

<b>Modello 231</b> CPI S.r.l.	<b>Cod. e rev. template</b> MOD - 1.1	<b>Pagina</b> 1 / 84
----------------------------------	--	-------------------------

# MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/01

## COLGATE- PALMOLIVE ITALIA S.R.L. - SOCIETA' CON SOCIO UNICO-

**-MARZO 2013-**

<b>Documento:</b> Modello 231.01 Parte Generale Colgate-Palmolive Italia S.r.l.	<b>Data Consegna:</b> marzo 2013
<b>Redatto da:</b> Avv. V. Gullotta	<b>Approvato da:</b> Ing. M. Patete
<b>Approvazione di Colgate - Palmolive Italia S.r.l.</b> <b>Data approvazione:</b>	<b>Lista distribuzione:</b> Ing. M. Patete; Avv. E.M. De Toma Dott.ssa A. Sgammato

<b>Modello 231</b> CPI S.r.l.	<b>Cod. e rev. template</b> MOD - 1.1	<b>Pagina</b> 2 / 84
----------------------------------	--	-------------------------

# INDICE

<b>1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001</b> .....	<b>4</b>
1.1 LA RESPONSABILITÀ PENALE AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE: IL NUOVO REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DI ENTI, SOCIETÀ ED ASSOCIAZIONI ..	4
1.2 L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO QUALE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA .....	8
1.3 LO SCENARIO ATTUALE: UN QUADRO NORMATIVO IN FIERI.....	10
1.4 LEGGE. 3 AGOSTO 2007 N.° 123 ED I SUOI RIFLESSI SUL “MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO” EX D.LGS. 231/01.....	16
1.5 L'ESTENSIONE DELLA RESPONSABILITÀ PENALE AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ, ASSOCIAZIONI ED ENTI ALLE NUOVE FATTISPECIE CRIMINOSE. I REATI DI IMPATTO AMBIENTALE: IL CONTESTO NORMATIVO COMUNITARIO.....	24
1.6 SEGUE: LA NORMATIVA NAZIONALE DI RECEPIMENTO. L'ESTENSIONE DELLA RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI AD “ALCUNI” REATI AMBIENTALI .....	27
1.7 LE LINEE GUIDA ELABORATE DALLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA.....	34
<b>2. L'ATTUAZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ALL'INTERNO DELLA SOCIETÀ “COLGATE - PALMOLIVE ITALIA S.R.L.”</b> .....	<b>38</b>
2.1 LA COSTRUZIONE DEL “MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO” EX LEGGE 231/2001. OBIETTIVI PERSEGUITI E FINALITÀ DEL MODELLO .....	38
2.2 STRUTTURA DEL MODELLO .....	40
2.3 MODELLO, CODICE DI COMPORTAMENTO E CODICE DI CONDOTTA .....	42
2.4 ADOZIONE DEL MODELLO 231 ALL'INTERNO DELLA SOCIETÀ COLGATE - PALMOLIVE ITALIA S.R.L. ....	43
<b>3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA</b> .....	<b>45</b>
3.1 INDIVIDUAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	45
3.2 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	46
3.3 ATTIVITÀ DI REPORTING NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIALI .....	48
3.4 FLUSSI INFORMATIVI .....	49

<b>Modello 231</b> CPI S.r.l.	<b>Cod. e rev. template</b> MOD - 1.1	<b>Pagina</b> 3 / 84
----------------------------------	--	-------------------------

# **MODELLO DI GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS.231/01**

## **PARTE GENERALE**

CPI SRL. Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs.231.01 Parte Generale	Filename: Colgate - Palmolive Italia S.r.L. Modello 231.01 Vers.1.1
--	--

<b>Modello 231</b> CPI S.r.l.	<b>Cod. e rev. template</b> MOD - 1.1	<b>Pagina</b> 4 / 84
----------------------------------	--	-------------------------

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

### **1.1 LA RESPONSABILITÀ PENALE AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE: IL NUOVO REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DI ENTI, SOCIETÀ ED ASSOCIAZIONI**

L'emanazione del Decreto Legislativo n. 231 in data 8 giugno 2001 recante la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"*, su delega della Legge 29 settembre 2000 n.300, e vigente dal 4 luglio 2001, ha adeguato la normativa nazionale alle numerose convenzioni internazionali alle quali l'Italia era già aderente (Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione ove coinvolti funzionari della Comunità Europea o di altri Stati membri, Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali).

E' stato, in tal modo, introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa - di fatto sostanzialmente penale - a carico degli enti: la disciplina è infatti applicabile "agli enti forniti di personalità giuridica ed alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica", per alcuni reati, tassativamente elencati, ove commessi nel loro interesse o vantaggio da soggetti in possesso di determinati requisiti. Viene in tal modo sancita per la prima volta, ed a livello di fonte di rango primario, una responsabilità diretta degli enti conseguente all'accertamento di determinati reati commessi nell'interesse o a vantaggio della società dai suoi rappresentanti, manager e dipendenti. Peraltro, in ipotesi di reato commesso da soggetto sottoposto all'altrui direzione o vigilanza vi è una presunzione di responsabilità a carico della società, laddove risulti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

Sotto il profilo soggettivo deve, infatti, trattarsi di:

- persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di

CPISRL. Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs.231.01 Parte Generale	Filename: Colgate - Palmolive Italia S.r.l. Modello 231.01 Vers.1.1
CPISRL CONFIDENTIAL AND PROPRIETARY	

<b>Modello 231</b> CPI S.r.l.	<b>Cod. e rev. template</b> MOD - 1.1	<b>Pagina</b> 5 / 84
----------------------------------	--	-------------------------

direzione delle società / enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;

oppure

- persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti; ovvero
- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, qualora la commissione del reato sia stata resa possibile dall'omissione di vigilanza.

Per espressa previsione legislativa, infatti, il D.Lgs. 231/01 trova applicazione solo in caso di commissione di taluno dei prescritti reati se commessi da *"soggetti in posizione apicale"* (amministratori, direttori generali, soggetti comunque preposti a sedi secondarie o rami d'azienda purché dotati di autonomia finanziaria e funzionale) anche se tale posizione di vertice sia di mero fatto, ovvero da *"persone sottoposte alla direzione o vigilanza dei soggetti sopraindicati"*.

Infine, requisito necessario per la responsabilità dell'Azienda è la commissione del reato e che il medesimo sia stato realizzato *"nell'interesse o a vantaggio della società stessa"*.

La responsabilità dell'ente così individuata si aggiunge a quella della persona fisica autrice materiale de reato, e sussiste anche per reati commessi all'estero, purché realizzati nell'interesse od a vantaggio di un ente che abbia in Italia la sua sede principale e che non sia al contempo già oggetto di provvedimento di contrasto nello Stato estero di commissione.

Ricorrendo i citati presupposti, soggettivi ed oggettivi, la competenza all'accertamento del reato - ove commesso - ed all'irrogazione delle relative sanzioni in capo alla società, spetta al giudice penale.

Le sanzioni applicabili sono di varia natura: pecuniarie, interdittive oltre a misure quali la confisca e la pubblicazione della sentenza.

Per le sanzioni pecuniarie la concreta applicazione avviene mediante un sistema di quote, il cui importo è stabilito in relazione a determinati parametri, tra i quali la

<b>Modello 231</b> CPI S.r.l.	<b>Cod. e rev. template</b> MOD - 1.1	<b>Pagina</b> 6 / 84
----------------------------------	--	-------------------------

gravità del fatto, il grado di responsabilità della società, le attività svolte per eliminare o attenuare le conseguenze e prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

La sanzione pecuniaria viene applicata in un numero non inferiore a 100 né superiore a 1000. L'importo di una quota va da un minimo di 258,23 euro a un massimo di 1.549,37 euro. La determinazione in concreto dell'importo della quota viene effettuato in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente. In caso di interesse proprio del soggetto agente (prevalente) o comunque in assenza di un vantaggio per l'ente l'importo della quota è sempre pari a 103,29 euro.

Inoltre, le sanzioni pecuniarie sono ridotte:

a) alla metà in assenza di un vantaggio rilevante o in presenza di vantaggio minimo per la società e risulti cagionato un danno di particolare tenuità;

b) da un terzo alla metà se prima dell'apertura del dibattimento di primo grado l'ente abbia provveduto a :

- Integrale risarcimento del danno
- Rimozione delle conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero attuazione di misure idonee e a tal fine;
- Immediata implementazione ed Adozione di un modello organizzativo ove mancante o revisione di quello già esistente onde evitare la reiterazione di reati della stessa specie di quello verificatosi.

Le sanzioni interdittive sono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

E' altresì prevista, su richiesta del Pubblico Ministero, l'applicabilità in via cautelare delle sanzioni interdittive, ove ne sussistano le esigenze tipiche. Parimenti, l'autorità

CPI SRL. Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs.231.01 Parte Generale	Filename: Colgate - Palmolive Italia S.r.L. Modello 231.01 Vers.1.1
CPI SRL CONFIDENTIAL AND PROPRIETARY	

<b>Modello 231</b> CPI S.r.l.	<b>Cod. e rev. template</b> MOD - 1.1	<b>Pagina</b> 7 / 84
----------------------------------	--	-------------------------

giudiziaria può disporre il sequestro, sia preventivo che conservativo, sui beni suscettibili di confisca ed in ipotesi di pericolo di dispersione delle garanzie per gli eventuali crediti dello Stato (spese di giustizia, sanzione pecuniaria).

<b>Modello 231</b> CPI S.r.l.	<b>Cod. e rev. template</b> MOD - 1.1	<b>Pagina</b> 8 / 84
----------------------------------	--	-------------------------

## **1.2 L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO QUALE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA**

L'art. 6 del D.Lgs. 231/01 prevede una speciale causa esimente dal procedimento penale, e dalla conseguente responsabilità, per la società. Pertanto, seppure la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto avvenga ad opera di un dipendente, l'Azienda è comunque esente da responsabilità ove dimostri:

- l'adozione e l'effettiva attuazione *ex ante*, di un Modello di Organizzazione e di Gestione dotato di sufficiente idoneità preventiva nei confronti dei reati della specie di quello verificatosi;
- l'effettiva esistenza di un organo *ad hoc* ("*Organismo di Vigilanza*" o "*OdV*") investito di sufficiente ed autonomi poteri ispettivi, deputato alla vigilanza, all'applicazione ed alla manutenzione di tale Modello;
- la commissione del reato da parte del dipendente – l'autore materiale – è avvenuta con volontaria e fraudolenta elusione delle regole sancite nel Modello, tale da non essere imputabile ad un'omessa od insufficiente vigilanza da parte dell'organismo preposto al controllo.

Tale efficacia esimente tutela anche dalla responsabilità per inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, ove l'azienda - prima della commissione del reato - abbia adottato ed efficacemente attuato un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Ai fini della predetta valenza esimente, il modello predisposto dovrà contemplare i seguenti elementi:

- la 'mappatura' delle aree/processi c.d. sensibili mediante l'individuazione delle "aree a rischio di reato" ossia le aree potenzialmente suscettibili di verifica dei reati previsti;
- la previsione, nelle suddette aree, di specifici protocolli preventivi di informazione e formazione, nonché di elaborazione ed attuazione delle decisioni correttive in caso di verifica di ipotesi criminose;

CPI SRL. Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs.231.01 Parte Generale	Filename: Colgate – Palmolive Italia S.r.L. Modello 231.01 Vers.1.1
CPI SRL CONFIDENTIAL AND PROPRIETARY	

<b>Modello 231</b> CPI S.r.l.	<b>Cod. e rev. template</b> MOD - 1.1	<b>Pagina</b> 9 / 84
----------------------------------	--	-------------------------

- la definizione di modalità gestionali, con particolare riguardo all'aspetto economico-finanziario, idonee ad evitare situazioni a rischio 231;
- la previsione all'interno dell'azienda/ente, di appositi canali di comunicazione da parte e nei confronti dell'OdV;
- la definizione di un sistema sanzionatorio da applicarsi in caso di mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- la modifica del Modello ed il ripristino delle condizioni di validità a seguito di violazioni, ovvero in presenza di mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'azienda.

Il disposto del citato articolo 6 e la ricordata efficacia esimente vanno, altresì, letti in combinato con quanto previsto dall'art. 26 Decreto che, in materia di " Delitti tentati", sancisce al comma 2 l'esclusione della responsabilità per la società che volontariamente impedisca il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

In tal modo si ribadisce il legame tra la condotta attiva della società nell'impedimento dell'evento e l'efficacia esimente che le è riconosciuta anche in caso di tentato reato posto in essere da un proprio dipendente.

<b>Modello 231</b> CPI S.r.l.	<b>Cod. e rev. template</b> MOD - 1.1	<b>Pagina</b> 10 / 84
----------------------------------	--	--------------------------

### **1.3 LO SCENARIO ATTUALE: UN QUADRO NORMATIVO IN FIERI**

In poco meno di un decennio dalla sua originaria introduzione il legislatore è intervenuto più volte sulla disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, ampliando l'originario impianto dei c.d. reati "presupposto" con l'aggiunta di numerose nuove fattispecie criminose.

Attualmente il complesso quadro normativo comprende un'eterogenea gamma di reati al cui interno, oltre alle tradizionali ipotesi di reati commessi contro la Pubblica Amministrazione, sono altresì contemplate fattispecie in materia di abusi di mercato e reati societari, di delitti contro l'ordine pubblico (i reati cc.dd. di criminalità organizzata transnazionale, introdotti mediante recepimento della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite adottati dall'Assemblea Generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001"); i reati contro il patrimonio (riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita); i reati contro l'incolumità fisica (con la Legge 6 febbraio 2006 n.38 in tema di "Disposizioni in materia di lotta contro lo sfruttamento sessuale dei bambini e la pedopornografia anche a mezzo Internet"), i reati di immigrazione clandestina previste dal D.Lgs. 286/1998 c.d. Testo Unico in materia di disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero; i reati contro la sicurezza previsti con la Legge 123/2007 recante "Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro"); i reati contro la sicurezza delle reti informatiche (reati c.d. di criminalità informatica).

Infine il descritto quadro deve essere completato con quanto contenuto nel c.d. "Testo Unico sulla Sicurezza" (Decreto Legislativo n°81, emanato in data 9 aprile 2008 e da ultimo modificato dal Decreto Legislativo 3 agosto 2009, n° 106) il quale all'art. 30, comma 1, effettua un richiamo formale alla disciplina in discorso, prevedendosi che:

*<< Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno*

<b>Modello 231</b> CPI S.r.l.	<b>Cod. e rev. template</b> MOD - 1.1	<b>Pagina</b> 11 / 84
----------------------------------	--	--------------------------

*2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:*

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;*
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;*
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;*
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;*
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;*
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;*
- g) all'acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;*
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.>>*

Viene in tal modo confermata, di fatto, la necessità per ogni azienda, in specie se dotata di apparati produttivi e/o industriali, di conformarsi al dettato ex D.Lgs.231/01, adottando quindi un valido modello organizzativo deputato (anche) alla gestione e contenimento dei rischi legati all'area della sicurezza sui luoghi di lavoro.

Tale estensione normativa impone altresì di dare conto all'interno del *Modello 231* di tutte le attività già svolte nel settore della sicurezza così da armonizzarne i contenuti.

