

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001**

CULLIGAN ITALIANA S.P.A.

approvato dal Consiglio Di Amministrazione nella riunione del 17 dicembre 2015

e aggiornato in data 21 settembre 2023

INDICE

PREFAZIONE	3
CAPITOLO 1 – La Responsabilità Amministrativa agli Enti	5
1.1 Introduzione	5
1.2 Autori del reato	5
1.3 Fattispecie di reato	6
1.4 Reati commessi all'estero	6
1.5 Regime sanzionatorio.....	7
1.5.1 La sanzione pecuniaria	7
1.5.2 Le sanzioni interdittive	8
1.5.3 La pubblicazione della sentenza	9
1.5.4 La confisca	9
1.5.5 Pluralità di illeciti e prescrizione	9
1.5.6 La responsabilità ex Decreto Legislativo 231 nei casi di operazioni straordinarie	10
1.6 Esclusione della responsabilità	10
1.7 I Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo	11
1.8 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti.....	13
CAPITOLO 2 – DESCRIZIONE DELLA SOCIETÀ.....	14
2.1 Modello di governance.....	14
2.2 Assetto organizzativo	14
2.2.1 Attribuzione dei poteri di impegno e spesa.....	14
2.2.2 Sistema di controllo di gestione delle risorse finanziarie.....	14
CAPITOLO 3 – METODOLOGIA DI PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO.....	15
3.1 Premessa	15
3.2 Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società.....	17
CAPITOLO 4 - L'ORGANISMO DI VIGILANZA	19
4.1 L'Organismo di Vigilanza di Culligan Italiana.....	19
4.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	21
4.3 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza – Flussi informativi	22
4.4 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi sociali	24
4.5 Raccolta e conservazione delle informazioni	25
CAPITOLO 5 – SISTEMA DISCIPLINARE	26
CAPITOLO 6 – PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE.....	27
6.1 Premessa	27
6.2 Dipendenti.....	27
6.3 Altri destinatari	27
CAPITOLO 7 – ADOZIONE DEL MODELLO, CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO	28

PREFAZIONE

La nascita di Culligan Italiana – I principi ispiratori del Modello

Culligan Italiana S.p.A. (di seguito, “**Culligan Italiana**” o la “**Società**”) fu costituita nel novembre del 1960 ed opera nei settori della progettazione, produzione, acquisto, uso, vendita, importazione ed esportazione, magazzinaggio, assemblaggio, noleggio, installazione, gestione, manutenzione, riparazione e messa a punto di impianti, apparecchi, accessori, prodotti meccanici, elettrici ed elettronici in genere per i trattamenti e la depurazione delle acque reflue e non reflue, nonché per gli acquisti, le rivendite e la somministrazione di tutti i materiali necessari e complementari a detti trattamenti, ivi compresi prodotti chimici, acque demineralizzate o comunque trattate, sali minerali in genere, con la possibilità di partecipare ad appalti pubblici e privati.

La Società opera altresì nei settori del commercio all'ingrosso ed al dettaglio di materiale idrotermosanitario, di condizionamento e trattamento delle acque, nonché nel settore del commercio e della somministrazione, all'ingrosso ed al dettaglio, di acque demineralizzate o comunque trattate, sali minerali in genere, prodotti chimici e tecnici afferenti agli impianti di cui sopra.

La Società, con sede legale a Bologna, ha diverse unità locali distribuite sul territorio nazionale a cui sono addetti, in numero vario, propri dipendenti che svolgono mansioni di carattere amministrativo-finanziario, nonché commerciale e di assistenza tecnica.

Culligan Italiana, nell'ambito del sistema di controllo preventivo già esistente, ha deciso di dotarsi di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (anche, “**Modello 231**” o “**Modello**”) al fine di elaborare e realizzare un sistema di governance aderente a sempre più elevati standard etici, in grado di favorire la diffusione costante della cultura del controllo e una maggiore sensibilizzazione verso comportamenti responsabili e consapevoli, come tale idoneo ad evitare e/o ridurre il rischio di reati previsti dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 sulla “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300” (di seguito, “**Decreto Legislativo 231/2001**” o “**Decreto**”).

In linea con tale scenario normativo e di autoregolamentazione internazionale e nazionale, Culligan Italiana ha altresì intrapreso una serie di iniziative volte a dare attuazione concreta al Modello di compliance adottato. Ciò ha comportato per la Società la necessità di conformare la propria struttura e le proprie modalità di gestione al predetto Modello mediante i seguenti interventi:

- i. Mappatura, analisi e valutazione dei rischi;
- ii. Nomina dell'Organismo di Vigilanza e Controllo;
- iii. Verifica dell'adeguatezza delle procedure adottate ai fini della creazione di un adeguato sistema di controllo preventivo;
- iv. Verifica dell'esistenza di un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro per ciò che concerne le c.d. “linee di riporto” (organigrammi);
- v. Verifica dell'adeguatezza dei sistemi informativi;
- vi. Revisione dei poteri di firma e dei livelli autorizzativi;
- vii. Adozione di sistemi di controllo di gestione;
- viii. Predisposizione di un piano di comunicazione interna ed esterna;
- ix. Formazione del personale e adozione di un sistema sanzionatorio;
- x. Previsione di Audits periodici.

In ossequio alle indicazioni fornite dalla giurisprudenza formatasi sul Decreto Legislativo 231/2001, in base alla quale il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo deve scaturire da una visione organizzativa – e non solo giuridico-formale – dei fenomeni aziendali, Culligan Italiana ha elaborato ed attuato un Modello in grado di assolvere alla propria funzione in modo efficiente ed efficace.

La volontà della Società di aderire ai principi sottesi al Decreto Legislativo 231/2001, di cui il presente Modello costituisce riprova, trova riscontro anche nel Codice Etico di Gruppo, che contiene i principi fondamentali e i

valori cui si ispira il Gruppo Culligan (e, quindi, la Società), che Culligan Italiana ha recepito già nel marzo del 2009 e che costituisce parte integrante e sostanziale del presente Modello, esprimendo gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunti dalla Società, dalle sue controllate nonché dai collaboratori, siano essi amministratori o dipendenti di tali società nonché da tutti coloro che operano per/con Culligan Italiana e per/con le società del Gruppo Culligan, quale che sia il rapporto – anche temporaneo – che li lega alle stesse .

Obiettivi e destinatari del Modello

Il Modello ha la finalità di prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto Legislativo 231/2001 ed è indirizzato – oltre che all’Organismo di Vigilanza – a tutti coloro che operano a qualunque titolo per Culligan Italiana, quale che sia il rapporto, anche temporaneo, che li lega alla stessa e/o che intrattengono rapporti con la Società, in particolare:

- i. amministratori;
- ii. membri degli altri organi sociali, nonché qualsiasi altro soggetto in posizione apicale, intendendosi per tale qualsiasi persona che rivesta funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società;
- iii. dipendenti (compresi i dirigenti), inclusi i lavoratori a termine o a tempo parziale e i lavoratori somministrati a cui sono stati assegnati poteri; collaboratori, stagisti, per tali intendendosi i soggetti che intrattengono con la Società rapporti di rappresentanza, distribuzione commerciale, ovvero rapporti di collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione;
- iv. consulenti occasionali e continuativi;
- v. intermediari, partner commerciali, dealers, professionisti e fornitori di beni e servizi;
- vi. ogni altra controparte che intrattenga con la Società rapporti regolati contrattualmente.

