupposti per la risoluzione del rapporto di lavoro la sanzione è individuata nel licenziamento con preavviso o per giusta causa a fronte di comportamenti che non consentano la prosecuzione del rapporto di lavoro[11].

6.5. Misure nei confronti dei membri degli organi sociali

Nell'ipotesi in cui l'Organismo di Vigilanza – nell'ambito dell'esercizio delle sue funzioni – sia venuto a conoscenza della notizia di una potenziale inosservanza ai sensi del paragrafo 6.2 da parte di uno o più Consiglieri e/o componenti del Collegio Sindacale, il componente dell'Organismo di Vigilanza

[11] Il Responsabile della competente unità della funzione HR comunica l'irrogazione della sanzione all'Organismo di Vigilanza.

informa il Presidente del Consiglio di Amministrazione e il Presidente del Collegio Sindacale[12] (di seguito, collettivamente i "Presidenti"). I suddetti Presidenti[13] informano i rispettivi organi per lo svolgimento, con l'astensione del soggetto coinvolto, degli opportuni accertamenti delle possibili inosservanze. A conclusione dell'istruttoria, qualora le inosservanze non siano state ritenute infondate, il CdA e il Collegio Sindacale promuoveranno le iniziative più opportune e adeguate, per quanto di competenza, tenendo conto della gravità dell'inosservanza rilevata e conformemente ai poteri/compiti attribuiti dall'ordinamento e/o dallo Statuto e/o dai regolamenti e/o dal presente Modello 231.

6.6. Misure nei confronti degli altri Destinatari

L'inosservanza da parte di tutti coloro che intrattengono rapporti contrattuali con la Società, delle disposizioni del Modello ai medesimi applicabili è sanzionata secondo quanto stabilito nelle clausole contrattuali di riferimento che impegnano le controparti al rispetto del Modello, prevedendo altresì appositi rimedi contrattuali per il caso di inadempimento secondo quanto previsto al capitolo 5.3.

[12] Salvo i casi che li riguardino direttamente.
[13] Qualora l'inosservanza riguardi il Presidente del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale, le funzioni dello stesso ivi previste sono svolte dal componente più anziano dei rispettivi organi.

CAPITOLO 7

REGOLE PER L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 231

7.1. Aggiornamento del Modello 231

Le attività di aggiornamento del Modello sono avviate dal CEO previa informativa all'Organismo di Vigilanza, o su impulso di quest'ultimo, in presenza di ogni fatto che determini l'opportunità di procedere a interventi di aggiornamento del Modello 231.

Le predette attività di aggiornamento sono realizzate con il contributo delle funzioni aziendali competenti. L'Organismo di Vigilanza è informato sullo stato di avanzamento e sui risultati delle attività di aggiornamento del Modello.

Gli esiti delle attività di aggiornamento sono sottoposti al CEO che ha il compito di disporre l'aggiornamento e l'attuazione del Modello 231.

Le modifiche e/o integrazioni relative ai Capitoli 3, 4, 6, 7 e 8 della Parte Generale sono approvate, su proposta del CEO, dal Consiglio di Amministrazione, previa informativa al Collegio Sindacale.

Le modifiche e/o integrazioni relative alle Definizioni e ai Capitoli 1, 2 e 5 della Parte Generale, nonché quelle relative alla Parte Speciale sono immediatamente efficaci una volta approvate dal CEO che le sottopone, per informativa, al Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza monitora l'andamento delle azioni correttive del Modello 231 previste nell'ambito delle attività di aggiornamento.

Il CEO, previa informativa all'Organismo di Vigilanza, può apportare in maniera autonoma "modifiche formali" al Modello 231 ed al documento "Attività Sensibili e standard di controllo specifici del Modello 231". Si intendono per "modifiche formali" le revisioni e/o integrazioni che non abbiano alcun impatto sostanziale sulle previsioni dei documenti interessati, quali le correzioni di refusi ed errori materiali, l'aggiornamento di riferimenti normativi esterni o interni o della denominazione di unità e funzioni interne[14]. L'Organismo di Vigilanza ha il compito di provvedere alla conservazione del Modello 231 e dei suoi aggiornamenti e monitorare le iniziative volte alla sua comunicazione e diffusione secondo quanto previsto al capitolo 5.

[14] Effettuate a fronte di cambiamenti del sistema normativo e organizzativo/interno che abbiano comunque seguito l'iter approvativo previsto dalla Società.

CAPITOLO 8

MODELLO ORGANIZZATIVO 231 E SOCIETA' CONTROLLATE E PARTECIPATE

Eni SpA promuove l'adozione ed efficace attuazione da parte di tutte le Società Controllate di idonei sistemi di prevenzione del rischio di responsabilità amministrativa degli enti derivante da reato, in particolare sensibilizza ciascuna Società Controllata in merito all'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno aggiornato e idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri esponenti, dipendenti o apicali, partner e fornitori e di tutti coloro che operano nel suo interesse.
Secondo quanto disciplinato negli strumenti normativi interni di Eni, le Società Controllate adottano e attuano, nella gestione delle attività a rischio ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, principi e presidi di controllo coerenti con quanto previsto nel Modello 231 di Eni SpA opportunamente adeguati tenendo conto della normativa locale applicabile, della specifica operatività dell'ente e della sua organizzazione. Nell'esercizio della propria autonomia, le singole Società Controllate sono responsabili dell'adozione e attuazione dei rispettivi Modelli 231 o altri modelli di compliance in materia di responsabilità amministrativa degli enti.

I rappresentanti indicati da Eni SpA negli organi sociali delle società partecipate da Eni, ivi incluse le società a controllo congiunto, i consorzi e le joint venture promuovono, negli ambiti di rispettiva competenza, l'adozione di sistemi di prevenzione del rischio di responsabilità degli enti, coerenti con le misure adottate dalle società del gruppo Eni.