Attualmente, pertanto, a seguito delle modificazioni ed integrazioni succedutesi fino al 2007, dal punto di vista oggettivo la responsabilità diretta dell'azienda deriva direttamente da una vasta quanto eterogenea compagine di reati, sinteticamente così classificabili:

- Reati attinenti i rapporti con la Pubblica Amministrazione nel testo modificato con Legge 190/2012

<b>Modello 231</b> CPI S.r.l.	<b>Cod. e rev. template</b> MOD - 1.1	<b>Pagina</b> 12 / 84
----------------------------------	--	--------------------------

Difatti con la legge 6 novembre 2012, n. 190 (pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 265 del 13 novembre 2012) il Parlamento ha varato una normativa organica tesa ad implementare l'apparato preventivo e repressivo contro la corruzione e l'illegalità nella pubblica amministrazione, all'esito del quale sono state modificate talune fattispecie e introdotte delle novità. L'intervento normativo, frutto di un lungo ed articolato procedimento legislativo, ha soprattutto l'esplicito fine di corrispondere agli obblighi derivanti dalla Convenzione ONU contro la corruzione del 31 ottobre 2003 (c.d. Convenzione di Merida) e dalla Convenzione penale sulla corruzione del Consiglio d'Europa del 27 gennaio 1999 (Convenzione di Strasburgo), sanando così alla mancata attuazione delle medesime da parte delle rispettive leggi di ratifica (l. 3 agosto 2009, n. 116 e l. 28 giugno 2012, n. 110). Attualmente la macroarea dei reati contro la Pubblica Amministrazione comprende quindi:

- malversazione a danno dello Stato (art. 316 bis c.p.);
- indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316 ter c.p.);
- concussione (art. 317 c.p.),
- corruzione per un atto d'ufficio (art.318 c.p.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
- circostanze aggravanti (319 bis c.p.)
- corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter c.p.;
- induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p.);
- corruzione di persona incaricata di pubblico servizio (art. 320 c.p.)
- pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- istigazione per la corruzione (art. 322 c.p.)
- peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati Esteri (art. 322 bis c.p.);
- truffa in danno dello Stato o altro ente pubblico (art. 640, comma 2, n. 1 c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.);

<b>Modello 231</b> CPI S.r.l.	<b>Cod. e rev. template</b> MOD - 1.1	<b>Pagina</b> 13 / 84
----------------------------------	--	--------------------------

- frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 ter c.p.).
- Reati in materia di falsificazione nummaria
  - falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art. 453 e ss. c.p.), ai quali l'applicazione del D.Lgs. 231/01 è stata estesa con il D.L. 350/01, convertito nella L. 409/01.
- Reati in materia societaria  
si tratta dei reati societari introdotti nel Codice Civile a seguito del D.Lgs. 61/02, e successive modifiche e integrazioni riguardanti le seguenti ipotesi criminose:
  - false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
  - false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.);
  - falso in prospetto (art. 2623 c.c.);
  - falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 c.c.);
  - impedito controllo (art. 2625c.c.);
  - indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
  - illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
  - illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
  - operazioni in pregiudizio dei creditori (art.2629 c.c.),
  - omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis c.c.);
  - formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
  - indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
  - illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
  - aggio (art. 2637 c.c.);
  - ostacolo all'esercizio delle funzioni dell'Autorità di Vigilanza (art. 2638 c.c.).

<b>Modello 231</b> CPI S.r.l.	<b>Cod. e rev. template</b> MOD - 1.1	<b>Pagina</b> 14 / 84
----------------------------------	--	--------------------------

Sono inoltre richiamate anche talune specifiche fattispecie di reato penale-societario previste dalla Parte V, Titolo I bis, Capo II del Testo Unico di cui al D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58, tra cui:

- Abuso di informazioni privilegiate;
- Manipolazione del mercato.
- Reati aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice Penale o da leggi speciali.
- Reati di c.d. criminalità organizzata transnazionale.
- Reati contro la personalità individuale previsti dal Codice Penale:
  - art. 600 e ss. contenenti il divieto di mutilazione degli organi genitali femminili;
  - artt. 582 e 583 in materia di omicidio colposo e lesioni personali colpose derivanti dalla violazione delle norme in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro ex Legge 123/2007;
  - fattispecie di immigrazione clandestina (ex art. 5 della L.123/2007);
- Reati contro il patrimonio previsti dagli artt. 648, 648 bis e 648 ter del Codice Penale:
  - ricettazione;
  - riciclaggio;
  - impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita.
- Reati di c.d. criminalità informatica previsti dalla Convenzione di Budapest del 23 novembre 2001 ed in base al quale sono stati modificati numerosi articoli del Codice Penale.
- Reati in materia di violazione del diritto d'autore (artt. 171, 171 bis, 171 ter, 171 septies, 171 octies della Legge 633/1941).
- Reati cc.dd. di impatto ambientale e precisamente:
  - art.727 bis c.p. (Uccisione, distruzione, cattura, prelievo o possesso di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette);

<b>Modello 231</b> CPI S.r.l.	<b>Cod. e rev. template</b> MOD - 1.1	<b>Pagina</b> 15 / 84
----------------------------------	--	--------------------------

- art.733 bis c.p. (Danneggiamento di habitat);
- art.29 quaterdecies D.Lgs.152/06 (Esercizio non autorizzato di attività industriali);
- art.137 D.Lgs.152/06 (Nuovi scarichi non autorizzati di acque reflue industriali);
- art.256 D.Lgs.152/06 (Attività di gestione di rifiuti non autorizzata);
- art.257 D.Lgs.152/06 (Bonifica dei siti);
- art.258 D.Lgs.152/06 (Falsità nei certificati);
- art.259 D.Lgs.152/06 (Traffico illecito di rifiuti);
- art.260 D.Lgs.152/06 (Attività organizzata per il traffico illecito dei rifiuti);
- art.260 bis D.Lgs.152/06 (Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti);
- art.279 D.Lgs.152/06 (Esercizio non autorizzato di stabilimento);
- art.1 L.150/92 (Traffico non autorizzato di esemplari);
- art.2 L.150/92 (Incolumità esemplari);
- art.3 bis L.150/92 (Falsificazione certificati);
- art.3 L.549/1993 (Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive);
- artt.8,9 D.Lgs.202/07 (Inquinamento doloso; Inquinamento colposo).

<b>Modello 231</b> CPI S.r.l.	<b>Cod. e rev. template</b> MOD - 1.1	<b>Pagina</b> 16 / 84
----------------------------------	--	--------------------------

## **1.4 LEGGE. 3 AGOSTO 2007 N.° 123 ED I SUOI RIFLESSI SUL "MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO" EX D.LGS. 231/01**

### **a) L'OMICIDIO E LE LESIONI COLPOSE**

La Legge 3 agosto 2007, n. 123 recante *"Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma delle disposizioni vigenti in materia di salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro"*, nel configurare due nuovi *reati-presupposto* all'interno della disciplina sulla responsabilità amministrativa degli enti, dà attuazione all'art. 11, c. 1, lett. c) della legge 29 settembre 2000, n. 300 Legge Delega al Governo per la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e degli enti privi di personalità giuridica.

Tale Legge Delega impone la previsione di misure volte a far valere *"la responsabilità (dell'ente) in relazione alla commissione dei reati previsti dagli articoli 589 e 590 del codice penale che siano stati commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative alla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro"*.

Con tale intervento, quindi, fanno ingresso nell'impianto 231 due fattispecie particolarmente gravi: omicidio colposo e lesioni colpose, gravi o gravissime, ora previsti come *reati-presupposto* se commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

Mediante tale intervento normativo è stato, pertanto, creato un raccordo anche con il Testo Unico sulla Sicurezza (D.Lgs. 81/08) che all'articolo 300, *"Modifiche al Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231"*, prevede espressamente le sanzioni irrogabili alla società in caso di verificazioni di infortuni sui luoghi di lavoro da cui derivino morte o lesioni.

Quanto alla compatibilità tra le nuove ipotesi criminose ex Legge 123/2007 ed i presupposti oggettivi della responsabilità dell'ente descritti ex D.Lgs. 231/01, occorre valutare la sussistenza del necessario coordinamento tra uno dei presupposti fondamentali per il sorgere della responsabilità dell'ente - ovvero che il reato sia commesso nell'interesse od a vantaggio dell'ente medesimo - e la struttura stessa dei nuovi illeciti penali introdotti.

<b>Modello 231</b> CPI S.r.l.	<b>Cod. e rev. template</b> MOD - 1.1	<b>Pagina</b> 17 / 84
----------------------------------	--	--------------------------

Difatti, sebbene sia difficile ipotizzare che un omicidio colposo o delle lesioni personali colpose siano state commesse direttamente a vantaggio oppure nell'interesse dell'ente, questi può indirettamente trarre un vantaggio od avere interesse a non impiegare risorse economiche in materia di sicurezza sul lavoro.

L'art. 5 della L. 123/2007 esige però soltanto che il reato, di omicidio e di lesioni colpose, sia stato commesso nell'interesse dell'ente od a suo vantaggio, a riprova della portata generale del nuovo precetto. Sarà dunque possibile ritenere la presenza di tali requisiti quando la violazione delle norme antinfortunistiche sia finalizzata ad un risparmio economico o anche semplicemente di tempi.

L'impatto di tale complesso intervento normativo è senz'altro considerevole per una serie di fattori. Anzitutto, per la prima volta è prevista la punibilità degli enti (tra l'altro anche con sanzioni interdittive) per delitti perseguibili a titolo colposo, mentre sino ad oggi il presupposto per la configurabilità di tali reati era la sussistenza del dolo (coscienza e volontarietà dell'azione criminosa).

Inoltre, la nuova norma amplia in modo molto considerevole la platea delle imprese per le quali diviene pressoché indispensabile adottare un Modello Organizzativo redatto secondo i canoni del D.Lgs. 231/01. Poiché infatti tutte le imprese soggiacciono alla normativa in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, alla luce delle nuove disposizioni, appare necessario che della sua attuazione si dia conto all'interno del Modello medesimo. A tal proposito risulta evidente che l'impatto sarà maggiore per gli enti che presentino un maggior rischio di infortuni in funzione delle tipologie di lavori eseguiti (si pensi, ad esempio, alle industrie, alle imprese edili, alla logistica ecc.).

Il predetto ampliamento dei reati presupposto comporta infine un'estrema estensione delle aree di rischio da analizzare: qualsiasi violazione delle numerose norme in tema di sicurezza sul lavoro che comporti in concreto un infortunio grave può infatti - in ipotesi - condurre all'applicazione del Decreto. Nell'ambito dell'impianto ex D.Lgs. 231/01 occorre, quindi, dar conto di tutte le attività già svolte nel settore della sicurezza, armonizzandone i contenuti rispetto a quanto previsto dal decreto stesso, focalizzandosi in particolare sull'efficacia del processo di valutazione dei rischi, così

<b>Modello 231</b> CPI S.r.l.	<b>Cod. e rev. template</b> MOD - 1.1	<b>Pagina</b> 18 / 84
----------------------------------	--	--------------------------

come formalizzato nel '*Documento di Valutazione dei Rischi*', nonché sulla successiva fase di verifica dell'effettiva attuazione delle disposizioni definite.

<b>Modello 231</b> CPI S.r.l.	<b>Cod. e rev. template</b> MOD - 1.1	<b>Pagina</b> 19 / 84
----------------------------------	--	--------------------------

**b) LE MISURE PER IL CONTRASTO AL LAVORO REGOLARE**

Inoltre, sempre con la citata Legge. 3 agosto n.° 123 / 2007, successivamente ripresa ed integrata dal D.Lgs. n. 109/2012, sono state introdotte alcune disposizioni di immediata attuazione tra le quali assume uno specifico rilievo quella concernente il provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale.

In specie l'art. 5 della L.123/2007 introduce "disposizioni per il contrasto al lavoro irregolare" (relative al "lavoro nero" o "reiterate violazioni relative all'orario di lavoro").

Si tratta di disposizioni, originariamente in vigore per l'attività edilizia (ai sensi dell'art. 36-bis del Decreto Legge 4 luglio 2006, n. 223 c.d. "Decreto Bersani") ma non estese a tutte le altre attività (quali industria, commercio, Pubblica Amministrazione, trasporti, servizi), che si aggiungono ora a quelle vigenti per tutte le "attività imprenditoriali" e volte al contrasto del lavoro irregolare.

L'art. 5 della citata L. n.° 123 / 2007 introduce la possibilità, da parte del personale ispettivo del Ministero del lavoro, nonché del personale ispettivo delle AA.SS.LL., di adottare a meri fini cautelari "provvedimenti di sospensione di un'attività imprenditoriale", in caso di accertate violazioni in materia di legislazione sociale e prevenzionistica. Detto potere, in parte analogo a quello già previsto dal citato art. 36 bis del D.L. n. 223/2006 con riferimento alla sola attività edilizia, presenta la novità della possibilità di adottare il provvedimento interdittivo anche nelle ipotesi di reiterate e gravi violazioni in materia di sicurezza e di salute nel lavoro. Il provvedimento trova applicazione per ogni attività imprenditoriale con riferimento ai soli datori di lavoro imprenditori, con esclusione quindi dei soggetti che non esercitano attività di impresa.

Quanto all'individuazione della nozione di "attività imprenditoriale" la stessa è da intendersi riferita alla specifica "unità produttiva", rispetto alla quale pertanto vanno sia verificati i presupposti di applicazione del provvedimento, che circoscritti gli effetti interdittivi dello stesso.

Rientrano tra i presupposti del provvedimento anche le seguenti differenti ipotesi:

- occupazione di manodopera "in nero", in percentuale superiore al 20% dei lavoratori regolarmente occupati, dovendosi intendere nel computo della

<b>Modello 231</b> CPI S.r.l.	<b>Cod. e rev. template</b> MOD - 1.1	<b>Pagina</b> 20 / 84
----------------------------------	--	--------------------------

percentuale di lavoratori "in nero" anche il personale extracomunitario clandestino (rispetto al quale trova peraltro applicazione la c.d. massimizzazione di cui al citato art. 36 bis della Legge n. 223/2006);

- la violazione reiterata delle regole in materia di riposi e superamento dell'orario massimo settimanale di lavoro.

Tali disposizioni sanzionatorie, punite con le pene più gravi sia di carattere detentivo che pecuniario, irrogate a carico dei responsabili aziendali costituiscono dunque le "gravi violazioni" cui fa riferimento il Legislatore e la cui commissione può comportare l'emanazione del provvedimento di sospensione.

Deve inoltre essere necessariamente presente anche l'ulteriore requisito della "reiterazione" dell'illecito, da intendersi come "recidiva aggravata", cioè riferita ad una violazione necessariamente della stessa indole (violazione grave in materia di sicurezza e salute del lavoro) e commessa nei cinque anni precedenti all'ultima condotta oggetto di prescrizione obbligatoria ovvero di giudicato penale.

Oggetto del provvedimento di sospensione è l'immediata cessazione dell'attività di impresa, ad eccezione delle sole operazioni strettamente necessarie all'eliminazione delle violazioni oggetto di accertamento. L'eventuale inosservanza del provvedimento di sospensione dell'attività di impresa configura l'ipotesi di reato di cui all'art. 650 c.p., il quale punisce *"chiunque non osserva un provvedimento legalmente dato dall'Autorità per ragione di giustizia o di sicurezza pubblica o d'ordine pubblico o d'igiene"* con l'arresto sino a tre mesi o l'ammenda sino ad € 206. In tal caso, infatti, si è in presenza di un provvedimento emanato per ragioni di sicurezza e tutela della salute dei lavoratori che, quale bene costituzionalmente tutelato, rientra nell'ambito della nozione di sicurezza pubblica (in tal senso Cass., sez. III, 17 novembre 1960 e Cass., sez. III, 14 febbraio 1995 n. 3375).

Ai fini della revoca del provvedimento lo stesso art. 5, comma 2, della citata Legge n°. 123/2007 stabilisce che "è condizione per la revoca del provvedimento da parte del personale ispettivo (...):

- a) la regolarizzazione dei lavoratori non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria;

<b>Modello 231</b> CPI S.r.l.	<b>Cod. e rev. template</b> MOD - 1.1	<b>Pagina</b> 21 / 84
----------------------------------	--	--------------------------

b) l'accertamento del ripristino delle regolari condizioni di lavoro nelle ipotesi di reiterate violazioni alla disciplina in materia di superamento dei tempi di lavoro, di riposo giornaliero e settimanale, di cui al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, o di gravi e reiterate violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;

c) il pagamento di una sanzione amministrativa aggiuntiva, rispetto a quelle di cui al comma 3, pari ad un quinto delle sanzioni amministrative complessivamente irrogate."

In particolare, per quanto attiene al presupposto relativo alla regolarizzazione dei lavoratori *"in nero"*, oltre alla registrazione degli stessi sui libri obbligatori ed all'eventuale versamento dei relativi contributi previdenziali ed assicurativi (ove sia scaduto il periodo di paga), è necessaria anche l'ottemperanza agli obblighi più immediati di natura prevenzionistica di cui al D.Lgs. n. 626/1994, con specifico riferimento almeno alla sorveglianza sanitaria (ove ne sussistano i presupposti) e alla formazione ed informazione sui pericoli legati all'attività svolta nonché alla fornitura degli eventuali dispositivi di protezione individuale.

Quanto invece al *"ripristino delle regolari condizioni di lavoro"*, nelle ipotesi di violazioni in materia di tempi di lavoro e di riposi, considerate le finalità di tutela dell'integrità psicofisica dei lavoratori presidiata da tali istituti, si ritiene che detta regolarizzazione – anche in riferimento alla sospensione dei lavori nell'ambito dei cantieri edili – presupponga la fruizione di eventuali riposi compensativi o – almeno – nei casi in cui non sia immediatamente possibile tale fruizione, la programmazione degli stessi entro un arco temporale congruo.

Detta programmazione dovrà essere trasmessa unitamente all'istanza di revoca del provvedimento di sospensione alla Direzione provinciale del lavoro competente.

In ambedue i casi indicati, comunque, la revoca del provvedimento è altresì subordinata al pagamento di una sanzione amministrativa "aggiuntiva" rispetto alle sanzioni complessivamente irrogate (non soltanto riferite all'occupazione di lavoratori "in nero" o alle violazioni in materia di tempi di lavoro).