Il Modello è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione il 17 dicembre 2015 e successivamente aggiornato il 21 settembre 2023.

CAPITOLO 1 – La Responsabilità Amministrativa agli Enti

1.1 Introduzione

Il 4 luglio 2001 è entrato in vigore il Decreto Legislativo 231/2001 che ha introdotto nell'ordinamento nazionale il principio della responsabilità amministrativa diretta degli enti per alcune fattispecie di reato commesse, nel loro interesse o a loro vantaggio, (a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente, oppure (b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno di tali soggetti.

Tradizionalmente, infatti, il diritto penale trova applicazione solo nei confronti delle persone fisiche in virtù del brocardo “*societas delinquere non potest*”, che esclude l'imputabilità alle entità giuridiche di illeciti penali. Tale principio è affermato dall'art. 27 della Costituzione che sancisce la natura personale della responsabilità penale.

In aderenza alla Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla protezione degli interessi finanziari, al Protocollo di Bruxelles del 26 novembre 1996 e alla Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla corruzione di pubblici ufficiali dell'Unione Europea, il Decreto Legislativo 231/2001 ha mutato radicalmente l'impostazione succitata, chiamando gli enti a rispondere, a titolo di responsabilità amministrativa, di determinate fattispecie di reati ove commesse, nel loro interesse o a loro vantaggio, dai cc.dd. “soggetti apicali” o dalle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di tali soggetti.

Il Decreto Legislativo 231/2001 ha quindi la finalità di coinvolgere nella punizione di taluni reati il patrimonio degli enti che, in forza del principio succitato, non subivano in passato le conseguenze dei reati commessi a loro vantaggio o nel loro interesse da propri amministratori e/o dipendenti.

Il Decreto Legislativo 231/2001 si applica a tutti i tipi di organizzazioni e di entità, siano o meno costituite secondo l'ordinamento giuridico italiano.

Prima di delineare i contenuti del Decreto Legislativo 231/2001 è importante precisare che, come evidenziato da autorevole dottrina, la responsabilità di cui al Decreto in esame è definita “amministrativa” solo in ragione degli ostacoli esistenti, per le ragioni su evidenziate, al riconoscimento di una vera e propria responsabilità penale in capo alle persone giuridiche. Tuttavia, da più parti, si ritiene che la disciplina in esame abbia in realtà introdotto nel nostro ordinamento una vera e propria responsabilità penale delle persone giuridiche, come tale accertata dal giudice ad istanza del pubblico ministero nel rispetto delle norme sul procedimento penale e definita “amministrativa” solo per la necessità di raggiungere un “compromesso legale” tra la necessità di coinvolgere, nella punizione di alcuni illeciti di natura penale, il patrimonio della persona giuridica che se ne avvantaggia e l'esigenza di rispettare i limiti imposti dalle norme costituzionali.

1.2 Autori del reato

Ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001, in ossequio al principio di legalità, l'ente può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato solo se la sua responsabilità amministrativa in relazione a quel reato e le relative sanzioni sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto ed a condizione che il **reato** sia stato **commesso nel suo interesse o a suo vantaggio**¹, alternativamente, dai seguenti soggetti:

- i. persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso (cc.dd. “**soggetti apicali**”²) di cui all'art. 5, co. 1 lett. a) del Decreto;

¹ I concetti in esame sono diversi sotto il profilo giuridico in quanto l'“interesse” ha una connotazione soggettiva da valutarsi in una prospettiva ex ante mentre il “vantaggio” richiede una verifica ex post atteso che lo stesso può assumere carattere oggettivo in quanto può essere conseguito dall'ente anche se la persona fisica che ha commesso il reato non ha agito nel suo interesse.

² Si considera “*soggetto in posizione apicale*” colui che riveste funzioni di rappresentanza dell'ente (es., il Presidente del Consiglio di Amministrazione della società), di amministrazione o direzione (es., gli Amministratori ed i Direttori Generali); dette funzioni possono

- ii. persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (cc.dd. “**soggetti sottoposti**”³) di cui all’art. 5, co. 1 lett. b) del Decreto.

Di conseguenza, la responsabilità dell’ente sussiste solo per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da soggetti che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione o da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dell’ente, ovvero da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti in precedenza citati e solo qualora non siano state adottate misure idonee a prevenire il reato.

Ciò significa che la sola esistenza in capo all’autore del reato dei rapporti soggettivi sopra qualificati non è, di per sé, sufficiente a far sorgere la responsabilità dell’ente.

L’ente, infatti, risponde del reato nei casi in cui il suo autore lo abbia commesso con l’intenzione di perseguire un interesse (esclusivo o concorrente) dell’ente stesso o nei casi in cui il reato commesso si riveli comunque vantaggioso per l’ente; l’ente, al contrario, non risponde se le persone sopra indicate hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

A quanto appena esposto si deve poi riportare la precisazione contenuta nell’art. 8 del Decreto Legislativo 231/2001 in forza del quale la responsabilità dell’ente sussiste anche quando l’autore del reato non sia stato identificato, non sia imputabile o il reato si sia estinto per causa diversa dall’amnistia.

1.3 Fattispecie di reato

Per una descrizione analitica delle fattispecie di reato rilevanti ai fini dell’eventuale sussistenza di una responsabilità amministrativa dell’ente si rinvia all’**Allegato 2**.

1.4 Reati commessi all’estero

Al fine di evitare facili elusioni dell’intero impianto normativo, l’art. 4 del Decreto Legislativo 231/2001 dispone che, nei casi e alle condizioni previsti dagli artt. 7, 8, 9 e 10 del Codice penale⁴, l’ente avente la sede principale nel territorio dello Stato può essere chiamato a rispondere anche in relazione a reati commessi all’estero.

Tale responsabilità sussiste al ricorrere dei seguenti presupposti:

- i. il reato deve essere stato commesso all’estero da un soggetto funzionalmente legato all’ente;
- ii. l’ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- iii. l’ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dalla normativa;
- iv. lo Stato in cui è stato commesso il fatto non procede in autonomia a perseguire il reato.

1.5 Regime sanzionatorio

Le sanzioni previste per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono graduate in base alla gravità della condotta criminosa.

essere svolte anche presso una unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale (es. il Direttore di una filiale o di una divisione). Inoltre, si considera in posizione apicale colui che esercita la gestione e il controllo dell’ente anche solo di fatto (es., l’amministratore di fatto o il socio unico che si occupa della gestione).

³ Per quanto attiene ai “soggetti sottoposti”, devono considerarsi tali tutti i soggetti che operano in posizione sottoposta alla “direzione o alla vigilanza” dei vertici dell’ente, ossia ogni persona che abbia con l’ente un qualsivoglia rapporto funzionale (tra cui i lavoratori subordinati, nonché i soggetti che intrattengono con l’ente rapporti di agenzia o rappresentanza commerciale ovvero altri rapporti di collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, lavoro a progetto, lavoro somministrato; inserimento; tirocinio estivo di orientamento) ovvero qualsiasi altro rapporto contemplato dall’art. 409 del codice di procedura civile, nonché i prestatori di lavoro occasionale.

⁴ Disciplinanti, rispettivamente, (i) reati commessi all’estero (art. 7 c.p.); (ii) delitto politico commesso all’estero (art.8 c.p.); (iii) delitto comune del cittadino all’estero (art. 9 c.p.) e (iv) delitto comune dello straniero all’estero (art. 10 c.p.).