La quantificazione dell'importo sanzionatorio dovrà avvenire con riferimento alle sole sanzioni immediatamente accertate. Il pagamento della sanzione aggiuntiva

<b>Modello 231</b> CPI S.r.l.	<b>Cod. e rev. template</b> MOD - 1.1	<b>Pagina</b> 22 / 84
----------------------------------	--	--------------------------

costituisce condizione per la revoca del provvedimento di sospensione anche nelle ipotesi in cui lo stesso sia adottato nell'ambito delle attività dell'edilizia, considerata la modifica apportata al comma 2 dell'art. 36 bis del D.L. n. 223/2006 da parte della comma 5 della normativa in esame.

Ove il provvedimento di sospensione sia intervenuto per la violazione della normativa antinfortunistica, inoltre, la revoca può essere disposta dall'autorità giudiziaria a seguito della verifica della regolarizzazione delle violazioni accertate, senza necessariamente attendere anche il pagamento dell'importo della somma dovuta a seguito di prescrizione obbligatoria ai sensi della Legge. 758/1994, in quanto ciò che rileva è la mera reintegrazione dell'ordine giuridico violato.

Viene infine riconosciuta la possibilità di impugnare il provvedimento cautelare in sede amministrativa mediante un ricorso di natura gerarchica alle Direzioni regionali del lavoro territorialmente competenti, secondo quanto stabilito in via generale dal D.P.R. n. 1199 del 1971. Resta comunque inalterata la possibilità della Direzione Provinciale del Lavoro di revocare il provvedimento di sospensione in via di autotutela, ai sensi degli artt. 21 *quinquies* e 21 *nonies* della Legge n. 241/1990.

Successivamente, con l'intervento normativo del 2012 (D. Lgs. n. 109 del 16 luglio 2012) in vigore dal 9 agosto 2012, è stata introdotta la responsabilità dell'ente in caso di utilizzo di manodopera priva di regolare permesso di soggiorno.

Infatti a mente dell'art. 25-duodecies del D.Lgs. 231/01, come modificato, in caso di *"Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da 100 a 200 quote, entro il limite di 150.000 euro."* Tale disciplina deve naturalmente essere coordinata con quanto previsto nel Testo Unico sull'Immigrazione (Decreto Legislativo 25 luglio 1998, n. 286) ed in specie con l'articolo 22, comma 12-bis.

Un dato qualificante della citata novella, è la presenza di una disposizione transitoria finalizzata all'emersione del lavoro irregolare prestato da lavoratori stranieri, non in possesso di permesso di soggiorno valido (o con permesso scaduto) che lavorino a tempo pieno. Con tale misura viene infatti offerta la possibilità a lavoratori clandestini ed irregolari, già presenti nel territorio nazionale, di ottenere il permesso di soggiorno a condizione che i datori di lavoro siano disposti ad assumerli regolarmente ed a

<b>Modello 231</b> CPI S.r.l.	<b>Cod. e rev. template</b> MOD - 1.1	<b>Pagina</b> 23 / 84
----------------------------------	--	--------------------------

versare i relativi contributi. Di tutto ciò dovrà essere presentata idonea documentazione presso le competenti autorità locali.

La regolarizzazione è esclusa per ragioni di ordine pubblico, ossia laddove i lavoratori risultino colpiti da provvedimenti di espulsione per la presenza di precedenti penali legati all'arresto in flagranza, o condanne o segnalazioni anche in base ad accordi o convenzioni internazionali.

La regolarizzazione può essere richiesta dai datori di lavoro che alla data dell'entrata in vigore del citato decreto (9 agosto 2012) occupavano irregolarmente alle proprie dipendenze, da almeno tre mesi, lavoratori stranieri presenti sul territorio nazionale ininterrottamente dal 31 dicembre 2011 o da data antecedente e purché continuino ad occuparli alla data di presentazione della domanda di regolarizzazione. Sono invece esclusi dalla facoltà di regolarizzazione concessa dal D.Lgs. 109/2012 i datori di lavoro che siano stati condannati negli ultimi 5 anni, anche con sentenza non definitiva, per favoreggiamento dell'immigrazione clandestina, intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro.

<b>Modello 231</b> CPI S.r.l.	<b>Cod. e rev. template</b> MOD - 1.1	<b>Pagina</b> 24 / 84
----------------------------------	--	--------------------------

### **1.5 L'ESTENSIONE DELLA RESPONSABILITÀ PENALE AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ, ASSOCIAZIONI ED ENTI ALLE NUOVE FATTISPECIE CRIMINOSE. I REATI DI IMPATTO AMBIENTALE: IL CONTESTO NORMATIVO COMUNITARIO**

Sulla Gazzetta Ufficiale, Serie generale, n. 177 del 1 agosto 2011, con vigenza dal 16 agosto u.s., è stato pubblicato il D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121, recante " Attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della direttiva 2009/123/CE che modifica la direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni". L'intervento del legislatore italiano si pone sulla scorta delle indicazioni comunitarie in materia di tutela penale dell'ambiente, varate dal legislatore comunitario per rafforzare la disciplina di contrasto contro i fenomeni di aggressione all'ambiente considerato nel suo complesso e che prevedevano l'obbligo di introdurre in tutti i singoli Stati membri analoga tutela. Tale obbligo ha quindi originato la direttiva 2008/99/CE, con obbligo di recepimento da parte degli Stati membri dell'Unione entro il 26 dicembre 2010. Pertanto con la legge comunitaria 2009 (legge 4 giugno 2010, n. 96, Art.14) il Governo è stato delegato ad adottare, entro il termine di nove mesi dalla data di entrata in vigore della legge, uno o più decreti legislativi, al fine di recepire le disposizioni di fonte comunitaria, ossia in primo luogo la citata direttiva 2008/99/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 19 novembre 2008, sulla tutela penale dell'ambiente, ma anche altri provvedimenti quali la direttiva 2009/123/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 21 ottobre 2009, di modifica della precedente direttiva 2005/35/CE sull'inquinamento provocato dalle navi. Si demandava altresì ai singoli legislatori nazionali la previsione di opportune sanzioni per le violazioni.

I termini di recepimento delle due direttive, fissati – rispettivamente - al 26 dicembre 2010 e al 16 novembre 2010, hanno trovato tempestivo recepimento con l'emanazione della legge delega; il termine per l'esercizio della delega sarebbe scaduto in data 9 aprile 2011. Anche l'esercizio della delega è stato tempestivo, tenuto conto della proroga di novanta giorni contemplata nell'Art.1 della l. n. 96/2010 per il previsto parere delle Commissioni parlamentari.

<b>Modello 231</b> CPI S.r.l.	<b>Cod. e rev. template</b> MOD - 1.1	<b>Pagina</b> 25 / 84
----------------------------------	--	--------------------------

Quanto ai contenuti del recente D.Lgs. n. 121/2011, già la Relazione illustrativa di accompagnamento al testo presentato dal Governo, sottolineava che, considerati i limiti di pena previsti dalla legge di delega, il recepimento della normativa comunitaria non potesse essere assicurato attraverso un completo ripensamento del sistema dei reati contro l'ambiente, il quale pertanto "potrà costituire oggetto di un successivo intervento normativo". Le nuove disposizioni, pertanto, delegano il Governo al riordino, coordinamento ed integrazione della disciplina dei delitti contro l'ambiente, prevedendo l'inserimento nel Libro Secondo del Codice Penale del Titolo VI-bis di un apposito capo intitolato "Dei delitti contro l'ambiente", tuttavia ciò sarà realizzato con successivi, futuri, interventi normativi.

Allo stato attuale, infatti, il legislatore si è, limitato a prendere in considerazione soltanto quelle disposizioni strettamente necessarie a garantire l'adempimento agli obblighi comunitari scaturenti dalle citate direttive comunitarie, rinviando il programmato riordino dell'intera materia dei reati ambientali.

Pertanto, le diverse fattispecie criminose in materia ambientale, a livello nazionale, trovano ancora una collocazione frammentaria, in quanto sparse in numerosi e differenti, provvedimenti.

Il quadro di riferimento sovranazionale, invece, presenta maggiore unitarietà in quanto è costituito principalmente dalla direttiva 2008/99/CE, la quale all'Art.3 contempla le seguenti ipotesi criminose:

- a) lo scarico, l'emissione o l'immissione illeciti di un quantitativo di sostanze o radiazioni ionizzanti nell'aria, nel suolo o nelle acque, che provochino o possano provocare il decesso o lesioni gravi alle persone o danni rilevanti alla qualità dell'aria, alla qualità del suolo o alla qualità delle acque, ovvero alla fauna o alla flora;
- b) la raccolta, il trasporto, il recupero o lo smaltimento di rifiuti, comprese la sorveglianza di tali operazioni ed il controllo dei siti di smaltimento successivo alla loro chiusura, nonché l'attività effettuata in quanto commerciante o intermediario (gestione rifiuti) che provochi o possa provocare il decesso o lesioni gravi alle persone o danni rilevanti alla qualità dell'aria, alla qualità del suolo o alla qualità delle acque, ovvero alla fauna o alla flora;

<b>Modello 231</b> CPI S.r.l.	<b>Cod. e rev. template</b> MOD - 1.1	<b>Pagina</b> 26 / 84
----------------------------------	--	--------------------------

- c) la spedizione di rifiuti, qualora tale attività rientri nell'ambito dell'Articolo 2 paragrafo 335, del regolamento (CE) n. 1013/2006 del Parlamento europeo e del Consiglio del 14 giugno 2006, relativo alle spedizioni di rifiuti, e sia effettuata in quantità non trascurabile in un'unica spedizione o in più spedizioni che risultino fra di loro connesse;
- d) l'esercizio di un impianto in cui sono svolte attività pericolose o nelle quali siano depositate o utilizzate sostanze o preparazioni pericolose che provochi o possa provocare, all'esterno dell'impianto, il decesso o lesioni gravi alle persone o danni rilevanti alla qualità dell'aria, alla qualità del suolo o alla qualità delle acque, ovvero alla fauna o alla flora;
- e) la produzione, la lavorazione, il trattamento, l'uso, la conservazione, il deposito, il trasporto, l'importazione, l'esportazione e lo smaltimento di materiali nucleari o di altre sostanze radioattive pericolose che provochino o possano provocare il decesso o lesioni gravi alle persone o danni rilevanti alla qualità dell'aria, alla qualità del suolo o alla qualità delle acque, ovvero alla fauna o alla flora;
- f) l'uccisione, la distruzione, il possesso o il prelievo di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette, salvo i casi in cui l'azione riguardi una quantità trascurabile di tali esemplari e abbia un impatto trascurabile sullo stato di conservazione della specie;
- g) il commercio di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette o di parti di esse o di prodotti derivanti, salvo i casi in cui l'azione riguardi una quantità trascurabile di tali esemplari e abbia un impatto trascurabile sullo stato di conservazione della specie;
- h) qualsiasi azione che provochi il significativo deterioramento di un habitat all'interno di un sito protetto;
- i) la produzione, l'importazione, l'esportazione, l'immissione sul mercato o l'uso di sostanze che riducono lo strato di ozono.

<b>Modello 231</b> CPI S.r.l.	<b>Cod. e rev. template</b> MOD - 1.1	<b>Pagina</b> 27 / 84
----------------------------------	--	--------------------------

## **1.6 SEGUE: LA NORMATIVA NAZIONALE DI RECEPIMENTO. L'ESTENSIONE DELLA RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI AD "ALCUNI" REATI AMBIENTALI**

Con il recente D.Lgs. 121/2011 si è aggiunto un altro tassello al quadro della responsabilità degli enti collettivi. Difatti, l'ordinamento giuridico italiano con l'introduzione della disciplina ex D.Lgs. 231/01 ha affiancato la responsabilità penale delle persone giuridiche a quelle delle persone fisiche. Pertanto ove sia dimostrata la responsabilità dell'ente nella commissione di uno dei *reati-presupposto* (nel cui novero oggi rientrano anche i reati ambientali) ed il suo ingiusto profitto o comunque vantaggio, l'ente stesso sarà chiamato a risponderne anche penalmente, eventualmente in concorso con il soggetto persona fisica che ne abbia la direzione e/o la rappresentanza.

Come già accennato, il recente provvedimento del 2011 si colloca, tuttavia, in un contesto normativo alquanto frammentario: la legislazione italiana a tutela dell'ambiente comprende infatti una serie di norme racchiuse in diversi provvedimenti non ancora accorpati in un *corpus* autonomo.

Attualmente la principale disciplina di riferimento è contenuta nel **D.Lgs. 152/2006, Testo Unico Ambientale** (c.d. **T.U.A.**), al quale devono però essere aggiunte altre fattispecie contenute in ulteriori leggi speciali, tutte tendenti alla repressione dei fenomeni, variamente configurati, di inquinamento di aria, acqua, suolo, sottosuolo e paesaggio.

Il citato recente decreto ha peraltro introdotto modifiche sia al **T.U.A.** che al **Codice Penale**; in quest'ultimo sono infatti stati introdotti due nuovi articoli, il 727 bis e il 733 bis, entrambi in tema protezione di specie animali selvatiche e di habitat protetti, assenti dall'impianto normativo comunitario. Proprio tale assenza spiega la ritenuta necessità del legislatore italiano di inserire direttamente all'interno del Codice Penale tali nuove fattispecie relative all'uccisione, distruzione, prelievo o possesso di esemplari di specie animali e vegetali selvatiche protette (Art.727-bis, c.p.) nonché alla distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (Art.733-bis, c.p.).

<b>Modello 231</b> CPI S.r.l.	<b>Cod. e rev. template</b> MOD - 1.1	<b>Pagina</b> 28 / 84
----------------------------------	--	--------------------------

Il decreto del 2011 apporta modifiche anche al T.U.A. (D.Lgs. n. 152/2006), in particolare sotto il profilo sanzionatorio ivi previsto per taluni reati (articoli 137, 256, 257, 259 e 260).

Il legislatore nazionale, tuttavia, non si è limitato ad operare *de plano* una trasposizione del dato normativo comunitario, ma ha operato una selezione, scegliendo cioè di introdurre nel catalogo sempre più eterogeneo e di ampia latitudine dei *Reati 231* solo talune fattispecie criminose. Di conseguenza, le ipotesi di responsabilità degli enti per illeciti ambientali, risultano oggi estese sia a talune figure già contemplate nel D.Lgs. 152/2006 (T.U.A.) sia a figure di nuova introduzione inserite dalla novella all'interno del Codice Penale (Art.727-bis e 733-bis c.p. di cui già al precedente paragrafo).

Tale introduzione comporta una rilevante, duplice, conseguenza: da un lato riveste notevole importanza in quanto per la prima volta prefigura la responsabilità dell'ente in relazione ad illeciti ambientali commessi nel suo interesse o a suo vantaggio, con la corrispondente previsione di sanzioni a suo carico; dall'altro lato, su di un piano squisitamente tecnico giuridico, assume l'ulteriore significato di un inasprimento - almeno di fatto - del quadro della responsabilità degli enti, in quanto estende la relativa responsabilità e le corrispondenti misure sanzionatorie dettate in generale nel quadro *ex 231* ad ipotesi criminose in precedenza contemplate unicamente a titolo contravvenzionale e, pertanto, punite (finora) con sanzioni di natura e portata limitata.

Difatti, dalla tradizionale distinzione dei reati in delitti e contravvenzioni, sul piano applicativo deriva un diverso regime, sia sotto il profilo strutturale - e conseguentemente sul piano probatorio - sia sotto il profilo sanzionatorio. A norma dell'Art.39 del Codice Penale i delitti e le contravvenzioni si distinguono, in base ad un criterio sia quantitativo che qualitativo, a seconda della specie di pena prevista:

- i delitti sono quei reati per cui è prevista la pena dell'ergastolo, della reclusione, della multa;
- le contravvenzioni (Art. 17 c.p.) sono quei reati per cui è prevista la pena dell'arresto (comunque entro prefissati limiti massimi edittali) e/o dell'ammenda.

<b>Modello 231</b> CPI S.r.l.	<b>Cod. e rev. template</b> MOD - 1.1	<b>Pagina</b> 29 / 84
----------------------------------	--	--------------------------

Ulteriore distinzione riguarda il profilo sistematico, giacché i delitti sono in massima parte previsti e puniti dal Libro Secondo del Codice Penale e, sotto il profilo dell'elemento soggettivo/volitivo, possono atteggiarsi sia come dolosi che colposi; sono inoltre sono puniti più gravemente rispetto alle contravvenzioni.

La disciplina delle contravvenzioni, invece, trova spazio nel Libro Terzo del Codice Penale, ma anche - soprattutto - in numerose disposizioni di leggi speciali. Sotto il profilo strutturale, inoltre, presentano la peculiarità che, di fatto, per la loro sussistenza non risulta necessaria la valutazione della presenza dell'elemento soggettivo. In altre parole il giudice condannerà il soggetto agente sulla sola base dell'esistenza di un nesso di causalità tra la condotta posta in essere dal soggetto agente e il divieto contenuto nella norma, senza alcuna considerare per la presenza del dolo o della colpa.

Tale scelta si giustifica alla luce dell'insufficiente efficacia deterrente dei reati contravvenzionali, i quali, a causa del limitato novero delle sanzioni che li assiste e da cui è esclusa l'applicazione delle misure cautelari ed a causa dell'elevato rischio di prescrizione, nella loro originaria formulazione non sono stati riconosciuti come un idoneo presidio per il contrasto alla perpetrazione dei reati ambientali da parte di enti collettivi e società. Infatti, prima del recente D.Lgs. n. 121/2011 l'ordinamento giuridico nazionale sanzionava la gran parte delle condotte punibili in materia ambientale, inizialmente contemplate dalla direttiva 2008/99/CE e poi recepite nel c.d. "Codice dell'ambiente", ossia il decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 (T.U.A.), come reati di pericolo astratto, e le puniva unicamente in via contravvenzionale, con la conseguenza di non avere in tale materia un quadro di sanzioni "*proporzionate, efficaci e dissuasive*" come invece prescritto dalla Direttiva.

Sotto il profilo sanzionatorio **l'Art. 25 undecies** prevede gravi sanzioni per le imprese che si rendano responsabili di reati nei confronti dell'ambiente: si tratta sia di sanzioni pecuniarie, che sanzioni amministrative.

La sanzione pecuniaria è prevista in via generale in relazione a tutte le ipotesi per cui è stata configurata la responsabilità degli enti. La stessa è stata diversamente articolata in proporzione alla ritenuta diversa gravità dei reati presupposto, cooptati nel catalogo di cui al già citato Art. 25-undecies.

<b>Modello 231</b> CPI S.r.l.	<b>Cod. e rev. template</b> MOD - 1.1	<b>Pagina</b> 30 / 84
----------------------------------	--	--------------------------

Sono sanzioni amministrative quelle comminate per l'inquinamento delle acque, per l'omessa bonifica di suolo, sottosuolo e acque inquinate, per l'omissione di misure necessarie al contenimento delle emissioni in aria, fino ad un importo di Euro trecentottantasettemila, e fino ad un importo di Euro quattrocentosessantaquattromila in caso di scarichi di acque industriali con sostanze nocive e pericolose.

Inoltre nei casi più gravi è prevista la possibilità di ricorrere alle più gravi sanzioni di natura interdittiva per l'ente, e detentiva per chi ne abbia la rappresentanza o la direzione, per un periodo di tempo non superiore a sei mesi. In particolare l'applicazione di siffatte misure afflittive è stata infatti riservata soltanto ai casi in cui i reati da cui scaturisce la responsabilità dell'ente siano quelli previsti, rispettivamente:

- 1) dall'Art.137, commi 2, 5 secondo periodo, e 11 D.Lgs. 152/2006;
- 2) dall'Art.256, comma 3 D.Lgs.152/2006;
- 3) dall'Art.260 D.Lgs.152/2006;
- 4) dagli Artt.8, commi 1 e 2, e 9, comma 2 D.Lgs. n. 202/2007.

Solo in tali ipotesi, dunque, sarà possibile applicare alla persona giuridica le medesime sanzioni in via cautelare ai sensi degli artt. 45 e ss. del D.Lgs. 231/2001.

Nel dettaglio il quadro sanzionatorio delineato dal citato Art.25 undecies del D.Lgs.231/01 - a seguito della recente novella del 2011- risulta articolato come segue:

1. In relazione alla commissione dei reati previsti dal Codice Penale, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

- per la violazione dell'Art.727-bis la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;
- per la violazione dell'Art.733-bis la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote.

2. In relazione alla commissione dei reati previsti dal Decreto Legislativo 3 aprile 2006, n. 152, (c.d. Testo Unico Ambientale) si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

- per i reati di cui all'Articolo 29-quattordices, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;
- per i reati di cui all'Art.137:

<b>Modello 231</b> CPI S.r.l.	<b>Cod. e rev. template</b> MOD - 1.1	<b>Pagina</b> 31 / 84
----------------------------------	--	--------------------------

- per la violazione dei commi 1, 7, prima ipotesi, 9, 12 e 14, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;
- per la violazione dei commi 3, 4, 5, primo periodo, 7, seconda ipotesi, 8 e 13, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;
- per la violazione dei commi 2, 5, secondo periodo, e 11, la sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote;
- per i reati di cui all'Art.256:
  - per la violazione dei commi 1, lettera a), e 6, primo periodo, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;
  - per la violazione dei commi 1, lettera b), 3, primo periodo e 5, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;
  - per la violazione del comma 3, secondo periodo, la sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote;
- per i reati di cui all'Art.257:
  - per la violazione del comma 1, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;
  - per la violazione del comma 2, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;
  - per la violazione dell'Articolo 258, comma 4, secondo periodo, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;
- per la violazione dell'Art.259, primo comma, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;
- per il delitto di cui all'Art.260, la sanzione pecuniaria da trecento a cinquecento quote, nel caso previsto dal comma 1 e da quattrocento a ottocento quote nel caso previsto dal comma 2;
- per la violazione dell'Art.260-bis, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote nel caso previsto dai commi 6, 7, secondo e terzo periodo, e 8, primo periodo, e la sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote nel caso previsto dal comma 8, secondo periodo;
- per la violazione dell'Art.279, ad eccezione dell'ultima ipotesi del comma 1, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote.

<b>Modello 231</b> CPI S.r.l.	<b>Cod. e rev. template</b> MOD - 1.1	<b>Pagina</b> 32 / 84
----------------------------------	--	--------------------------

3. In relazione alla commissione dei reati previsti dalla Legge 7 febbraio 1992, n. 150, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

- per la violazione dell'Art.1, comma 1, 2, commi 1 e 2, e 6, comma 4, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;
- per la violazione dell'Art.1, comma 2, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;
- per i reati del codice penale richiamati dall'Articolo 3-bis, comma 1, rispettivamente:
  - la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote, in caso di commissione di reati per cui è prevista la pena non superiore nel massimo ad un anno di reclusione;
  - la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote, in caso di commissione di reati per cui è prevista la pena non superiore nel massimo a due anni di reclusione;
  - la sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote, in caso di commissione di reati per cui è prevista la pena non superiore nel massimo a tre anni di reclusione;
  - la sanzione pecuniaria da trecento a cinquecento quote, in caso di commissione di reati per cui è prevista la pena superiore nel massimo a tre anni di reclusione.

4. In relazione alla commissione dei reati previsti dall'Articolo 3, comma 6, della Legge 28 dicembre 1993, n. 549, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote.

5. In relazione alla commissione dei reati previsti dal Decreto Legislativo 6 novembre 2007, n. 202, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

- per il reato di cui all'Art.9, comma 1, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;
- per i reati di cui agli Artt.8, comma 1, e 9, comma 2, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;
- per il reato di cui all'Art.8, comma 2, la sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote.
- Le sanzioni previste dal comma 2, lettera c), sono ridotte della metà nel caso di commissione del reato previsto dall'Articolo 256, comma 4, del D.Lgs. 152/2006,

<b>Modello 231</b> CPI S.r.l.	<b>Cod. e rev. template</b> MOD - 1.1	<b>Pagina</b> 33 / 84
----------------------------------	--	--------------------------

dandosi così rilievo al "ravvedimento operoso" dell'ente che collabori attivamente con l'autorità di polizia o l'autorità giudiziaria nella limitazione e/o rimozione delle conseguenze dannose del reato posto in essere.

- Nei casi di condanna per i delitti indicati al comma 2, lettera b), n. 3); lettera c), n. 3); lettera g), nonché al comma 5, lettere b) e c), del D.Lgs. 152/2006, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'Articolo 9 comma 2 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, per una durata non superiore a sei mesi.
- Ove l'ente o una sua unità organizzativa vengano stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati di cui all'Articolo 260 del D.Lgs. n. 152/2006, e dell'Articolo 8 del D.Lgs. n. 202/2007, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'Articolo 16, comma 3, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

<b>Modello 231</b> CPI S.r.l.	<b>Cod. e rev. template</b> MOD - 1.1	<b>Pagina</b> 34 / 84
----------------------------------	--	--------------------------

## **1.7 LE LINEE GUIDA ELABORATE DALLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA**

Il medesimo D.Lgs. 231/01, all'art. 6, comma 3, ha previsto che i modelli possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti e comunicati al Ministero della Giustizia.

Sulla scorta di tale disposizione, tutte le principali associazioni di categoria hanno approvato e pubblicato dei propri codici di comportamento.

In merito alle linee guida delle associazioni di categoria, il D.M. 26 giugno 2003 n. 201 ("Regolamento recante disposizioni regolamentari relative al procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica") ribadisce che le associazioni rappresentative degli enti comunicano al Ministero della Giustizia i codici di comportamento contenenti indicazioni specifiche e concrete di settore per l'adozione e per l'attuazione dei modelli di organizzazione e di gestione previsti; prevede inoltre espressamente che decorsi trenta giorni dalla data di ricevimento da parte del Ministero della Giustizia senza che siano state formulate osservazioni, tale codice acquista efficacia.

In particolare, appare opportuno ricordare il contributo offerto da Confindustria, che ha definito le proprie linee guida finalizzate alla costituzione di un valido sistema di controllo preventivo. Tali linee guida sono state diffuse in data 7 marzo 2002, integrate in data 3 ottobre 2002 con appendice relativa ai c.d. reati societari (introdotti nel D. Lgs. 231/2001 con il D. Lgs. n. 61/2002), aggiornate il 24 maggio 2004 e, da ultimo, trasmesse al Ministero della Giustizia il 18 febbraio 2008 per gli adeguamenti diretti a fornire indicazioni in merito alle misure idonee a prevenire la commissione dei nuovi reati-presupposto in materia di abusi di mercato, pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, criminalità organizzata transnazionale, salute e sicurezza sul lavoro e antiriciclaggio (aggiornamento al 31 marzo 2008).

<b>Modello 231</b> CPI S.r.l.	<b>Cod. e rev. template</b> MOD - 1.1	<b>Pagina</b> 35 / 84
----------------------------------	--	--------------------------

Il 2 aprile 2008 il Ministero della Giustizia ha comunicato la conclusione del procedimento di esame della nuova versione delle *"Linee guida di Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001"*.

Le fasi fondamentali che le Linee Guida individuano nella costruzione dei Modelli possono essere così schematizzate:

- una prima fase, consistente nell'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (area / settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D. Lgs. 231/01;
- una seconda fase consistente nella progettazione del sistema di controllo (c.d. *protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente*), ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente (cioè ridurre ad un livello accettabile) i rischi identificati.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo, secondo le Linee Guida, nell'ultima versione aggiornata, proposte da Confindustria, sono:

- a) il Codice Etico con riferimento ai reati considerati;
- b) un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità;
- c) le procedure manuali ed informatiche (sistemi informativi) tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo. In questo ambito una particolare efficacia preventiva riveste lo strumento di controllo rappresentato dalla separazione di compiti fra coloro che svolgono fasi (attività) cruciali di un processo a rischio;
- d) i poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite;
- e) il sistema di controllo di gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;

CPI SRL. Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs.231.01 Parte Generale	Filename: Colgate - Palmolive Italia S.r.L. Modello 231.01 Vers.1.1
CPI SRL CONFIDENTIAL AND PROPRIETARY	

<b>Modello 231</b> CPI S.r.l.	<b>Cod. e rev. template</b> MOD - 1.1	<b>Pagina</b> 36 / 84
----------------------------------	--	--------------------------

f) la comunicazione al personale e sua formazione.

Secondo tali Linee Guida di Confindustria, le componenti sopra descritte devono integrarsi organicamente in un'architettura del sistema che rispetti una serie di principi di controllo, tra i quali:

- *ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua*: per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.
- *nessuno può gestire in autonomia un intero processo*: il sistema deve garantire l'applicazione del principio di separazione di funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione, deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione.
- *documentazione dei controlli*: il sistema di controllo deve documentare (eventualmente attraverso la redazione di verbali) l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione.

Anche numerose associazioni di categoria hanno provveduto, in tempi più recenti, all'emanazione di proprie direttive rivolte agli aderenti del settore; in particolare l'ABI (Associazione Bancaria Italiana) ha provveduto a emanare, nel mese di febbraio 2004, la nuova versione delle proprie linee guida per l'adozione di modelli organizzativi sulla responsabilità amministrativa delle banche per illeciti dipendenti da reato, anch'esse già approvate dal Ministero della Giustizia, così come una versione specifica del Modello di Controllo è stata altresì predisposta dall'ANIA per le aziende del settore assicurativo, integrandone le previsioni con le precedenti indicazioni ISVAP (circolari del 03.03.1999 e del 30.12.2005) in tema di controlli interni e gestione dei rischi. Ugualmente l'ANCE, l'organismo rappresentativo dell'imprenditoria edile, ha promulgato nell'agosto 2009 le proprie linee guida, sviluppando ed approfondendo in

<b>Modello 231</b> CPI S.r.l.	<b>Cod. e rev. template</b> MOD - 1.1	<b>Pagina</b> 37 / 84
----------------------------------	--	--------------------------

modo mirato agli ambiti pertinenti l'attività edilizia, quanto già contenuto nelle Linee Guida di Confindustria.

Nella predisposizione del presente Modello, la Società si è principalmente ispirata alle citate Linee Guida di Confindustria. Le eventuali divergenze rispetto a punti specifici delle Linee Guida di Confindustria rispondono all'esigenza di adeguare le misure organizzative e gestionali all'attività concretamente svolta dalla Società ed al contesto nel quale essa opera.

E' opportuno evidenziare che la mancata conformità a punti specifici delle Linee Guida di Confindustria non inficia di per sé la validità del Modello. Il singolo Modello infatti, dovendo essere redatto con riguardo alla realtà concreta della società cui si riferisce, ben può discostarsi in taluni specifici punti dalle Linee Guida (che, per loro natura, hanno carattere generale), quando ciò sia dovuto alla necessità di garantire maggiormente le esigenze tutelate dal Decreto.

<b>Modello 231</b> CPI S.r.l.	<b>Cod. e rev. template</b> MOD - 1.1	<b>Pagina</b> 38 / 84
----------------------------------	--	--------------------------

## **2. L'ATTUAZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ALL'INTERNO DELLA SOCIETÀ "COLGATE - PALMOLIVE ITALIA S.R.L."**

### **2.1 LA COSTRUZIONE DEL "MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO" EX LEGGE 231/2001. OBIETTIVI PERSEGUITI E FINALITÀ DEL MODELLO**

La Società "Colgate - Palmolive Italia S.r.l.", affermata realtà imprenditoriale nel settore della produzione di detergenti destinati alla cura, pulizia ed igiene sia personale che della casa, al fine di garantire al meglio il rispetto delle regole di correttezza e trasparenza nella conduzione delle proprie attività aziendali, sin dal giugno 2006 risulta dotata di regole aziendali conformi ai principi del *Decreto 231* avendo la stessa conformato le proprie procedure operative ed i propri processi organizzativi ai criteri sanciti nel "Modello di Organizzazione Gestione e Controllo" implementato dalla controllante Colgate-Palmolive S.p.A..

Successivamente, anche alla luce della vastità degli ambiti in cui l'attività della Colgate -Palmolive italia S.r.l. è potenzialmente interessata, date le specifiche criticità derivanti dal coinvolgimento nel ramo industriale chimico, la Società ha optato per la creazione di un autonomo *Modello 231*, nel quale riflettere le accennate peculiarità, la cui approvazione è avvenuta con delibera consiliare in data 28 aprile 2011.

In particolare, a seguito di uno specifico supplemento di indagine, si è tratta conferma della specificità della sede di stabilimento anche per la diversa natura ed allocazione dei rischi collegati alle attività ivi realizzate, incentrati sulle tradizionali figure di reato previste, ossia quelli contro la Pubblica Amministrazione e quelli in materia societaria, cui si aggiungono i reati commessi in violazione delle norme in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro e quelli c.d. di impatto ambientale, particolarmente rilevanti in presenza di attività esercitate presso stabilimenti di tipo manifatturiero.