Quale conseguenza della commissione o tentata⁵ commissione dei reati sopra menzionati, il Decreto Legislativo 231/2001 prevede a carico degli enti le seguenti sanzioni amministrative:

- i. **sanzioni pecuniarie;**
- ii. **sanzioni interdittive;**
- iii. **pubblicazione della sentenza;**
- iv. **confisca.**

Le sanzioni pecuniarie e quelle interdittive sono ridotte da un terzo alla metà nel caso in cui la commissione dei reati sopra indicati avvenga nelle forme del solo tentativo.

1.5.1 La sanzione pecuniaria

Ai sensi dell'art. 10 del Decreto Legislativo 231/2001 la sanzione pecuniaria è obbligatoriamente applicata in ogni ipotesi di illecito amministrativo dipendente da reato.

La sanzione pecuniaria viene applicata per **quote** in un numero non inferiore a cento e non superiore a mille. Considerato che, ai sensi della succitata norma, l'importo di una quota va da un minimo di 258 euro ad un massimo di 1.549 euro ne consegue che la sanzione pecuniaria applicabile ad un ente nel caso in cui ricorrano i presupposti di cui al Decreto Legislativo 231/2001 può variare da un minimo di 25.800 euro ad un massimo di 1.549.000 euro da commisurare in relazione:

- i. alla gravità del fatto;
- ii. al grado della responsabilità dell'ente;
- iii. all'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- iv. alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente⁶.

Si evidenzia altresì che, ai sensi dell'art. 12 co. 1 del Decreto Legislativo 231/2001, la sanzione pecuniaria è **ridotta della metà** e non può comunque essere superiore a 103.291 euro se:

- a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

La stessa norma, al comma successivo, dispone invece la **riduzione** della sanzione pecuniaria **da un terzo alla metà** se prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- b) è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Nel caso in cui concorrano entrambe le condizioni su elencate, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi. In ogni caso, la sanzione pecuniaria non può tuttavia essere inferiore a 10.329 euro.

1.5.2 Le sanzioni interdittive

Ai sensi dell'art. 9 co. 2 del Decreto Legislativo 231/2001, le sanzioni interdittive possono consistere:

- i. nell'**interdizione** dall'esercizio dell'attività;

⁵ La responsabilità dell'ente può conseguire infatti non soltanto allorché si siano verificati tutti gli elementi costitutivi della fattispecie di reato, ma anche nell'ipotesi in cui il reato non si sia completamente consumato - per mancato compimento dell'azione, o per mancata verifica dell'evento - rimanendo allo stadio del solo tentativo.

⁶ Si ricorda che ai sensi dell'art. 10 co. 4 del D. Lgs. 231/2001 non è ammesso il pagamento in misura ridotta.

- ii. nella **sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni** funzionali alla commissione dell'illecito;
- iii. nel **divieto di contrattare con la Pubblica amministrazione**;
- iv. nell'**esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi** e nell'eventuale **revoca di quelli concessi**;
- v. nel **divieto di pubblicizzare beni o servizi**.

Come precisato dall' art. 13 del Decreto Legislativo 231/2001, le sanzioni interdittive (la cui durata può variare dai 3 mesi ai 2 anni) sono **accessorie** a quella pecuniaria ed **eventuali**. Esse, infatti, si applicano esclusivamente in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste⁷ e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente ha tratto dal reato un **profitto di rilevante entità** e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) **reiterazione** degli illeciti⁸.

In merito ai criteri di scelta delle sanzioni interdittive da applicare all'ente, l'art. 14 del Decreto Legislativo 231/2001 precisa che tali sanzioni hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente. Il giudice ne determina il tipo e la durata sulla base dei criteri per la commisurazione della sanzione pecuniaria (art. 11 del Decreto Legislativo 231/2001), tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso.

Per quanto concerne in particolare il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, la norma in esame stabilisce che tale divieto può anche essere limitato a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni mentre, per ciò che concerne l'interdizione dall'esercizio di un'attività, l'art. 14 del Decreto precisa che l'applicazione di tale sanzione comporta la sospensione ovvero la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento dell'attività⁹.

In proposito è opportuno evidenziare che, ai sensi della succitata norma, l'interdizione dall'esercizio dell'attività si applica soltanto quando l'irrogazione di altre sanzioni interdittive risulta inadeguata¹⁰ e che, nei casi più gravi, le sanzioni interdittive possono essere applicate in via definitiva.

A tal riguardo può essere disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività. Il giudice può, invece, applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando l'ente è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni. Infine, la norma in esame dispone che, qualora l'ente o una sua unità organizzativa venga stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la

⁷ Si tratta, in particolare, di: reati contro la Pubblica Amministrazione, taluni reati contro la fede pubblica, delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, nonché delitti contro la personalità individuale, delitti contro il patrimonio mediante frode, delitti informatici, pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, delitti di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e, da ultimo, di alcuni reati ambientali.

⁸ Le sanzioni interdittive non si applicano nei casi di cui all'art. 12 co. 1 del Decreto Legislativo 231/2001 succitato.

⁹ Se necessario, le sanzioni interdittive possono essere applicate congiuntamente.

¹⁰ Si ricorda che, ai sensi dell'art. 15 del Decreto Legislativo 231/2001, se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività; b) l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione. Ai sensi della stessa norma, la prosecuzione dell'attività da parte del commissario non può essere disposta quando l'interruzione dell'attività consegue all'applicazione in via definitiva di una sanzione interdittiva.

sua responsabilità, è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività e non si applicano le disposizioni previste dall'art. 17 del Decreto sulla riparazione delle conseguenze del reato.

In proposito, in considerazione della rilevanza pratica che può assumere la norma si ricorda che, ai sensi dell'art. 17 del Decreto Legislativo 231/2001, ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:

- i. l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- ii. l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- iii. l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

1.5.3 La pubblicazione della sentenza

Ai sensi dell'art. 18 del Decreto Legislativo 231/2001 in caso di applicazione di una sanzione interdittiva può essere disposta la pubblicazione della sentenza.

1.5.4 La confisca

Ai sensi dell'art. 19 del Decreto Legislativo 231/2001, nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. La norma in esame dispone altresì che nei casi in cui non possa essere eseguita la confisca del prezzo o del profitto del reato, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

1.5.5 Pluralità di illeciti e prescrizione

In relazione al regime sanzionatorio è necessario richiamare anche le previsioni del Decreto in tema di pluralità di illeciti e di prescrizione.

In merito al primo aspetto si ricorda che, ai sensi dell'art. 21 del Decreto Legislativo 231/2001, quando l'ente è responsabile in relazione ad una pluralità di reati commessi con una unica azione od omissione ovvero commessi nello svolgimento di una medesima attività e prima che, per uno di essi, sia stata pronunciata sentenza anche non definitiva, si applica la sanzione pecuniaria prevista per l'illecito più grave aumentata fino al triplo. Per effetto di detto aumento, l'ammontare della sanzione pecuniaria non può comunque essere superiore alla somma delle sanzioni applicabili per ciascun illecito.

La norma in esame dispone che in tali casi, quando in relazione a uno o più degli illeciti ricorrono le condizioni per l'applicazione delle sanzioni interdittive, si applica quella prevista per l'illecito più grave.

In merito al secondo aspetto, si ricorda che ai sensi dell'art. 22 del Decreto Legislativo 231/2001, le sanzioni amministrative si prescrivono nel termine di cinque anni dalla data di consumazione del reato. La prescrizione è interrotta dalla richiesta di applicazione di misure cautelari interdittive e dalla contestazione dell'illecito amministrativo.