Pertanto, all'esito di tale decisione, di natura gestoria ed adottata in un'ottica di trasparenza e di valorizzazione delle esigenze delle singole consociate, l'attuale assetto delle società Colgate-Palmolive in Italia sotto il profilo della rispondenza ai dettami del D. Lgs. 231/01 prevede la seguente ripartizione:

CPI SRL. Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs.231.01 Parte Generale	Filename: Colgate - Palmolive Italia S.r.l. Modello 231.01 Vers.1.1
CPI SRL CONFIDENTIAL AND PROPRIETARY	

<b>Modello 231</b> CPI S.r.l.	<b>Cod. e rev. template</b> MOD - 1.1	<b>Pagina</b> 39 / 84
----------------------------------	--	--------------------------

- Colgate - Palmolive S.p.A. e Colgate-Palmolive Commerciale S.r.l., entrambe destinatarie dei principi sanciti nel *Modello 231* originariamente predisposto in capo alla controllante ed oggetto di costante revisione, monitoraggio ed aggiornamento - in seguito ad evoluzioni societarie e/o normative - da parte dell'Organismo di Vigilanza della Colgate-Palmolive S.p.A.;
- Colgate- Palmolive Italia S.r.l. dotata di un autonomo *Modello 231*, di cui al presente documento, e di un proprio Organismo di Vigilanza, il tutto meglio descritto al successivo "**Paragrafo 2.4 Adozione del Modello 231 all'interno della società Colgate - Palmolive Italia S.r.l.**". La sua vigenza, perciò, deve intendersi senza eccezioni nei confronti di tutti i dipendenti, collaboratori, rappresentanti, fornitori e, più in generale, nei confronti di tutti coloro i quali proseguano ovvero instaurino *ex novo* rapporti giuridici con la società Colgate - Palmolive Italia S.r.l., ai quali, pertanto, viene raccomandato di tenere comportamenti corretti e trasparenti nell'espletamento delle attività.

Trattandosi, comunque, delle tre consociate italiane operative del Gruppo Colgate-Palmolive, permangono immutati i principi generali cui la stessa Colgate - Palmolive da sempre informa il proprio operato, sia a livello internazionale che locale.

Analogamente permangono anche tutti gli strumenti ed i criteri operativi finora individuati e predisposti in applicazione dell'unico *modello organizzativo 231*, in quanto dati ormai acquisiti nell'esperienza di ciascuna entità.

Si rinvia alla *Parte Speciale* del presente Modello per quanto attiene l'analisi dettagliata delle singole ipotesi criminose contemplate dal D.Lgs. 231/01 ed i rischi ivi evidenziati.

<b>Modello 231</b> CPI S.r.l.	<b>Cod. e rev. template</b> MOD - 1.1	<b>Pagina</b> 40 / 84
----------------------------------	--	--------------------------

## 2.2 STRUTTURA DEL MODELLO

Anche in sede di redazione di un autonomo *Modello 231* per la società Colgate-Palmolive Italia S.r.l., stante le ricordate specificità legate al tipo di attività esercitata, viene confermato l'impianto strutturale del presente documento, articolato come segue:

- una prima parte di carattere descrittivo ("**Parte Generale**") recante la descrizione delle evoluzioni normative che hanno caratterizzato l'ampliamento del quadro legislativo di riferimento e della genesi dell'intervento realizzato all'interno della Società;
- una successiva parte di carattere operativo ("**Parte Speciale**"), incentrata sulle maggiori aree di criticità rilevate *in loco*.

In particolare tale analisi, circoscritta alle fattispecie ritenute potenzialmente più rilevanti secondo un criterio probabilistico, ha condotto alla trattazione, con particolare approfondimento delle seguenti fattispecie ex D.Lgs.231/01:

- i reati contro la Pubblica Amministrazione;
- i reati cc.dd. societari;
- i reati contro il patrimonio;
- i reati contro la personalità individuale derivanti da violazioni delle norme in materia di prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- i reati ambientali.

Al contrario, sono state ritenute estranee all'attività concretamente svolte dalla Colgate – Palmolive Italia S.r.l., o comunque difficilmente ipotizzabili nel concreto, le figure di reato previste ex artt. 25-*bis* 25-*quater*, 25-*quinqies*, rispettivamente concernenti:

- i reati di falsità in monete, in carta di pubblico credito ed in valori di bollo;
- i reati di terrorismo;
- taluni reati verso la persona (quali, in particolare, la riduzione ed il mantenimento in schiavitù e la tratta delle persone, nonché quelli inerenti la mutilazione genitale femminile).

CPI SRL. Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs.231.01 Parte Generale	Filename: Colgate – Palmolive Italia S.r.l. Modello 231.01 Vers.1.1
CPI SRL CONFIDENTIAL AND PROPRIETARY	

<b>Modello 231</b> CPI S.r.l.	<b>Cod. e rev. template</b> MOD - 1.1	<b>Pagina</b> 41 / 84
----------------------------------	--	--------------------------

Ove peraltro in futuro, in sede di aggiornamento del Modello, emergesse l'opportunità di un inserimento di una copertura anche per tali reati, attualmente non ipotizzabili, ciò avverrà mediante una più dettagliata analisi di queste ultime fattispecie.

<b>Modello 231</b> CPI S.r.l.	<b>Cod. e rev. template</b> MOD - 1.1	<b>Pagina</b> 42 / 84
----------------------------------	--	--------------------------

## **2.3 MODELLO, CODICE DI COMPORTAMENTO E CODICE DI CONDOTTA**

La Colgate - Palmolive da sempre ha avvertito la necessità che ogni attività aziendale rispondesse ai valori ed alle politiche adottate all'interno dell'Azienda, formalizzati fin dagli anni '90 nel Codice di Condotta aziendale e di applicazione *worldwide*; in linea con tale esigenza, perciò, già in passato aveva adottato idonee procedure aziendali, sia per la sede legale di Roma che per lo stabilimento manifatturiero di Anzio.

Tutto ciò risulta ora specificamente confermato per ciascuna delle tre consociate italiane del Gruppo Colgate-Palmolive ed in particolare, mediante il presente documento, per la Colgate-Palmolive Italia S.r.l..

In tale documento, ed in specie nell'allegato **Codice di Comportamento**, sono quindi contenuti i principi ormai acclarati in quanto formalizzazione dei valori sociali ed etici cui il Gruppo Colgate-Palmolive da sempre ispira il proprio operato ed oggetto di condivisione con i propri dipendenti, collaboratori e terzi in genere.

Ai sensi del D.Lgs. 231/01 tutte le operazioni aziendali relative a processi individuati come *sensibili* devono essere attuate in conformità alle regole ed ai principi contenuti nel presente Modello e nei Codici ivi allegati e/o richiamati, intesi in combinato disposto in quanto destinati ad integrarsi vicendevolmente e contenenti i fondamentali principi di correttezza e trasparenza cui deve informarsi l'agire societario.

Il Modello ed il Codice Comportamento, insieme al Codice di Condotta che vi è racchiuso, sono dunque strumenti complementari ed integrati, cui deve pertanto informarsi, oltre che alle vigenti leggi, ogni attività posta in essere direttamente da ogni ufficio, area e funzione esistente all'interno di ciascuna delle consociate italiane del Gruppo Colgate - Palmolive e, in particolare, la società Colgate-Palmolive S.r.l., e la cui violazione, pertanto, potrà costituire oggetto di sanzione disciplinare anche ai sensi del D. Lgs. 231/01.

CPI SRL Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs.231.01 Parte Generale	Filename: Colgate - Palmolive Italia S.r.l. Modello 231.01 Vers.1.1
CPI SRL CONFIDENTIAL AND PROPRIETARY	

<b>Modello 231</b> CPI S.r.l.	<b>Cod. e rev. template</b> MOD - 1.1	<b>Pagina</b> 43 / 84
----------------------------------	--	--------------------------

**ADOZIONE DEL MODELLO 231 ALL'INTERNO DELLA SOCIETA' COLGATE - PALMOLIVE ITALIA S.R.L.**

L'attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è garantita da un sistema integrato di regole, procedure e sanzioni disciplinari, dettagliatamente descritte nella "**Parte Speciale**" (**Capitolo 6, Par. 6.2** e sgg.) il cui corretto funzionamento, nonché le necessarie attività di aggiornamento, sono istituzionalmente affidate all'Organismo di Vigilanza, il cui compito è, perciò, di generale supervisione e controllo circa la stessa efficienza del Modello.

L'applicazione del Modello è, inoltre, garantita anche da un apposito programma di formazione interaziendale, svolto secondo modalità differenziate al fine di garantirne il recepimento ad ogni livello.

In particolare, ai fini del presente documento, è stato vagliato il livello di controllo esistente sull'attività di gestione, fondato su strumenti di prassi amministrativa e contabile di comprovata affidabilità e governato dall'applicazione di consolidate procedure, sia manuali che informatiche, registrate condivise e tracciabili, atte a documentare con tempestività ed accuratezza ogni operazione. Inoltre è stata altresì riscontrata la presenza di molteplici livelli di verifica, tutti adeguatamente considerati e valutati sul piano dell'efficienza nel corso della "*mappatura delle aree a rischio di reato*", per il cui dettaglio si rinvia alla "**Parte Speciale**" del presente *Modello 231*, contenente l'analisi specifica delle attività, aree e funzioni aziendali esaminate e l'indicazione di quelle ritenute potenzialmente "*sensibili*", come approvato nella versione definitiva con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 30 aprile 2013.

Garantisce infine, la stessa effettività del Modello anche il richiamo ad un sistema disciplinare, allegato alla succitata "**Parte Speciale**", specificamente predisposto allo scopo di sanzionare le condotte rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01, sempre nel rispetto della vigente normativa giuslavorista.

CPI SRL. Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs.231.01 Parte Generale	Filename: Colgate – Palmolive Italia S.r.L. Modello 231.01 Vers.1.1
CPI SRL CONFIDENTIAL AND PROPRIETARY	

<b>Modello 231</b> CPI S.r.l.	<b>Cod. e rev. template</b> MOD - 1.1	<b>Pagina</b> 44 / 84
----------------------------------	--	--------------------------

In quest'ottica la presente Parte Generale, e più in generale il Modello di cui essa è parte, si pongono quindi in linea di ideale prosecuzione, e senza alcuna soluzione di continuità, con quanto inizialmente tracciato nel "Modello di Organizzazione Gestione e Controllo" redatto in via unitaria in sede di prima implementazione del *Modello 231* presso la sola società controllante Colgate - Palmolive S.p.A. già dal 2006.

Difatti fin da allora le società italiane del Gruppo Colgate - Palmolive hanno recepito i principi del Decreto Legislativo 231/01, conformando i propri modelli organizzativi e le proprie procedure ai criteri in esso contemplati. Tutto ciò è, finora, avvenuto mediante previsione di un unico modello organizzativo, redatto ai sensi del D.Lgs. 231/01, soggetto alla vigilanza di un organismo *ad hoc* istituito a tale scopo (**Organismo di Vigilanza**) che - pur formalmente insediato presso la capogruppo Colgate - Palmolive S.p.A., da sempre ha operato per garantire la trasparenza, correttezza e conformità alle vigenti normative dell'agire sociale di ciascuna delle altre controllate (Colgate - Palmolive Italia S.r.l. e Colgate - Palmolive Commerciale S.r.l.). In tale ottica, infatti, il compito di monitoraggio, verifica ed adeguamento affidato al predetto Organismo di Vigilanza non si è limitato alle attività poste in essere dalla controllante ma si è esteso anche agli ambiti specificamente di pertinenza delle controllate, il tutto come risulta dalla documentazione aziendale, in specie dai verbali dell'O.d.V., debitamente redatti e conservati in atti della società Colgate-Palmolive S.p.A..

Successivamente, con autonoma delibera del Consiglio di Amministrazione della Colgate-Palmolive Italia S.r.l., in data 28 aprile 2011, si è optato per l'adozione di un differente approccio, in un'ottica prudenziale ed in considerazione delle già ricordate specificità legate alla natura produttiva, ed ai connessi rischi, delle attività svolte dalla società Colgate-Palmolive Italia S.r.l. presso il sito produttivo di Anzio (c.d. *Anzio Plant*). Pertanto si è scelto di dotare la suddetta società di un autonomo Modello 231, di cui al presente documento, che pur recependo quanto già acclarato in termini di criteri guida e direttive nell'originario *Modello 231*, riflette altresì i necessari adeguamenti imposti dalla natura delle attività esercitate presso.

Di conseguenza si è altresì prevista la creazione di un autonomo Organismo di Vigilanza, di cui al successivo **Capitolo 3**.

<b>Modello 231</b> CPI S.r.l.	<b>Cod. e rev. template</b> MOD - 1.1	<b>Pagina</b> 45 / 84
----------------------------------	--	--------------------------

### 3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

#### 3.1 INDIVIDUAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 231/01 prevede che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e di curarne l'aggiornamento sia affidato a un organismo della Società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

A tal fine viene istituito il suddetto organismo in composizione collegiale, quale nominato dal Consiglio di Amministrazione della Colgate - Palmolive Italia S.r.l in data 28 aprile 2011, per la durata di un esercizio sociale a decorrere dal conferimento, in persona dei signori:

- l' Ing Michele Patete, Amministratore Delegato della Colgate - Palmolive Italia S.r.l. e *Plant Director* dello stabilimento di Anzio, quale membro interno;
- la Dott.ssa Angela Sgammato, Responsabile della Funzione Risorse Umane (*HR Manager*), quale membro interno;
- l'Avv. Vivien Gullotta, del Foro di Taranto, membro esterno con adeguate competenze in materia legale e societaria, già investita del ruolo di componente esterno e delle funzioni di Presidente dell'Organismo di Vigilanza istituito presso la società controllante Colgate - Palmolive S.p.A..

La composizione, la durata ed i compiti del costituito O.d.V. , per quanto non espressamente previsto nel presente documento, sono dettagliatamente individuati nell'allegato **Regolamento Interno**, di cui *infra*.

<b>Modello 231</b> CPI S.r.l.	<b>Cod. e rev. template</b> MOD - 1.1	<b>Pagina</b> 46 / 84
----------------------------------	--	--------------------------

### **3.2 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

Rientrano nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza della società Colgate - Palmolive Italia S.r.l., più dettagliatamente descritte nel documento intitolato **Regolamento Interno** (Allegato n. I del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo), le attività di analisi dell'efficacia preventiva del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo in ordine ai reati ex D.Lgs. 231/01 e di vigilanza sull'attuazione del Modello medesimo, inclusa la rilevazione delle eventuali violazioni.

Analoga importanza ha, inoltre, l'attività di manutenzione, con specifico riferimento all'attività di aggiornamento, sia in dipendenza da modifiche normative sia, come nel caso della anzi descritta operazione di suddivisione con creazione di un autonomo modello per il Plant di Anzio, a seguito di mutamenti e/o riorganizzazioni nella struttura societaria o in ambito infra-gruppo.

Pertanto rientrano tra i compiti dell'Organismo di Vigilanza le seguenti attività:

- la verifica periodica, nell'ambito delle aree a rischio reato, di singole operazioni o atti;
- la verifica a campione e senza preavviso, nelle aree a rischio reato, sull'effettiva osservanza delle procedure e degli altri sistemi di controllo esistenti;
- il costante monitoraggio delle aree aziendali e della loro evoluzione, anche mediante informazioni richieste ai Responsabili di ciascuna area;
- la raccolta delle segnalazioni provenienti da qualsiasi dipendente in ordine a:
  - eventuali criticità delle misure introdotte dal presente Modello;
  - violazioni delle stesse;
  - ogni situazione fonte di potenziale esposizione al rischio di reati *ex 231*;
- la raccolta, la conservazione e la gestione, in un archivio appositamente dedicato, delle documentazioni inerenti:
  - l'aggiornamento delle procedure e delle altre misure previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
  - le informazioni raccolte o pervenute nello svolgimento della propria attività;
  - l'evidenza delle varie attività svolte;

CPI SRL. Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs.231.01 Parte Generale	Filename: Colgate – Palmolive Italia S.r.L. Modello 231.01 Vers.1.1
CPI SRL CONFIDENTIAL AND PROPRIETARY	

<b>Modello 231</b> CPI S.r.l.	<b>Cod. e rev. template</b> MOD - 1.1	<b>Pagina</b> 47 / 84
----------------------------------	--	--------------------------

- la documentazione relativa agli incontri con gli organi societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce;

- la verifica, anche all'interno di ciascuna singola area a rischio di reato, dell'attuazione da parte di tutti i responsabili aziendali di idonee procedure di diffusione ed informazione.

L'Organismo di Vigilanza dispone a richiesta delle risorse finanziarie necessarie ed adeguate allo svolgimento dei propri compiti, definiti all'inizio dell'esercizio nel quale è nominato - nel corso della prima riunione (c.d. di insediamento) per l'espletamento delle attività di vigilanza concordate, annualmente, nel Piano di Azione.

L'Organismo può altresì avvalersi, a seconda delle proprie necessità, dell'ausilio delle strutture aziendali presenti. Inoltre, pur mantenendo la titolarità delle attività, può servirsi del supporto di consulenti esterni, con totale sopportazione dei costi a carico del proprio *budget*.

L'Organismo di Vigilanza, infine, cura la predisposizione e l'aggiornamento del proprio **Regolamento Interno** contenente la specifica descrizione dei compiti e del procedimento seguito dall'OdV stesso nello svolgimento della propria attività.

<b>Modello 231</b> CPI S.r.l.	<b>Cod. e rev. template</b> MOD - 1.1	<b>Pagina</b> 48 / 84
----------------------------------	--	--------------------------

### **3.3 ATTIVITÀ DI REPORTING NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIALI**

L'Organismo di Vigilanza nominato per la società Colgate Palmolive Italia S.r.l. riporta i risultati della propria attività al Consiglio di Amministrazione, anche per tramite dell'Amministratore Delegato, Ing. M. Patete, anche nella sua qualità di *Plant Director* dello stabilimento produttivo di Anzio e membro interno del costituito O.d.V., mediante:

- relazioni periodiche (in forma di verbali di riunioni dell'O.d.V. redatti su supporto cartaceo progressivamente numerato e munito di vidimazione notarile) inerenti i risultati del proprio operato e delle attività di vigilanza, manutenzione ed aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo svolta
- comunicazione del riscontro di eventuali violazioni del sistema di controllo esistente, in vista dell'adozione delle opportune sanzioni;
- nei casi più gravi, immediata comunicazione di eventuali accadimenti e circostanze che evidenzino criticità o rischi del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo predisposto;
- relazione annuale del risultato del proprio operato e dell'attività di vigilanza, manutenzione e aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo svolta.

Inoltre nei casi più gravi è altresì prevista l'immediata comunicazione anche al ed al Collegio Sindacale di eventuali accadimenti e circostanze che evidenzino criticità o rischi del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato.

<b>Modello 231</b> CPI S.r.l.	<b>Cod. e rev. template</b> MOD - 1.1	<b>Pagina</b> 49 / 84
----------------------------------	--	--------------------------

### 3.4 FLUSSI INFORMATIVI

Ai fini di un'effettiva e completa vigilanza sull'efficacia del presente Modello, così da accertarne eventuali violazioni, i soggetti preposti alla gestione di ciascuna area, benché non formalmente responsabili, devono fornire all'Organismo di Vigilanza - così come peraltro previsto anche dall'art. 6, comma 2, lett. d) del D.Lgs. 231/01 - tutte le informazioni potenzialmente rilevanti.

Tale obbligo è particolarmente rilevante per le aree individuate come '*sensibili*' a seguito della "mappatura dei rischi", e prevede il reporting sia delle risultanze delle attività di verifica poste in essere periodicamente in tali aree sia il reporting di ogni anomalia probabile o eventualmente verificatasi.

A mero titolo esemplificativo si elencano di seguito alcune categorie di informazioni che devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche contro ignoti, per i reati di cui al Decreto Legislativo;
- le richieste di assistenza legale inoltrate da dipendenti e/o dirigenti nei confronti dei quali la Magistratura stia procedendo per uno dei reati di cui al D.Lgs. 231/01;
- le risultanze di eventuali commissioni d'inchiesta o le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D.Lgs. 231/01;
- le notizie relative all'attuazione del presente Modello all'interno dell'Azienda ed ai relativi esiti;
- le risultanze degli eventuali procedimenti disciplinari svolti e delle sanzioni irrogate, con le relative motivazioni.

L'Organismo di Vigilanza, ove necessario od opportuno, può richiedere dalle singole Funzioni aziendali la trasmissione di tutte le altre informazioni che ritenga utile acquisire ai fini delle sue attività di controllo.

La diffusione del presente Modello unitamente ai documenti ad esso allegati devono formare oggetto di apposita diffusione nei confronti dei dipendenti e dei collaboratori della Colgate-Palmolive Italia S.r.l..

CPI SRL. Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs.231.01 Parte Generale	Filename: Colgate – Palmolive Italia S.r.L. Modello 231.01 Vers.1.1
CPI SRL CONFIDENTIAL AND PROPRIETARY	

<b>Modello 231</b> CPI S.r.l.	<b>Cod. e rev. template</b> MOD - 1.1	<b>Pagina</b> 50 / 84
----------------------------------	--	--------------------------

In particolare, se ne prevede la materiale consegna o comunque la relativa fruibilità a tutto il personale dipendente; la Società provvederà anche all'organizzazione di appositi corsi e seminari.

Tutti i nuovi assunti, infine, riceveranno copia della Parte Generale del presente Modello, comprensiva della documentazione allegata e/o richiamata, e saranno destinatari di un'apposita informativa sull'argomento contenuta nella lettera di assunzione.

Il presente Modello, unitamente a quanto vi è allegato, è disponibile per tutti i dipendenti sul sito di seguito indicato e viene richiamato per i terzi (collaboratori, fornitori, consulenti, ecc.).

Infine, la Società provvederà anche all'organizzazione di appositi corsi e seminari laddove si riscontri una specifica esigenza formativa.

<b>Modello 231</b> CPI S.r.l.	<b>Cod. e rev. template</b> MOD - 1.1	<b>Pagina</b> 51 / 84
----------------------------------	--	--------------------------

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO**

***ai sensi del D.Lgs. n°. 231/2001***

**CODICE DI COMPORTAMENTO**

**COLGATE-PALMOLIVE ITALIA S.R.L.**

**OTTOBRE 2012**

<b>"Codice di Comportamento"</b>	<b>Data Consegna:</b> <b>Ottobre 2012</b>
----------------------------------	--

<b>Modello 231</b> CPI S.r.l.	<b>Cod. e rev. template</b> MOD - 1.1	<b>Pagina</b> 52 / 84
----------------------------------	--	--------------------------

## Sommaro

<b>1</b>	<b>AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI DEL CODICE</b> .....	<b>54</b>
<b>2</b>	<b>ORGANISMO DI VIGILANZA</b> .....	<b>55</b>
<b>3</b>	<b>PRINCIPI E NORME DI RIFERIMENTO</b> .....	<b>56</b>
3.1	PRINCIPI FONDAMENTALI .....	56
	Obiettività e imparzialità.....	57
	Riservatezza delle informazioni.....	57
	Diligenza e accuratezza nelle registrazioni contabili.....	57
3.2	AMMINISTRAZIONE DELLA SOCIETÀ .....	58
3.3	VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE .....	58
3.4	SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO .....	58
3.5	RAPPORTI CON I TERZI .....	59
	Rapporti con dipendenti e collaboratori.....	59
	Rapporti con la Pubblica Amministrazione .....	59
3.6	TUTELA DELL'AMBIENTE.....	60
<b>4</b>	<b>SISTEMA DISCIPLINARE</b> .....	<b>61</b>
<b>5</b>	<b>DISPOSIZIONI FINALI</b> .....	<b>62</b>

<b>Modello 231</b> CPI S.r.l.	<b>Cod. e rev. template</b> MOD - 1.1	<b>Pagina</b> 53 / 84
----------------------------------	--	--------------------------

## PREMESSA

La società Colgate-Palmolive Italia S.r.l. (di seguito anche "la Società") al fine di rendere effettivamente vigenti all'interno della propria azienda i principi etici e sociali dei quali riconosce l'importanza, ha predisposto il presente Codice di Comportamento volto alla individuazione, in modo chiaro ed univoco, dei valori ai quali la stessa uniforma da sempre, la propria attività.

All'interno del presente documento risulta peraltro interamente recepito il Codice Etico già adottato dalle consociate italiane del Gruppo Colgate – Palmolive, nonché il richiamato Codice di Condotta già predisposto dalla Colgate-Palmolive Company di New York USA fin dal 1987 con l'intento di essere seguito da tutte le consociate del gruppo nel mondo. Cosciente del proprio ruolo, infatti, il Gruppo Colgate ha improntato la propria attività e la propria politica al perseguimento di standard etici e deontologici sempre elevati; per questo è precisa volontà confermare anche in tal sede l'eticità dei comportamenti quale primario punto di riferimento delle proprie attività e delle proprie scelte manageriali.

La società Colgate-Palmolive Italia S.r.l. pertanto, anche nel proprio specifico ambito di attività deputata alla produzione manifatturiera dei prodotti a marchio Colgate, richiede ai suoi dipendenti e a tutti coloro che interagiscano o si trovino a qualsiasi titolo coinvolti con essa nell'esercizio dell'impresa, il rispetto delle regole aziendali e dei principi sanciti nei succitati documenti, ritenendo che ciò sia imprescindibile per il corretto funzionamento, la reputazione e l'immagine della Società nonché per la stessa prosecuzione del rapporto con il singolo interessato, necessariamente improntato alla fiducia ed alla affidabilità.

<b>Modello 231</b> CPI S.r.l.	<b>Cod. e rev. template</b> MOD - 1.1	<b>Pagina</b> 54 / 84
----------------------------------	--	--------------------------

## **4.AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI DEL CODICE**

I principi e le disposizioni del presente Codice di Comportamento sono da ritenersi vincolanti per ogni componente degli organi sociali, i dipendenti, i collaboratori e tutti coloro che intrattengono rapporti contrattuali, anche di natura occasionale e/o temporanea, con la Società (di seguito in breve "destinatari").

In particolare l'attività gestoria demandata agli organi sociali si ispira ai principi individuati dai richiamati documenti, Codice Etico e Codice di Condotta, nonché a quegli ulteriori previsti nel presente documento, al fine di definire le strategie e gli obiettivi dell'impresa.

I dipendenti, i collaboratori anche non subordinati, i consulenti ed assimilati, nonché quanti instaurano rapporti commerciali con la Società sono parimenti tenuti – in funzione della natura del rapporto intercorrente – a conformare i propri comportamenti alle disposizioni di tutti i richiamati Codici.

La Società si impegna, pertanto, a diffondere entrambi nei confronti dei destinatari e ad assicurarne la piena e corretta comprensione anche mediante predisposizione di idonei strumenti di comunicazione.

<b>Modello 231</b> CPI S.r.l.	<b>Cod. e rev. template</b> MOD - 1.1	<b>Pagina</b> 55 / 84
----------------------------------	--	--------------------------

## 5. ORGANISMO DI VIGILANZA

Al fine di assicurare la piena applicazione del Codice in oggetto, la società Colgate-Palmolive Italia S.r.l., nell'ambito del progetto di implementazione di un autonomo Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01, ha istituito al proprio interno con delibera consiliare del 6 giugno 2012 l'Organismo di Vigilanza, organismo *ad hoc* dotato di un proprio *budget* e di ampia autonomia, rispondente esclusivamente al Consiglio di Amministrazione, direttamente o per tramite dei suoi membri delegati, al quale sono demandati i seguenti compiti:

- monitorare costantemente l'applicazione del Codice Etico , di Condotta e di Comportamento da parte dei soggetti interessati, anche attraverso l'accoglimento delle eventuali segnalazioni;
- segnalare eventuali violazioni dei precetti in esso sanciti ed applicare, di conseguenza, idonee misure sanzionatorie;
- esprimere pareri vincolanti in relazione alle procedure da attuare al fine di garantirvi piena attuazione all'interno della società
- vigilare sulla piena attuazione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo realizzato ai sensi del D.Lgs. 231/01.

L'Organismo di Vigilanza potrà avvalersi in ogni momento della collaborazione degli altri organi sociali.

In caso di accertata violazione del Codice Etico, di Condotta e di Comportamento, l'Organismo di Vigilanza riporterà la violazione, gli eventuali suggerimenti per il miglioramento del sistema di controllo interno e/o eventuali proposte di azioni all'Organo Amministrativo.

<b>Modello 231</b> CPI S.r.l.	<b>Cod. e rev. template</b> MOD - 1.1	<b>Pagina</b> 56 / 84
----------------------------------	--	--------------------------

## 6. PRINCIPI E NORME DI RIFERIMENTO

### 6.1 PRINCIPI FONDAMENTALI

La società Colgate-Palmolive Italia S.r.l. ribadisce l'importanza dei principi fondamentali ed imprescindibili da osservare nello svolgimento della propria attività, già contenuti nel Codice Etico e nel richiamato Codice di Condotta quali:

- a. il rispetto di tutte le disposizioni di legge e dei regolamenti vigenti nell'ambito del territorio nel quale la stessa Società opera;
- b. il rispetto delle disposizioni contenute nello Statuto della Società;
- c. il rispetto di tutte le procedure aziendali operative definite dalla Società;
- d. la trasparenza, l'affidabilità, l'onestà, la lealtà, la correttezza e la buona fede nei rapporti con i soci, gli amministratori, i dipendenti, i collaboratori, i fornitori, i partner negli affari ed i rappresentanti istituzionali e di organizzazioni terze, e più in generale, con tutti coloro coinvolti direttamente o indirettamente nello svolgimento delle attività aziendali;
- e. l'eguaglianza e l'imparzialità, il rispetto della integrità fisica e culturale della persona, la dignità individuale, indipendentemente da età, sesso, orientamento sessuale, stato di salute, razza, nazionalità, opinioni politiche e credenze religiose, vietando al contempo ogni discriminazione in base alle convinzioni e preferenze, morali e personali, di ciascuno;
- f. la sicurezza nei luoghi di lavoro, predisponendo misure congrue in linea con la vigente legislazione antinfortunistica, scoraggiando altresì l'adozione di qualsiasi comportamento lesivo della salute e della sicurezza dei soggetti coinvolti.

In particolare la Società cura la tutela e la diffusione interaziendale dei seguenti principi.

CPI SRL. Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs.231.01 Parte Generale	Filename: Colgate - Palmolive Italia S.r.l. Modello 231.01 Vers.1.1
CPI SRL CONFIDENTIAL AND PROPRIETARY	

<b>Modello 231</b> CPI S.r.l.	<b>Cod. e rev. template</b> MOD - 1.1	<b>Pagina</b> 57 / 84
----------------------------------	--	--------------------------

## **Obiettività e imparzialità**

La Colgate-Palmolive Italia S.r.l. si adopera per rendere trasparenti le condizioni di indipendenza e obiettività dei soggetti coinvolti nello svolgimento delle proprie attività, quali dipendenti, collaboratori o terzi fornitori, al fine di prevenire l'insorgenza di conflitti di interesse con la Società.

## **Riservatezza delle informazioni**

La Società scoraggia l'utilizzo e la diffusione da parte dei propri dipendenti o collaboratori di informazioni di qualsiasi genere, acquisite nello svolgimento di attività lavorative a vantaggio proprio o di terzi e, comunque, in contrasto con gli interessi dell'azienda.

La stessa garantisce altresì il trattamento delle informazioni in proprio possesso nel pieno rispetto della riservatezza e della privacy dei soggetti interessati e della normativa in materia di dati personali, garantendone il trattamento a fini esclusivamente connessi all'espletamento delle proprie funzioni. La Società ne garantisce altresì la conservazione in modo da impedirvi l'accesso a terzi estranei.

## **Diligenza e accuratezza nelle registrazioni contabili**

Le transazioni e le operazioni effettuate devono sempre essere registrate in modo tale da assicurare l'accuratezza, la completezza e la validità dei dati e nel rispetto del principio della competenza e degli altri principi contabili nazionali ed internazionali applicabili.

La verifica del processo di decisione, autorizzazione ed effettuazione delle suddette transazioni ed operazioni deve, altresì, essere sempre possibile. Deve, inoltre, sussistere adeguato supporto documentale al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni

CPI SRL. Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs.231.01 Parte Generale	Filename: Colgate - Palmolive Italia S.r.l. Modello 231.01 Vers.1.1
CPI SRL CONFIDENTIAL AND PROPRIETARY	

<b>Modello 231</b> CPI S.r.l.	<b>Cod. e rev. template</b> MOD - 1.1	<b>Pagina</b> 58 / 84
----------------------------------	--	--------------------------

dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

## **6.2 AMMINISTRAZIONE DELLA SOCIETÀ**

Il sistema di amministrazione adottato dalla Colgate-Palmolive Italia S.r.l. è tale da garantire:

- la regolarità delle operazioni gestorie;
- la massima trasparenza nei confronti dei soggetti portatori di legittimi interessi nei confronti della Società e delle attività da questa svolte;
- la conformità a legge dell'agire sociale.

## **6.3 VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE**

La Colgate-Palmolive Italia S.r.l. ben conoscendo il ruolo che le risorse umane rivestono nello sviluppo dell'attività d'impresa, si adopera affinché al suo interno si instaurino e mantengano relazioni umane basate sulla lealtà e sulla fiducia reciproca nonché sul rispetto dei diritti dei lavoratori nella prospettiva di una piena crescita professionale degli stessi.

A ciascun dipendente e collaboratore è richiesto di agire lealmente assicurando le prestazioni dovute e il rispetto degli impegni assunti nei confronti della Società con il contratto di lavoro e di rispettare i principi sanciti dal presente Codice Comportamento e dal richiamato Codice Etico.