1.5.6 La responsabilità ex Decreto Legislativo 231 nei casi di operazioni straordinarie

In merito al regime sanzionatorio è infine opportuno segnalare le norme di cui agli articoli 28-31 del Decreto Legislativo 231/2001 che disciplinano la responsabilità amministrativa dell'ente nei casi di trasformazione, fusione, scissione, cessione o conferimento di azienda.

In particolare:

- (i) nel caso di trasformazione, resta ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto;

- (ii) nel caso di fusione, anche per incorporazione, l'ente che ne risulta risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione;
- (iii) Nel caso di scissione parziale, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto. Gli enti beneficiari della scissione, sia totale che parziale, sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data dalla quale la scissione ha avuto effetto¹¹. L'obbligo è limitato al valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente, salvo che si tratti di ente al quale è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato;
- (iv) Nel caso di cessione o di conferimento dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, il cessionario e il conferitario sono solidalmente obbligati, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente o del conferente e nei limiti del valore dell'azienda, al pagamento della sanzione pecuniaria. L'obbligazione, in questi casi, è limitata alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali egli era comunque a conoscenza.

Da quanto sopra brevemente esposto ne consegue che la responsabilità è – e rimane – legata al business o a quel settore del business in relazione al quale il reato è stato commesso.

1.6 Esclusione della responsabilità

Come anticipato, poiché l'obiettivo della normativa in esame non è solo quello di sanzionare in via amministrativa l'ente per la commissione dei reati ivi elencati ma anche quello di prevenire la commissione di tali reati, il legislatore, in presenza di determinati presupposti, ha previsto, in alcune ipotesi, un'esimente generale e, in altre, una riduzione di pena.

In particolare, l'art. 6 del Decreto Legislativo 231/2001, nell'introdurre il regime di responsabilità amministrativa in oggetto, prevede un'ipotesi specifica di esenzione per i casi in cui l'ente dimostri:

- i. che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione e di Gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- ii. che il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, è stato affidato a uno specifico Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- iii. che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello di Organizzazione e Gestione;
- iv. che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

L'esclusione della responsabilità opera qualora le predette condizioni ricorrano, cumulativamente, al momento della commissione del reato. Tuttavia, anche l'adozione e l'attuazione del Modello avvenute in un momento successivo possono suscitare effetti positivi in ordine alle sanzioni irrogabili all'ente (artt. 12, co. 3, 17, co. 1, lett. c), e 18, co. 1, del Decreto Legislativo 231/2001 succitati) come meglio esposto al paragrafo 1.8 che segue.

1.7 I Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo

I Modelli organizzativi hanno pertanto una duplice funzione: quella di prevenire la commissione di reati – che risulta meno agevole dopo l'introduzione delle specifiche cautele procedurali e di controllo previste dai Modelli – e quella di evitare che le conseguenze di tali reati possano ricadere sull'ente nel caso in cui le fattispecie delittuose dovessero comunque verificarsi (ipotesi che non si può evidentemente escludere).

¹¹ L'art. 30 del D. Lgs. 231/2001, che disciplina tale aspetto, fa salvo quanto previsto dal comma 3 ai sensi del quale “*le sanzioni interdittive relative ai reati indicati nel comma 2, si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso*”. Il comma 2 richiamato dalla norma prevede che “*gli enti beneficiari della scissione, sia totale che parziale, sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data dalla quale la scissione ha avuto effetto. L'obbligo è limitato al valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente, salvo che si tratti di ente al quale è stato trasferito, anche in parte il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato*”.

La *ratio* sottesa al Decreto presuppone che i comportamenti individuali abbiano fraudolentemente eluso¹² le procedure aziendali e che, pertanto, si possa operare una netta distinzione tra volontà dell'ente (manifestata attraverso l'adozione delle procedure e del Modello) e volontà dei singoli soggetti.

Infatti, in caso di instaurazione di un procedimento penale:

- (i) l'adozione del Modello – prima della commissione del reato – rappresenta condizione necessaria affinché l'ente possa essere assolto (un ente privo di Modello non potrà in alcun modo rimanere esente da responsabilità per il fatto/reato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio);
- (ii) l'adozione e l'attuazione del Modello – prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado – consente di escludere l'applicazione delle sanzioni interdittive¹³;
- (iii) l'adozione e l'attuazione del Modello – prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado – comporta la riduzione della sanzione pecuniaria¹⁴;
- (iv) l'adozione del Modello determina la sospensione delle misure cautelari eventualmente disposte dall'autorità giudiziaria in via preventiva¹⁵.

La normativa definisce, inoltre, i requisiti per un efficace attuazione del Modello:

- a) la verifica periodica e l'eventuale modifica quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

L'art. 6 del Decreto Legislativo 231/2001 definisce il contenuto dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo stabilendo che, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, tali modelli devono:

- i. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;

¹² È stato da più parti osservato in dottrina – e ne danno atto le stesse Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo - come l'elusione fraudolenta dei modelli organizzativi, quale requisito necessario a poter riconoscere all'ente l'esimente dalla responsabilità di cui al Decreto Legislativo 231/2001 sia incompatibile con i casi in cui la responsabilità in esame consegue alla commissione di reati puniti a titolo di colpa, ossia ai reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, nonché ai reati ambientali quando punibili per colpa. In queste ipotesi, secondo le richiamate Linee Guida di Confindustria, la soglia di rischio accettabile per l'ente è rappresentata dalla realizzazione di una condotta in violazione del modello organizzativo di prevenzione (e, nel caso dei reati in materia di salute e sicurezza, dei sottostanti adempimenti obbligatori prescritti dalle norme prevenzionistiche), nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal Decreto Legislativo 231 da parte dell'Organismo di Vigilanza.

¹³ L'art. 17 del Decreto Legislativo 231/2001, rubricato "Riparazione delle conseguenze del reato", così dispone: "1. Ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni: a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; b) l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi; c) l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca".

¹⁴ L'art. 12 del Decreto Legislativo 231/2001, rubricato "Casi di riduzione della sanzione pecuniaria", così dispone: "1. La sanzione pecuniaria è ridotta della metà e non può comunque essere superiore a euro 103.291 se: a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità; 2. La sanzione è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado: a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; b) è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. 3. Nel caso in cui concorrono entrambe le condizioni previste dalle lettere del precedente comma, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi. 4. In ogni caso, la sanzione pecuniaria non può essere inferiore a euro 10.329".

¹⁵ Ai sensi dell'art. 45 del Decreto Legislativo 231/2001, il pubblico ministero, in presenza di indizi tali da far ritenere la sussistenza della responsabilità dell'ente per un illecito amministrativo dipendente da reato e di elementi tali da far ritenere concreto il pericolo di commissione di ulteriori illeciti della stessa indole di quello per cui procede, può richiedere l'applicazione, quale misura cautelare, di una delle sanzioni interdittive elencate al punto 16.2; l'art. 49 del citato Decreto dispone tuttavia quanto segue: "1. Le misure cautelari possono essere sospese se l'ente chiede di poter realizzare gli adempimenti cui la legge condiziona l'esclusione di sanzioni interdittive a norma dell'articolo 17. In tal caso, il giudice, sentito il pubblico ministero, se ritiene di accogliere la richiesta, determina una somma di denaro a titolo di cauzione, dispone la sospensione della misura e indica il termine per la realizzazione delle condotte riparatorie di cui al medesimo articolo 17".