## **6.4 SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO**

La Società si impegna, altresì, a preservare la salute dei propri dipendenti e collaboratori attraverso il rispetto delle norme dettate a presidio dell'igiene e della sicurezza nei luoghi di lavoro nonché la diffusione interaziendale di una cultura della sicurezza per l'incentivazione di comportamenti responsabili da parte di tutti.

<b>Modello 231</b> CPI S.r.l.	<b>Cod. e rev. template</b> MOD - 1.1	<b>Pagina</b> 59 / 84
----------------------------------	--	--------------------------

## **6.5 RAPPORTI CON I TERZI**

### **Rapporti con dipendenti e collaboratori**

I dipendenti e i collaboratori della Società sono tenuti, nell'instaurare rapporti con clienti e terzi, ad agire nel rispetto dei valori cui la società si uniforma ed a interrompere qualsivoglia rapporto qualora la condotta di detti soggetti si ponga contrasto con i presenti principi.

La Colgate-Palmolive Italia S.r.l. vieta, pertanto, ai propri dipendenti e collaboratori di:

- ricevere corrispettivi di alcun genere e forma da parte di chiunque per l'esecuzione di un atto del proprio ufficio o contrario ai doveri d'ufficio;
- subire alcuna forma di condizionamento da parte di terzi, a ciò non autorizzati dalla Società, per l'assunzione di decisioni e/o l'esecuzione di atti relativi alla propria attività lavorativa.

I regali offerti, al pari di quelli ricevuti, che esorbitino dalle normali consuetudini, devono essere documentati in modo adeguato e comunicati all'Organismo di Vigilanza.

### **Rapporti con la Pubblica Amministrazione**

La società Colgate-Palmolive Italia S.r.l., consapevole dell'importanza degli impegni assunti nei confronti della Pubblica Amministrazione e delle Istituzioni Pubbliche, garantisce il rigoroso rispetto e la conformità alla normativa di legge e regolamentare vigente.

E' fatto obbligo a ciascun dipendente che per motivi aziendali venga a contatto con la Pubblica Amministrazione di raccogliere e conservare la relativa documentazione.

E' fatto divieto ai dipendenti, rappresentanti, collaboratori ed a tutti i partner della Società di promettere ovvero offrire a pubblici ufficiali, incaricati di Pubblico Servizio o a dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione o di altre Istituzioni Pubbliche

CPISRL. Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs.231.01 Parte Generale	Filename: Colgate - Palmolive Italia S.r.l. Modello 231.01 Vers.1.1
CPISRL CONFIDENTIAL AND PROPRIETARY	

<b>Modello 231</b> CPI S.r.l.	<b>Cod. e rev. template</b> MOD - 1.1	<b>Pagina</b> 60 / 84
----------------------------------	--	--------------------------

denaro, beni o, più in generale, utilità di varia natura a titolo di compensazione di atti del loro ufficio al fine di promuovere e favorire gli interessi.

La Società ammette la corresponsione, autorizzata e adeguatamente documentata, di omaggi, atti di cortesia commerciale o liberalità purché di modico valore e, comunque, di natura tale da non compromettere l'integrità e la reputazione delle parti.

I dipendenti tutti sono al contrario tenuti ad astenersi dall'accettare, direttamente o indirettamente, doni o benefici di alcun genere, anche di modico valore, da pubblici funzionari, incaricati di pubblico servizio o dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione o di altre Istituzioni Pubbliche.

## **6.6 TUTELA DELL'AMBIENTE**

La Colgate-Palmolive Italia S.r.l. si impegna affinché lo svolgimento della propria attività avvenga sempre nel pieno rispetto dell'ambiente e della salute pubblica.

In conformità alle disposizioni di legge ed alla normativa locale, nazionale ed internazionale vigente, la Società garantisce che l'operato proprio, dei propri dipendenti, e collaboratori a qualsiasi titolo ed in forma contrattuale, è costantemente improntato ai principi della sostenibilità ecologica, potendo in caso contrario costituire l'eventuale violazione delle norme poste a presidio della salubrità dei luoghi, giusta causa di interruzione del rapporto di lavoro.

<b>Modello 231</b> CPI S.r.l.	<b>Cod. e rev. template</b> MOD - 1.1	<b>Pagina</b> 61 / 84
----------------------------------	--	--------------------------

## 7.SISTEMA DISCIPLINARE

L'osservanza delle norme contenute nel presente Codice di Comportamento, nonché nel Codice Etico e nel Codice di Condotta, qui integralmente recepiti, deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 del Codice Civile "Diligenza del prestatore di lavoro", la cui violazione potrà, a seconda dei casi, integrare una delle cause di inadempimento previste nello Statuto ei Lavoratori e dai Contratti Collettivi di Lavoro.

La Società garantisce che le sanzioni previste ed eventualmente irrogate dalla competente Funziona aziendale, di concerto con l'Organo Amministrativo e previo parere dell'Organismo di Vigilanza, a fronte di violazioni del presente Codice di Comportamento saranno improntate al rispetto dei principi di proporzionalità, coerenza, imparzialità ed uniformità, e saranno assunte in conformità alle vigenti disposizioni normative in materia di diritto del lavoro.

<b>Modello 231</b> CPI S.r.l.	<b>Cod. e rev. template</b> MOD - 1.1	<b>Pagina</b> 62 / 84
----------------------------------	--	--------------------------

## **8.DISPOSIZIONI FINALI**

Il presente Codice di Comportamento approvato dall'Organo Amministrativo della Società alla data del 30 aprile 2013, unitamente al *Modello 231* di cui costituisce allegato, entra in vigore a seguito della suddetta approvazione.

Le eventuali modifiche che si rendano necessarie dovranno essere sottoposte da parte dell'organo competente all'approvazione dell'Organismo di Vigilanza medesimo e portate a conoscenza di tutti i destinatari con la massima tempestività e nelle modalità più opportune ed efficaci.

<b>Modello 231</b> CPI S.r.l.	<b>Cod. e rev. template</b> MOD - 1.1	<b>Pagina</b> 63 / 84
----------------------------------	--	--------------------------

# **REGOLAMENTO INTERNO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

CPI SRL. Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs.231.01 Parte Generale	Filename: Colgate - Palmolive Italia S.r.L. Modello 231.01 Vers.1.1
--	--

<b>Modello 231</b> CPI S.r.l.	<b>Cod. e rev. template</b> MOD - 1.1	<b>Pagina</b> 64 / 84
----------------------------------	--	--------------------------

## **ARTICOLO 1) SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE**

- 1.1.** Per la completa osservanza ed interpretazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito "il Modello") originariamente predisposto per tutte e tre le consociate del Gruppo Colgate-Palmolive in Italia, e poi autonomamente adattato alla peculiare realtà della Colgate-Palmolive Italia S.r.l., con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 30 aprile 2013 viene adottato il presente Regolamento Interno.
- 1.2.** Il presente Regolamento disciplina ruolo, compiti, funzioni e poteri dell'organo con funzioni di vigilanza e controllo (di seguito "Organismo di Vigilanza" o "O.d.V."), nominato in persona dei soggetti di seguito individuati.
- 1.3.** L'organismo così nominato ha per scopo l'attività di vigilanza e monitoraggio sull'operato della Società, con particolare riferimento all'attività finalizzata alla prevenzione di reati dai quali possa derivare la responsabilità amministrativa della stessa, in applicazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" e successive modificazioni ed integrazioni.
- 1.4.** Nell'esercizio delle sue funzioni, l'O.d.V. deve improntarsi a principi di autonomia ed indipendenza. A tal fine l'O.d.V. è collocato in posizione gerarchica di vertice della Colgate-Palmolive Italia S.r.l., riportando e rispondendo esclusivamente all'Organo Amministrativo anche per mezzo del suo legale rappresentante.

<b>Modello 231</b> CPI S.r.l.	<b>Cod. e rev. template</b> MOD - 1.1	<b>Pagina</b> 65 / 84
----------------------------------	--	--------------------------

## **ARTICOLO 2) NOMINA E COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

**2.1.** L'O.d.V. è un organo collegiale permanente, istituito mediante delibera dell'Organo Amministrativo, composto da tre membri, due effettivi ed uno, scelto al suo interno, con funzioni di Presidente.

I membri dell'O.d.V. possono essere nominati sia tra soggetti esterni che tra soggetti rientranti tra il personale dipendente della società Colgate- Palmolive Italia S.r.l..

I membri dell'O.d.V., sono scelti tra soggetti qualificati ed esperti in ambito legale, contabile, fiscale, gestionale, dotati di adeguata professionalità nelle anzidette materie ed in possesso dei requisiti di indipendenza e di autonomia previsti dal Codice Etico predisposto dal Gruppo Colgate-Palmolive e dal Codice di Comportamento appositamente predisposto dalla società Colgate- Palmolive Italia S.r.l..

I membri dell'O.d.V. non sono soggetti, in tale qualità e nell'ambito dello svolgimento della propria funzione, ad alcun potere gerarchico interno o esterno alla Società.

La nomina a componente dell'O.d.V. deve essere resa nota ai soggetti incaricati e deve essere da questi formalmente accettata.

L'avvenuto conferimento dell'incarico, deve essere reso noto mediante divulgazione di apposita comunicazione, anche informale, diretta a tutti i livelli aziendali nonché alle controparti contrattuali.

**2.2.** L'O.d.V. istituito per la società Colgate-Palmolive Italia S.r.l. si compone di due membri interni ed uno esterno, e precisamente:

- l' Ing. Michele Patete, Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato, legale rappresentante della Società;
- la Dott.ssa Angela Sgammato, Responsabile della Funzione Risorse Umane;
- l'Avv. Vivien Gullotta, iscritta all'Albo degli Avvocati del Foro di Taranto con competenze specialistiche nelle materie penale e societaria, membro esterno effettivo.

**2.3.** L'O.d.V. avrà a propria disposizione una dotazione di risorse finanziarie, proposta dall'O.d.V. stesso all'inizio di ogni esercizio, della quale potrà disporre per ogni

CPI SRL. Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs.231.01 Parte Generale	Filename: Colgate – Palmolive Italia S.r.l. Modello 231.01 Vers.1.1
CPI SRL CONFIDENTIAL AND PROPRIETARY	

<b>Modello 231</b> CPI S.r.l.	<b>Cod. e rev. template</b> MOD - 1.1	<b>Pagina</b> 66 / 84
----------------------------------	--	--------------------------

esigenza necessaria al corretto svolgimento delle sue funzioni, come prescritto all'Art. 8) del presente Regolamento.

<b>Modello 231</b> CPI S.r.l.	<b>Cod. e rev. template</b> MOD - 1.1	<b>Pagina</b> 67 / 84
----------------------------------	--	--------------------------

## **ARTICOLO 3) CAUSE DI INELEGGIBILITÀ ED INCOMPATIBILITÀ. REQUISITI DI ONORABILITÀ E PROFESSIONALITÀ**

**3.1.** Nella scelta delle persone cui affidare l'incarico di componente esterno dell'O.d.V., deve essere garantita, quale esigenza primaria, la terzietà tra l'O.d.V. ed i soggetti sottoposti alla vigilanza dell'O.d.V. medesimo.

Costituisce causa di incompatibilità e pertanto motivo di esclusione dalla possibilità di ricoprire il ruolo di componente dell' OdV, in qualsiasi ruolo, i soggetti che:

- siano inabilitati, falliti, o interdetti, anche solamente dai pubblici uffici;
- siano in rapporto di parentela o di affinità con esponenti di vertice della Colgate- Palmolive;
- abbiano subito condanne ovvero che amministrino imprese o organizzazioni che, anche in modo indiretto, ostacolano lo sviluppo umano o contribuiscano a violare i diritti fondamentali della persona;
- si trovino comunque nelle condizioni ostative previste dal Codice di Condotta aziendale del Gruppo Colgate-Palmolive e dal Codice di Comportamento adottato dalle consociate italiane Colgate- Palmolive S.p.A. e Colgate- Palmolive Italia S.r.l..

**3.2.** Tutti i membri dell'O.d.V., ed in particolare il suo Presidente, devono avere un profilo personale e professionale tale da garantire l'imparzialità di giudizio, l'autorevolezza e l'eticità della condotta, ritenendosi in particolare necessario che ogni membro dell'O.d.V. assicuri:

- sul piano delle competenze professionali:
  - a) approfondita conoscenza di principi e tecniche proprie dell'attività, di tipo 'ispettivo' demandata all'O.d.V. medesimo;
  - b) conoscenza dell'organizzazione e dei principali processi aziendali tipici del settore nonché della materia delle in cui opera la Colgate- Palmolive Italia S.r.l.;

<b>Modello 231</b> CPI S.r.l.	<b>Cod. e rev. template</b> MOD - 1.1	<b>Pagina</b> 68 / 84
----------------------------------	--	--------------------------

- c) conoscenze giuridiche tali da consentire l'individuazione delle fattispecie suscettibili di configurare ipotesi di reato;
- d) capacità di individuazione e valutazione degli impatti, discendenti dal contesto normativo di riferimento sulla realtà aziendale.
- sul piano delle caratteristiche personali:
  - e) un valido profilo etico;
  - f) oggettive competenze tecniche.

I membri dell'O.d.V. sono tenuti ad un costante aggiornamento delle proprie capacità e competenze attraverso un aggiornamento professionale continuo.

**3.3.** I membri dell' O.d.V. operano con la diligenza del professionista prudente e competente.

<b>Modello 231</b> CPI S.r.l.	<b>Cod. e rev. template</b> MOD - 1.1	<b>Pagina</b> 69 / 84
----------------------------------	--	--------------------------

## **ARTICOLO 4) DURATA IN CARICA, SOSTITUZIONE E REVOCA DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

**4.1.** La durata in carica dell'O.d.V., nonché dei suoi singoli componenti, è fissata in un esercizio sociale dalla data di nomina.

L'O.d.V. decaduto conserva le proprie funzioni fino all'insediamento del nuovo O.d.V..

I membri dell'O.d.V. sono rieleggibili.

Qualora un membro dell'O.d.V. intenda rinunciare all'incarico deve darne pronta e motivata comunicazione all'O.d.V. stesso ed all'Organo Amministrativo, il quale, previo parere dei restanti membri dell'O.d.V., provvederà alla sua sostituzione.

**4.2.** Il potere di revoca dell'O.d.V. compete in via esclusiva all'Organo Amministrativo della Colgate- Palmolive Italia S.r.l., previo parere dei restanti membri dell' O.d.V..

**4.3.** La mancata partecipazione a due o più riunioni senza giustificato motivo nell'arco di dodici mesi consecutivi, così come il venire meno dei requisiti di onorabilità di cui al precedente articolo, comporta la possibilità di dichiarazione di decadenza dall'incarico su deliberazione dello stesso O.d.V..

**4.4.** Ogni ipotesi di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza di un componente dell'O.d.V. - comunicata dal Presidente ovvero dal membro più anziano - deve essere tempestivamente comunicata all'Organo Amministrativo della Società, il quale provvederà senza indugio alla sua sostituzione.

<b>Modello 231</b> CPI S.r.l.	<b>Cod. e rev. template</b> MOD - 1.1	<b>Pagina</b> 70 / 84
----------------------------------	--	--------------------------

## **ARTICOLO 5) PRESIDENZA ED ADUNANZE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

**5.1.** Il Presidente, oltre a convocare e presiedere le riunioni dell'O.d.V. coordina i lavori dello stesso e dà esecuzione alle determinazioni dell'O.d.V. medesimo.

In apertura di seduta informa su tutto ciò che ritiene utile e necessario alla discussione ed illustra le modalità dei lavori di ogni seduta, illustrandone i punti all'ordine del giorno.

**5.2.** Per ogni riunione dell'O.d.V. viene redatto un verbale da parte del segretario nominato dall'O.d.V. stesso, firmato dal Presidente e dal segretario verbalizzante.

Il segretario, su incarico del Presidente, cura la stesura dell'ordine del giorno, l'invio delle convocazioni, la redazione dei verbali delle riunioni e la trasmissione degli stessi all'Organo Amministrativo.

Il verbale di ogni riunione, nonché di ogni delibera ed ogni altro provvedimento adottato dall'O.d.V. nell'ambito dell'espletamento delle proprie funzioni, deve restare depositato in originale presso la sede della società Colgate-Palmolive Italia S.r.l..

<b>Modello 231</b> CPI S.r.l.	<b>Cod. e rev. template</b> MOD - 1.1	<b>Pagina</b> 71 / 84
----------------------------------	--	--------------------------

## **ARTICOLO 6) CONVOCAZIONE, VOTAZIONE E DELIBERE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.**

**6.1.** L'O.d.V. si riunisce ogni volta che sia ritenuto opportuno dal Presidente, per intervenire su processi sensibili o in presenza di situazioni anomale, o quando ne venga comunque fatta richiesta da almeno due terzi dei componenti.

E' fatto, in ogni caso, obbligo all'O.d.V. di riunirsi almeno una volta ogni sei mesi.

Esso si riunisce ed opera presso la sede della Colgate- Palmolive Italia S.r.l. od altro luogo espressamente indicato nell'avviso di convocazione.

E' indetto dal Presidente mediante convocazione con avviso scritto, o secondo le ulteriori modalità di convocazione ammesse quali il telefax, le e-mail ovvero altro mezzo purché idoneo a fornire prova dell'avvenuta ricezione, contenente l'ordine del giorno con l'indicazione del luogo e della data della riunione, comprensiva di orario di inizio.

L'invio deve avvenire almeno 10 giorni prima, o, in caso di urgenza, almeno tre giorni prima di tale data, con l'indicazione degli argomenti posti all'ordine del giorno.

L'avviso di convocazione deve essere inviato a tutti i componenti presso l'indirizzo risultante dal domicilio dichiarato nell'atto di nomina, ovvero presso la sede dell'ente di appartenenza.

Per ogni argomento da trattare deve essere messa a disposizione dei membri la relativa documentazione.

**6.2.** Le riunioni dell'O.d.V. sono valide con la presenza della maggioranza dei membri. Si intende in ogni caso validamente convocata la riunione alla quale - pur in assenza di formale convocazione ai sensi del precedente comma - partecipino tutti i membri dell'O.d.V..

Le delibere dell'O.d.V. sono valide se adottate in presenza della maggioranza dei suoi membri.

Ciascun membro dell'O.d.V. ha diritto ad un voto. Non è ammesso l'esercizio della delega tra componenti.

<b>Modello 231</b> CPI S.r.l.	<b>Cod. e rev. template</b> MOD - 1.1	<b>Pagina</b> 72 / 84
----------------------------------	--	--------------------------

La votazione avviene con voto palese, salvo diversa decisione, presa a maggioranza degli aventi diritto. In caso di impossibilità di raggiungere una deliberazione per parità di voti, la decisione sulla materia spetta al Presidente dell'O.d.V..

**6.3.** E' fatto obbligo a ciascun membro dell'O.d.V. di astenersi dalla votazione nel caso in cui lo stesso si trovi in situazione di conflitto di interessi con l'oggetto della delibera. L'eventuale delibera assunta in violazione si ritiene invalidamente adottata.

**6.4.** Di ogni riunione deve redigersi apposito processo verbale, sottoscritto dagli intervenuti.

<b>Modello 231</b> CPI S.r.l.	<b>Cod. e rev. template</b> MOD - 1.1	<b>Pagina</b> 73 / 84
----------------------------------	--	--------------------------

## **ARTICOLO 7) OBBLIGHI DI RISERVATEZZA**

**7.1.** I componenti dell'O.d.V. sono tenuti al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni.

**7.2.** I componenti dell'O.d.V. medesimo assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso, in particolare se relative alle segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello.

**7.3.** In ogni caso, ogni informazione in possesso dei membri dell'O.d.V. viene trattata in conformità con la legislazione vigente in materia; in particolare in conformità il D.Lgs. 196 del 30 giugno 2003 ("Codice in materia di protezione dei dati personali").

**7.4.** L'inosservanza dei suddetti obblighi implica la decadenza automatica dalla carica di membro dell'O.d.V..

<b>Modello 231</b> CPI S.r.l.	<b>Cod. e rev. template</b> MOD - 1.1	<b>Pagina</b> 74 / 84
----------------------------------	--	--------------------------

## **ARTICOLO 8) FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

**8.1.** L'O.d.V. deve essere dotato di tutti i necessari poteri di autonomia, iniziativa e controllo, per assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello adottato per la società Colgate- Palmolive Italia S.r.l. , secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001.

**8.2.** L'Organismo di Vigilanza dispone di risorse finanziarie adeguate allo svolgimento dei propri compiti, definite dall'organismo stesso all'inizio dell'esercizio nel quale è nominato e, per la precisione, nel corso della prima riunione (c.d. di insediamento), e deliberato dalla società, in misura congrua rispetto all'espletamento delle attività di vigilanza concordate nel *Piano di Azione*.

L'Organismo può altresì avvalersi, a seconda delle proprie necessità, dell'ausilio delle strutture aziendali presenti come anche, pur mantenendo la titolarità delle attività, del supporto di consulenti esterni nell'ambito del succitato *budget*.

**8.3.** L'O.d.V. ha il compito di:

- verificare periodicamente la mappatura delle aree a rischio di reato, al fine di adeguarla ai mutamenti normativi dell'attività e/o della struttura aziendale. A tal scopo all'O.d.V. devono essere segnalate per iscritto da parte dell'Organo Amministrativo le eventuali situazioni che possono esporre l'Azienda al rischio di reato;
- effettuare periodicamente verifiche volte all'accertamento di quanto previsto dal Modello, con particolare riferimento alle procedure ed ai controlli previsti al suo interno;
- verificare l'adeguatezza e l'efficacia del Modello nella prevenzione dei reati di cui al Decreto nella sua versione aggiornata;
- controllare l'evoluzione dei diversi aspetti interferenti rilevanti, quali in particolare i cambiamenti normativi e quelli organizzativi, così da adeguare prontamente il Modello;

<b>Modello 231</b> CPI S.r.l.	<b>Cod. e rev. template</b> MOD - 1.1	<b>Pagina</b> 75 / 84
----------------------------------	--	--------------------------

- raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute nel rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista delle informazioni che allo stesso devono essere trasmesse;
- promuovere iniziative per la formazione e la comunicazione sul modello e predisporre la documentazione necessaria a tal fine;
- sollecitare i responsabili delle singole unità organizzative al rispetto dei modelli di comportamento;
- indicare direttamente quali correzioni e modificazioni debbano essere apportate alle ordinarie prassi di attività sulla base degli esiti del *risk assessment* effettuato in sede di redazione del Modello;
- segnalare i casi più gravi di mancata attuazione del modello ai responsabili ed agli addetti ai controlli all'interno delle singole Funzioni aziendali.

**8.4.** Nell'espletamento dei propri compiti ispettivi e di verifica l'O.d.V. opera con le seguenti modalità:

- predeterminazione della data della visita ispettiva;
- definizione dello strumento di controllo più idoneo per la rilevazione delle criticità secondo modelli predefiniti e già noti a livello aziendale, quali ad esempio le modalità di rilevazione e trattamento delle *non conformità* adottate in sede di Qualità;
- definizione di una strategia di contenimento delle eventuali non conformità emerse mediante l'individuazione del soggetto deputato all'azionabilità del controllo e dei soggetti coinvolti nella ricerca della soluzione più idonea;
- redazione di apposito *report* da sottoporre all'attenzione dell'O.d.V. nella sua prima riunione successiva con l'indicazione delle non conformità rilevate e degli strumenti di risoluzione individuati.

Nella successiva riunione dell'OdV, previa idonea sintesi delle risultanze della verifica, si procede all'esame della gravità delle non conformità emerse ed alla valutazione in ordine alla congruità delle soluzioni adottate.

<b>Modello 231</b> CPI S.r.l.	<b>Cod. e rev. template</b> MOD - 1.1	<b>Pagina</b> 76 / 84
----------------------------------	--	--------------------------

E' fatto altresì obbligo all'O.d.V. di verificare, nella riunione immediatamente successiva, gli esiti delle strategie di contenimento individuate.

<b>Modello 231</b> CPI S.r.l.	<b>Cod. e rev. template</b> MOD - 1.1	<b>Pagina</b> 77 / 84
----------------------------------	--	--------------------------

## **ARTICOLO 9) ATTIVITÀ DI VERIFICA E CONTROLLO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

**9.1.** L'O.d.V. dovrà provvedere ad una pianificazione delle attività di verifica.

Le verifiche potranno essere:

- programmate, ossia previste dall'apposito documento di programmazione;
- a campione, ossia non inserite nel programma delle verifiche ma realizzate in corso d'anno poiché considerate comunque necessarie dall' O.d.V. medesimo.

In particolare, questo secondo tipo di verifiche potrà essere adottato per controlli su aree soggette a rilevanti modifiche organizzative e procedurali, oppure per controlli nelle aree nelle quali sia percepito come più probabile il pericolo di comportamenti non in linea con la politica aziendale e le procedure interne.

Tale verifica è altresì obbligatoria laddove nel corso dell'attività di verifica sia emersa una non conformità. A seconda della gravità della stessa, nonché dell'idoneità delle soluzioni elaborate per il suo ridimensionamento, l'O.d.V. può decidere di prolungarne l'esame anche in successive riunioni / verifiche (sia programmate che a campione).

Al termine dell'analisi l'O.d.V. provvederà all'elaborazione dei risultati dell'attività di verifica, contenenti indicazioni sull'attuale livello di sicurezza del modello e sulla necessità di eventuali modifiche o integrazioni.

La documentazione dei risultati di tali controlli e l'eventuale presenza di pareri non conformi deve essere dettagliatamente documentata e firmata da parte del controllante e del soggetto destinatario del controllo.

In particolare, per quel che riguarda più specificamente la metodologia seguita, l'art. 6.2, lett. a) del D.Lgs. 231/01 indica come uno dei requisiti del Modello l'individuazione delle cosiddette "aree sensibili" o "a rischio", cioè l'individuazione di quei processi e di quelle attività aziendali in cui potrebbe determinarsi il rischio di commissione di uno dei reati espressamente richiamati dal D.Lgs. 231/01.

Coerentemente con tale indicazione è stata pertanto analizzata la realtà operativa della società Colgate- Palmolive Italia S.r.l. nei settori aziendali in cui è possibile la commissione dei reati ex 231, evidenziando i momenti ed i processi maggiormente rilevanti.

CPI SRL. Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs.231.01 Parte Generale	Filename: Colgate - Palmolive Italia S.r.L. Modello 231.01 Vers.1.1
CPI SRL CONFIDENTIAL AND PROPRIETARY	

<b>Modello 231</b> CPI S.r.l.	<b>Cod. e rev. template</b> MOD - 1.1	<b>Pagina</b> 78 / 84
----------------------------------	--	--------------------------

Parallelamente, è stata condotta un'indagine sugli elementi costitutivi dei reati in questione, allo scopo di identificare le condotte concrete che, nel contesto aziendale, potrebbero realizzare le fattispecie delittuose.

In particolare sono previste:

- verifiche su singoli atti: periodicamente l'O.d.V. procederà ad una verifica a campione di atti societari nei processi a rischio;
- verifiche dei Processi: periodicamente l'O.d.V. procederà ad una verifica dell'efficacia dei Protocolli e degli altri strumenti organizzativi, anche attraverso il riesame delle situazioni analizzate, o ad una verifica del livello di conoscenza del Modello da parte del personale o infine, ad una la verifica sulle richieste o segnalazioni pervenute.

In particolare le verifiche dei Processi verranno condotte mediante l'utilizzo di protocolli e schemi di verifica già esistenti e noti all'interno dell'Azienda in quanto già ampiamente testati nel grado di efficienza ed analiticità, con la possibilità per l'O.d.V. di avvalersi della collaborazione di personale appartenente alle società italiane del Gruppo Colgate- Palmolive.

In particolare è prevista un'attività di supporto stabilmente prestata dall'Ufficio Legale della consociata e controllante, Colgate-Palmolive S.p.A., in persona del Direttore responsabile della funzione e di suoi eventuali delegati. L'attività di supporto così individuata verrà svolta sia in chiave preventiva, mediante rilascio di pareri e quindi in funzione consultiva, sia sotto forma di diretta partecipazione alle attività di verifica proprie dell'O.d.V..

L'O.d.V., conseguentemente alle verifiche effettuate, alle modifiche normative di volta in volta introdotte, nonché all'accertamento dell'esistenza di nuovi processi a rischio, propone agli organi aziendali competenti gli adeguamenti e gli aggiornamenti del Modello che ritiene opportuni.

**9.2.** I controlli dell'O.d.V. possono estendersi all'operato delle controparti contrattuali nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento dei compiti propri dell'O.d.V..

<b>Modello 231</b> CPI S.r.l.	<b>Cod. e rev. template</b> MOD - 1.1	<b>Pagina</b> 79 / 84
----------------------------------	--	--------------------------

In tali casi l'O.d.V. potrà servirsi delle strutture presenti presso i *partner* contrattuali della Colgate-Palmolive, la cui eventuale mancata collaborazione potrà essere valutata in relazione all'opportunità della prosecuzione dei rapporti in essere.

**9.3.** Al termine di ogni anno di esercizio, l'O.d.V. redige un rendiconto dell'attività svolta, fornendone un quadro completo, sia in relazione alle azioni svolte, che a quelle in corso di svolgimento, all'Organo Amministrativo.

<b>Modello 231</b> CPI S.r.l.	<b>Cod. e rev. template</b> MOD - 1.1	<b>Pagina</b> 80 / 84
----------------------------------	--	--------------------------

## **ARTICOLO 10) SCIoglimento dell'ORGANISMO DI VIGILANZA**

**10.1.** L' O.d.V. è sciolto qualora venga meno la maggioranza dei suoi componenti o vi sia una comprovata evidenza di impossibilità di funzionamento dello stesso O.d.V..  
L'Organo Amministrativo provvede al rinnovo dell'O.d.V..

<b>Modello 231</b> CPI S.r.l.	<b>Cod. e rev. template</b> MOD - 1.1	<b>Pagina</b> 81 / 84
----------------------------------	--	--------------------------

## **ARTICOLO 11) MODIFICHE DEL REGOLAMENTO**

**11.1.** Eventuali modifiche al presente regolamento possono essere apportate unicamente a mezzo di delibere validamente adottate dall'Organo Amministrativo.

<b>Modello 231</b> CPI S.r.l.	<b>Cod. e rev. template</b> MOD - 1.1	<b>Pagina</b> 82 / 84
----------------------------------	--	--------------------------

## **ARTICOLO 12) RETRIBUZIONE, SPESE E RIMBORSI**

**12.1.** La retribuzione annuale spettante ai singoli membri dell'O.d.V. è determinata nella delibera di nomina; eventuali variazioni saranno concordate.

Ogni spesa relativa a rimborsi o ad anticipi di spesa a favore dei suoi componenti deve essere autorizzata dall'Organo Amministrativo.

Sono rimborsate solo le spese documentate in originale; le richieste di rimborso devono essere presentate o inviate alla sede dell'Amministrazione.

<b>Modello 231</b> CPI S.r.l.	<b>Cod. e rev. template</b> MOD - 1.1	<b>Pagina</b> 83 / 84
----------------------------------	--	--------------------------

## **ARTICOLO 13) SISTEMA DISCIPLINARE**

**13.1** Le sanzioni previste dal sistema disciplinare saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello, a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/01 e di ciascuna sua integrazione.

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Regolamento costituisce adempimento da parte dei dipendenti della Colgate-Palmolive Italia S.r.l. degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, c.c., e più in generale di quanto previsto nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui il presente Regolamento costituisce parte sostanziale ed integrante.

**13.2** Costituisce sempre illecito disciplinare la violazione da parte dei dipendenti delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello.

Le procedure contenute nel Modello, il cui mancato rispetto si intende sanzionare, sono comunicate a tutti i dipendenti mediante gli strumenti di diffusione ed informazione in esso previsti e sono vincolanti per tutti i dipendenti della Colgate-Palmolive Italia S.r.l..

Ad ogni pervenuta segnalazione di violazione del Modello all'O.d.V., verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della responsabilità della violazione stessa.

In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine per presentare le proprie difese e giustificazioni alla contestazione. Allorché la responsabilità venga accertata, sarà irrogata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa.

Le sanzioni irrogabili nei confronti dei dipendenti della Colgate- Palmolive Italia S.r.l., conformemente a quanto previsto dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili, sono quelle

<b>Modello 231</b> CPI S.r.l.	<b>Cod. e rev. template</b> MOD - 1.1	<b>Pagina</b> 84 / 84
----------------------------------	--	--------------------------

previste dalla legge nonché dall'apparato sanzionatorio dei Contratti di lavoro, e precisamente:

- rimprovero verbale;
- biasimo inflitto per iscritto;
- sospensione dal servizio e dal trattamento retributivo (per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni);
- risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa.

E' inteso che saranno seguite tutte le disposizioni e le garanzie previste dalla legge e dai Contratti di lavoro in materia di procedimento disciplinare.

In particolare saranno rispettati:

- l'obbligo - in relazione all'applicazione di qualunque provvedimento disciplinare - della previa contestazione dell'addebito al dipendente e dell'ascolto di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- l'obbligo - salvo che per l'ammonizione verbale - che la contestazione sia fatta per iscritto e che il provvedimento non sia emanato se non siano decorsi i giorni specificatamente indicati per ciascuna sanzione nei Contratti di lavoro dalla contestazione dell'addebito.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e la irrogazione delle sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, all'Organo amministrativo della Colgate- Palmolive Italia S.r.l..