- ii. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- iii. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- iv. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- v. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- vi. possedere i requisiti richiesti dall'art. 30 del Decreto Legislativo 81/2008 in tema di sicurezza¹⁶.

In ogni caso, come già indicato, la responsabilità amministrativa dell'ente è esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.8 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti

Il Decreto Legislativo 231/2001 prevede che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento elaborati dalle associazioni di categoria e comunicati al Ministero della Giustizia.

Confindustria ha definito delle linee guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito, "Linee guida di Confindustria") giudicate dal Ministero della Giustizia "*idonee al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6, comma 3 del Decreto Legislativo 231/2001*" e sulla cui base la Società ha adottato il proprio Modello 231.

In particolare, le Linee guida di Confindustria suggeriscono di utilizzare i processi di risk assessment e risk management prevedendo le seguenti fasi per la definizione del Modello:

- i. identificazione dei rischi e dei protocolli;
- ii. adozione di alcuni strumenti generali quali un codice etico con riferimento ai reati ex Decreto Legislativo 231/2001 e un sistema disciplinare;
- iii. individuazione dei criteri per la scelta dell'Organismo di Vigilanza, indicazione dei suoi requisiti, compiti e poteri e degli obblighi di informazione.

¹⁶ L'art. 30 del D. Lgs. 81/2008 così statuisce "1. 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 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) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge; h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate. 2. Il modello organizzativo e gestionale di cui al comma 1 deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui al co. 1. 3. Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello. 4. Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico. 5. In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'art. 6. 6. L'adozione del modello di organizzazione e di gestione di cui al presente articolo nelle imprese fino a 50 lavoratori rientra tra le attività finanziabili ai sensi dell'art. 11".

CAPITOLO 2 – DESCRIZIONE DELLA SOCIETÀ

2.1 Modello di governance

Ai sensi dell'art. 15 dello Statuto sociale, Culligan Italiana può essere amministrata da un Amministratore Unico ovvero da Consiglio di Amministrazione composto da un minimo di tre ad un massimo di nove membri, anche non soci, nominati dall'Assemblea.

Gli amministratori durano in carica per un esercizio, salvo che venga diversamente determinato dall'assemblea nell'atto di nomina e comunque non oltre tre esercizi; sono tuttavia rieleggibili.

Ad oggi la Società è gestita da un Consiglio di Amministrazione composto da quattro membri.

Al Consiglio di Amministrazione spettano i più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società a meno che limiti non vengano determinati al momento della loro nomina (art. 19 dello Statuto).

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione spetta la presidenza delle riunioni del Consiglio di Amministrazione e la rappresentanza della Società; quest'ultima spetta altresì disgiuntamente ai consiglieri muniti di delega dal Consiglio di Amministrazione nonché ai procuratori nei limiti dei poteri e degli incarichi loro conferiti.

Rientra tra le funzioni del Consiglio di Amministrazione anche la nomina, ove ritenuto necessario, del Direttore Generale, oltre che di procuratori ed institori per determinati atti o categorie di atti. (art. 19 dello Statuto).

L'Assemblea dei soci elegge i membri del Collegio sindacale e ne nomina il presidente. Il Collegio sindacale è composto da tre membri effettivi e due supplenti (art. 20 dello Statuto) i quali restano in carica per tre esercizi e possono essere rieletti.

2.2 Assetto organizzativo

La Società ha definito il proprio assetto organizzativo attraverso l'assegnazione di responsabilità funzionali e la definizione di riporti gerarchici, evidenziati a mezzo di organigramma "aziendale" (Allegato 5) che al contempo descrive le unità organizzative della Società.

2.2.1 Attribuzione dei poteri di impegno e spesa

L'attribuzione dei poteri di impegno e spesa è attuata in conformità alle deleghe conferite dal Consiglio di Amministrazione; tali deleghe definiscono un sistema di poteri che tende ad assicurare l'equilibrio degli stessi (Allegato 7)

2.2.2 Sistema di controllo di gestione delle risorse finanziarie

La Società ha predisposto un sistema di controllo di gestione delle proprie risorse finanziarie che prevede sistemi di verifica della gestione delle risorse finalizzati a garantire la verificabilità e la tracciabilità delle spese, oltre che l'efficienza e l'economicità delle attività aziendali.

Al fine di conseguire gli obiettivi sopra menzionati la Società si è munita di una serie di procedure, quali, in particolare, il Protocollo "Gestione dei Flussi Finanziari e Monetari" (PT2).

La Società provvede a rendere fruibile al proprio personale la normativa interna e le altre informazioni rilevanti – ivi incluse le comunicazioni interne aventi ad oggetto la descrizione della struttura di Culligan Italiana, dei ruoli e delle responsabilità e le procedure adottate – anche tramite il sistema di rete locale (intranet).

CAPITOLO 3 – METODOLOGIA DI PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO

3.1 Premessa

Il Modello è stato predisposto tenendo conto delle tipologie di reato contemplate dal Decreto Legislativo 231/2001 al momento della sua stesura e del suo aggiornamento.

In particolare, ai fini che precedono, la Società ha inteso avviare una serie di attività volte ad elaborare e redigere il proprio Modello organizzativo in conformità ai requisiti previsti dal Decreto Legislativo 231/2001 e in maniera coerente con il contesto normativo e regolamentare di riferimento, con i principi già radicati nella propria cultura di governance e con le indicazioni contenute nelle linee guida emanate da Confindustria.

In particolare, il processo di attività funzionali allo studio, elaborazione e redazione da parte della Società del Modello è stata svolta da un gruppo di lavoro formato da personale di Culligan Italiana e da consulenti esterni.

La metodologia seguita nella predisposizione del Modello tiene conto della giurisprudenza ad oggi formatasi sul Decreto Legislativo 231/2001 che impone di individuare le “aree sensibili” o “a rischio” – ossia, quei processi e quelle attività aziendali in cui potrebbe manifestarsi il rischio di commissione di uno dei reati espressamente richiamati – mediante una visione organizzativa e di controllo dei fenomeni aziendali, non essendo ritenuta sufficiente la sola analisi giuridica e formale.

In tale ottica, la Società ha elaborato un programma di attività (di seguito “**Progetto**”) volto a definire e redigere un Modello conforme a quanto richiesto dalla normativa e suggerito dalla giurisprudenza.

Le attività previste nel Progetto sono state svolte da un gruppo di lavoro composto da consulenti esterni – nelle figure, in particolare, di un esperto nel settore della consulenza aziendale, di uno studio legale specializzato nel settore, di un avvocato penalista specializzato in reati ex Decreto Legislativo 231/ 2001 – e di referenti interni della Società.

Si riportano di seguito le fasi di realizzazione del Progetto:

<i>Fasi</i>	<i>Attività</i>
<i>Fase 1</i>	<p><i>Pianificazione e avvio del progetto</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <u><i>Esame della struttura organizzativa e di controllo:</i></u> esame della <i>governance</i>, delle deleghe, dei poteri, della ripartizione dei compiti e delle responsabilità, analisi storica, verifica dell’esistenza di controlli di linea adeguati e di controlli indipendenti, analisi del sistema di emanazione delle normative interne e delle modalità di formalizzazione dei processi; • <u><i>Identificazione preliminare delle aree di rischio:</i></u> individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono astrattamente essere commessi i reati considerati dal Decreto Legislativo 231/2001 e individuazione dei responsabili, ovvero delle persone che, in base alle funzioni e responsabilità, hanno una conoscenza approfondita delle attività sensibili e dei controlli (Key Officer); • <u><i>Organizzazione delle interviste:</i></u> organizzazione di interviste mirate con i Key Officer.
<i>Fase 2</i>	<p><i>Valutazione e integrazione dei controlli</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <u><i>Effettuazione delle interviste e raccolta delle informazioni:</i></u> verifica, con i Key Officer, delle procedure, delle prassi e dei controlli in essere, per accertare la rispondenza alle esigenze di salvaguardia della Società dai rischi derivanti dalla commissione di reati, nelle aree evidenziate come “sensibili”; • <u><i>Valutazioni dei controlli ed eventuali integrazioni:</i></u> riepilogo del quadro complessivo emerso dalle interviste ai Key Officer e dei risultati dell’analisi organizzativa; riepilogo di situazioni di possibili “gap” e di necessità di interventi procedurali e organizzativi a rafforzamento del sistema di controllo.

<i>Fasi</i>	<i>Attività</i>
<i>Fase 3</i>	<p><i>Elaborazione della documentazione</i></p> <p>Predisposizione dei documenti che compongono il Modello articolato in tutte le sue parti e regole di funzionamento, coerente con le linee guida e con le pronunce giurisprudenziali in materia. In particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Modello organizzativo; • Codice Etico; • Reati Presupposto; • Matrice attività/reati; • Protocolli (chiamate anche “Procedure 231”), dedicate alle singole attività sensibili identificate; • Sistema disciplinare.
<i>Fase 4</i>	<p><i>Approvazione della documentazione</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Esame e validazione da parte del Consiglio di Amministrazione della Società; • Delibere di Consiglio; • Training.

Allo scopo di verificare la coerenza dei principali elementi organizzativi, è stata preliminarmente effettuata l’analisi del quadro di controllo della Società.

L’analisi ha compreso l’esame di quanto di seguito descritto:

- i. organigramma della Società;
- ii. attività, ruoli e responsabilità di tutte le principali unità organizzative;
- iii. segregazione dei compiti;
- iv. modalità di attribuzione di deleghe e poteri;
- v. modalità di formulazione e di diffusione delle norme interne;
- vi. tracciabilità e verificabilità ex post delle attività di processo tramite adeguati supporti documentali/informativi.

È stata effettuata l’analisi dell’operatività della Società con riferimento alle fattispecie di reato contemplate dal Decreto al momento dell’effettuazione dell’analisi stessa al fine di individuare le attività sensibili (anche dette Aree Sensibili) nell’ambito delle quali sia possibile commettere i reati (cd. processo di risk assessment).

Si è quindi proceduto ad identificare i responsabili dei processi o delle attività sensibili, ossia le risorse con una conoscenza approfondita dei processi o attività sensibili e dei meccanismi di controllo attualmente in essere (di seguito, “Key Officer”), e ad organizzare, con tali soggetti, interviste mirate alla raccolta di informazioni aggiornate sullo stato dei processi e dei controlli.

Le attività individuate come sensibili — e i possibili reati — sono stati quindi associati alle funzioni sociali preposte in una Matrice (Allegato 3), che costituisce il presupposto di base della costruzione del Modello e la realizzazione di quanto indicato dalla normativa (art. 6 del Decreto Legislativo 231/2001) e dalle Linee guida di Confindustria.

L’analisi preliminare dei processi aziendali ha permesso alla Società di escludere alcune attività astrattamente idonee alla commissione di alcune delle fattispecie di reato previste dal Decreto Legislativo 231/2001, in quanto riconosciute non attinenti all’attività aziendale.

In particolare, in considerazione dell’attività attualmente svolta, la Società ha ritenuto non rilevanti alcuni gruppi di reati (a titolo di esempio quelli afferenti le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili ex

art. 25 quater 1 del Decreto; i reati contro la personalità individuale ex art. 25 quinquies del Decreto; i reati di abuso di informazioni privilegiate e manipolazione di mercato ex art. 25 sexies del Decreto).

Per altre tipologie di reati invece, come i reati di criminalità organizzata, non sono stati previsti specifici protocolli in quanto ritenuti adeguatamente presidiati dal sistema di controllo interno e dal vigente Codice Etico.

La Società si impegna a svolgere un continuo monitoraggio sulla propria attività, sia in relazione ai reati sopra elencati, sia in relazione a possibili modifiche ed integrazioni al Decreto Legislativo 231/2001 valutando altresì l'opportunità di integrare il presente Modello qualora dovesse emergere, con riferimento alla propria attività, la rilevanza di uno o più dei reati di cui al paragrafo precedente o di eventuali nuove fattispecie di reato che il Legislatore ritenesse di inserire nel "corpus" del Decreto Legislativo 231/2001.

Obiettivo delle interviste è stato, da un lato, quello di verificare, per ogni attività sensibile individuata nelle fasi precedenti, la sussistenza di procedure e controlli atti a prevenire la commissione di reati e, dall'altro lato, quello di evidenziare eventuali ulteriori attività sensibili oltre a quelle già rilevate.

Terminate le interviste, si è provveduto a riepilogare le risultanze definitive dell'analisi, in termini di attività sensibili, processi e controlli. Sono state inoltre individuate alcune attività di miglioramento degli aspetti di processo e controllo, nonché la possibilità di interventi migliorativi su responsabilità e ruoli affidati alle singole funzioni.

Nell'ultima fase è stata messa a punto la documentazione che illustra il Modello della Società, articolato in tutte le sue componenti, secondo le disposizioni del Decreto e le indicazioni fornite dalle associazioni di categoria.

3.2 Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società

Il Decreto Legislativo 231/2001 attribuisce un valore discriminante all'adozione ed alla efficace attuazione di Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo nella misura in cui questi ultimi risultino idonei a prevenire, con ragionevole sicurezza, la commissione o la tentata commissione, dei reati richiamati dal Decreto.

Culligan Italiana ha predisposto un Modello che, sulla scorta delle indicazioni fornite dai codici di comportamento redatti da Confindustria e delle indicazioni derivanti dalle pronunce giurisprudenziali in materia, tiene conto della propria realtà e della propria storia, in coerenza con il sistema di governance della Società.

Il Modello risulta fondato sui seguenti elementi:

- a) Individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal Decreto Legislativo 231/2001 e realizzazione dei sistemi di controllo in grado di presidiare le aree stesse. A tale proposito è stata redatta la Matrice attività / reati (Allegato 3);
- b) Definizione degli standard di controllo e dei protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società nell'ambito delle attività sensibili individuate e in relazione ai reati da prevenire. In particolare sono stati così individuati i seguenti protocolli: (i) gestione dei rapporti con la pubblica amministrazione; (ii) gestione dei flussi finanziari e monetari; (iii) tenuta della contabilità, predisposizione del bilancio e altre attività correlate; (iv) gestione dei rapporti commerciali; (v) gestione degli acquisti di beni, servizi e consulenze; (vi) gestione dei rapporti con parti correlate; (vii) gestione ed utilizzo dei sistemi informativi; (viii) gestione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro; (ix) gestione del sistema ambientale (Allegato 4).
- c) Promozione, nell'ambito della propria comunicazione interna, dei temi legati all'area comportamentale del personale e alla divulgazione all'interno e all'esterno della struttura societaria dei principi contenuti nel Modello. Il processo descritto si esplica tramite l'introduzione di:
 - un piano di formazione e/o comunicazione al personale dipendente e ad altri soggetti che interagiscono con la Società;
 - un programma di verifiche periodiche sulle attività sensibili e sui relativi standard di controllo;

- un sistema disciplinare atto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello (Allegato 6);
- d) Istituzione dell’Organismo di Vigilanza responsabile della cura e dell’aggiornamento del Modello;
- e) Adozione e diffusione del Codice Etico di Gruppo quale parte integrante e sostanziale del Modello, in coerenza con la mission e l’attività della Società (Allegato 1).

Le previsioni contenute nel presente Modello sono coerenti con quelle del Codice Etico, pur avendo, il primo, specifiche finalità in ottemperanza al Decreto Legislativo 231/2001.

Il Modello risponde, infatti, a specifiche previsioni contenute nel Decreto Legislativo 231/2001, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati, mentre il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato da Culligan Italiana e suscettibile di autonoma applicazione sul piano generale, allo scopo di esprimere dei principi di deontologia “aziendale” che la Società riconosce come propri e all’osservanza dei quali richiama tutti gli Amministratori, i dipendenti e collaboratori e tutti coloro che, a vario titolo, operano per e/o si relazionano con Culligan Italiana.

L’importanza che il Codice Etico riveste per la Società e la sua portata cogente sono comprovate dalla previsione di apposite sanzioni in caso di sua violazione come indicato nel Sistema Disciplinare del Modello 231 (Allegato 6).

CAPITOLO 4 – L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 L'Organismo di Vigilanza di Culligan Italiana

Come già anticipato, il Decreto, prevede che la Società possa essere esonerata dalla responsabilità conseguente alla eventuale commissione dei reati presupposto se l'organo gestorio ha, tra le altre cose, affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, co. 1, lett. b) del Decreto Legislativo 231/2001, tenendo conto delle evoluzioni interpretative sviluppate dalle associazioni di categoria, dalla dottrina e dalla giurisprudenza ed in considerazione delle caratteristiche e dimensioni della propria struttura organizzativa, la Società intende identificare il proprio Organismo di Vigilanza (di seguito, “**Organismo di Vigilanza**” o “**OdV**”) in un organo collegiale dotato dei requisiti principali individuati dalle Linee guida di Confindustria ovvero l'autonomia, l'indipendenza, la professionalità e la continuità di azione.

In particolare, l'autonomia e l'indipendenza dell'OdV di Culligan Italiana sono garantite:

- dalla sua piena autonomia funzionale e operativa, riportando lo stesso direttamente al Consiglio di Amministrazione;
- dall'insindacabilità delle attività poste in essere¹⁷;
- dall'autonomia nello stabilire le proprie regole di funzionamento mediante l'adozione di un proprio Regolamento.

Per poter svolgere correttamente le funzioni di vigilanza e analisi, l'Organismo di Vigilanza deve poter accedere senza limitazioni a tutte le informazioni della Società ritenute dallo stesso rilevanti, divenendo anche il soggetto destinatario delle eventuali segnalazioni effettuate da Amministratori, dipendenti o collaboratori della Società in merito a denunce di fatti illeciti rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001.

I membri dell'Organismo di Vigilanza sono nominati dal Consiglio di Amministrazione, durano in carica fino al termine del mandato del Consiglio di Amministrazione che li ha nominati e sono rieleggibili al fine di garantire la necessaria continuità nell'esercizio delle proprie funzioni anche attraverso la programmazione e pianificazione delle proprie attività.

Con riguardo al requisito della professionalità si prevede che (i) l'OdV debba essere composto da soggetti dotati di adeguata esperienza e delle cognizioni tecniche e/o giuridiche necessarie per svolgere efficacemente le attività proprie dell'Organismo e che (ii) nello svolgimento dei compiti affidatigli l'OdV – sotto la sua diretta responsabilità e sorveglianza – possa giovare della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Società, ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze.

L'Organismo di Vigilanza decade dall'incarico, per scadenza del termine, alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo degli esercizi di competenza del Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato, ma continua a svolgere le proprie funzioni in regime di *prorogatio* fino alla nomina dei nuovi componenti dell'Organismo.

La nomina a membro dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza di determinati requisiti soggettivi di eleggibilità.

¹⁷ La posizione riconosciuta all'Organismo di Vigilanza nell'ambito dell'organizzazione della Società è tale, altresì, da garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente dell'organizzazione stessa.

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di membro dell'Organismo di Vigilanza deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesti l'assenza di:

- i. relazioni di parentela, coniugio (o situazioni di convivenza di fatto equiparabili al coniugio) o affinità entro il IV grado con componenti del Consiglio di Amministrazione, membri del Collegio sindacale e revisori esterni incaricati dalla Società, nonché soggetti apicali della stessa;
- ii. conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società e/o le sue controllate tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- iii. funzioni di amministrazione con deleghe o incarichi esecutivi presso la Società e/o controllate;
- iv. funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- v. rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo;
- vi. sentenza di condanna o di patteggiamento, anche non passata in giudicato, ovvero provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità, in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal Decreto Legislativo 231/2001 od altri delitti comunque incidenti sulla moralità professionale;
- vii. condanna, con sentenza o patteggiamento, anche non definitiva, ovvero provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità, a una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Il soggetto nominato decade automaticamente dalla carica qualora (i) risulti sussistere a suo carico uno dei motivi di ineleggibilità sopra indicati o (ii) sia un dipendente della Società e, per qualsiasi causa, cessi dal proprio impiego.

L'Organismo di Vigilanza decade per la decadenza di tutti i suoi membri. In tal ipotesi il Consiglio di Amministrazione della Società provvede, senza indugio, alla sua ricostituzione.

Il membro dell'Organismo di Vigilanza che rinuncia all'ufficio deve darne comunicazione scritta al Presidente del Consiglio di Amministrazione, al Presidente del Collegio sindacale e agli altri componenti dell'Organismo di Vigilanza.

L'eventuale revoca di uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza compete esclusivamente al Consiglio di Amministrazione e può avvenire solo per giusta causa.

In tale sede, per “giusta causa” di revoca si intende, a titolo esemplificativo e non limitativo:

- a. una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico;
- b. l'“omessa o insufficiente vigilanza” da parte dell'OdV – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D.Lgs. 231/01 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del D.Lgs. 231/01 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta;
- c. l'accertamento, successivo alla nomina, che il membro dell'OdV abbia rivestito la qualifica di componente dell'OdV in seno a società nei cui confronti siano state applicate, con provvedimento definitivo (compresa la sentenza emessa ai sensi dell'art. 63 del D.Lgs. 231/01), le sanzioni previste dall'art. 9 del D.Lgs. 231/01, per illeciti commessi durante la loro carica;
- d. l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno della Società incompatibili con i requisiti di “autonomia e indipendenza” e “continuità di azione” propri dell'OdV.
- e. gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino l'indipendenza e l'autonomia;
- f. assenza ingiustificata a due o più riunioni consecutive dell'OdV, a seguito di rituale convocazione.

L'Organismo di Vigilanza decade per la revoca di tutti i suoi componenti. In tal caso il Consiglio di Amministrazione della Società provvede, senza indugio, alla sua ricostituzione.

Se nel corso dell'esercizio vengono a mancare uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione provvede, senza indugio, alla loro sostituzione, con propria deliberazione. I membri dell'Organismo di Vigilanza, così nominati, durano in carica per il tempo per il quale avrebbero dovuto rimanervi i soggetti da essi sostituiti.

La remunerazione spettante ai componenti dell'Organismo di Vigilanza è stabilita dal Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina o con successiva delibera.

Ai componenti dell'Organismo di Vigilanza spetta, inoltre, il rimborso delle spese sostenute per ragioni d'ufficio.

Per garantire il corretto svolgimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione dovrà approvare una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'Organismo stesso e della quale l'Organismo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri compiti.

4.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da altro organo o funzione della Società, fermo restando il potere del Consiglio di Amministrazione, quale organo gestorio, di svolgere un'attività di vigilanza sulla concreta adeguatezza e funzionalità del Modello e, conseguentemente, di valutare, in via indiretta, l'opportunità ed efficienza dell'operato dell'Organismo di Vigilanza; ciò anche in considerazione del fatto che, ai sensi delle disposizioni di cui al Decreto Legislativo 231/2001, la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello spetta all'organo dirigente della Società.

All'Organismo di Vigilanza, che deve emettere e adottare un proprio regolamento interno che ne disciplini l'operatività, sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello.

Per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, all'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti e poteri:

A. Informazione e formazione

promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza del Modello all'interno ed all'esterno della Società, eventualmente differenziando il programma informativo e prestando particolare attenzione al personale che opera nelle aree di maggior rischio.

B. Vigilanza sul corretto funzionamento del Modello, sulla sua efficacia a prevenire i reati e sulla realizzazione degli interventi migliorativi

- vigilare sul funzionamento del Modello sia rispetto alla adeguatezza dello stesso a svolgere in concreto la funzione di prevenzione della commissione dei reati sia rispetto alla sua capacità di far emergere in concreto eventuali comportamenti illeciti;
- approvare un programma annuale di verifiche, strutturato in modo da assicurare un adeguato monitoraggio delle aree sensibili e dell'efficacia dei controlli posti in essere. Tali verifiche potranno essere supportate da funzioni di controllo della Società o da consulenti esterni, sotto la diretta supervisione e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza;
- nei casi in cui l'Organismo di Vigilanza ritenga opportuno, anche attraverso l'attività di verifica, promuovere interventi migliorativi dei sistemi di controllo e delle procedure aziendali, allo stesso competerà il potere e la responsabilità di richiedere alle funzioni aziendali interessate l'esecuzione degli interventi in questione;
- verificare che gli elementi previsti per le diverse tipologie di reati (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto Legislativo 231/2001, provvedendo, in caso contrario, a un aggiornamento degli elementi stessi.

C. Aggiornamento del Modello

promuovere l'aggiornamento del Modello a seguito di: (i) significative violazioni delle prescrizioni del Modello; (ii) significative modificazioni dell'assetto organizzativo della Società; (iii) modifiche normative.

D. Rapporti con gli altri organi di controllo

mantenere un periodico collegamento con il Collegio sindacale e con gli altri soggetti preposti ad attività di monitoraggio del sistema di controllo.

E. Rapporti con il personale della Società e i collaboratori esterni

- fornire chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- promuovere la predisposizione di un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del Decreto Legislativo 231/2001 garantendo la tutela e riservatezza del segnalante.

F. Poteri di indagine e di intervento

- i. controllare l'attività svolta dalle varie funzioni all'interno della Società con facoltà di accedere liberamente presso qualsiasi direzione e/o unità della Società – senza necessità di consenso preventivo – per acquisire informazioni, documentazione e dati ritenuti necessari per lo svolgimento dei propri compiti e, in particolare, per controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta ed efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto per le diverse tipologie di reati di cui all'Allegato 2;
- ii. segnalare al Consiglio di Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- iii. promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari e proporre le eventuali sanzioni di cui al capitolo 5 del presente Modello.

4.3 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza – Flussi informativi

Il corretto ed efficiente espletamento delle funzioni dell'Organismo di Vigilanza si basa sulla disponibilità, da parte dello stesso, di tutte le informazioni relative alle aree di rischio, nonché di tutti i dati concernenti condotte funzionali alla commissione di reato. Per tale motivo, all'Organismo di Vigilanza deve essere dato accesso a tutti i dati ed a tutte le informazioni sopra menzionate relative a Culligan Italiana.

Ai fini del presente Modello, inoltre, l'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione, in merito a fatti, atti, comportamenti e/o eventi che possano determinare una violazione del Modello.

Devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza, da parte dei soggetti apicali e dei loro sottoposti:

- i. le informazioni e la documentazione prescritte nei Protocolli con riferimento alle singole attività sensibili nonché le risultanze periodiche dell'attività di controllo dalle stesse poste in essere, per quanto di rispettiva competenza ai sensi del presente Modello (report riepilogativi dell'attività, monitoraggio, indici consuntivi, ecc.);
- ii. le anomalie o atipicità riscontrate, le notizie utili in relazione all'effettiva attuazione del Modello, ogni altra informazione o notizia relativa all'attività della Società nelle aree a rischio che l'Organismo di Vigilanza ritenga, di volta in volta, di acquisire.

Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Le segnalazioni di condotte non conformi al presente Modello dovranno avere a oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello stesso e dovranno essere effettuate attraverso un "canale di comunicazione dedicato" che consenta all'Organismo di Vigilanza di raccogliere informazioni rilevanti rispetto alla commissione o al rischio di commissione dei reati, facilitando il flusso di segnalazioni ed informazioni verso

lo stesso e permettendo all'Organismo di Vigilanza di ricevere tempestivamente eventuali chiarimenti; in tal senso:

- a. il dipendente che venga a conoscenza di una violazione (o presunta violazione) del Modello deve contattare il proprio diretto superiore gerarchico ovvero, qualora la segnalazione non dia esito o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per effettuare la segnalazione, riferire direttamente all'Organismo di Vigilanza;
- b. devono essere raccolte segnalazioni relative: (i) alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati; (ii) a "pratiche" non in linea con le norme di comportamento emanate dalla Società; (iii) a comportamenti che, in ogni caso, possano determinare una violazione del Modello.

Le segnalazioni di cui alle lettere a) e b) che precedono potranno essere fatte pervenire all'Organismo di Vigilanza sia in forma cartacea a mezzo raccomandata A/R presso Culligan Italiana S.p.A. alla Via Ferrarese, 156/4 in Bologna (BO) – CAP 40128, c.a. Ufficio Legale e alla cortese attenzione dell'Organismo di Vigilanza, che in formato elettronico; a tale scopo, l'indirizzo di posta elettronica odv@culligan.it dell'Organismo di Vigilanza dovrà essere divulgato a tutti gli Amministratori, i dirigenti, altri dipendenti, collaboratori, consulenti, clienti e fornitori della Società. Ciascuna segnalazione dovrà contenere almeno le seguenti informazioni:

- i. l'attività "sensibile" in occasione della quale la violazione, anche solo sospetta, è stata commessa;
- ii. le strutture aziendali coinvolte e il relativo personale;
- iii. le eventuali figure o enti esterni coinvolti;
- iv. una breve descrizione della violazione con la produzione di eventuali evidenze documentali (cartacee o elettroniche).

L'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui sia necessario attivarsi dovendo valutare con tempestività le segnalazioni ricevute e i provvedimenti che si rendessero necessari.

L'eventuale decisione di non dar corso allo svolgimento di indagini interne dovrà essere motivata, documentata e conservata negli atti dell'Organismo di Vigilanza.

Gli obblighi di segnalazione da parte di dipendenti e soggetti apicali dovranno trovare adeguata pubblicità nell'ambito delle consuete modalità di comunicazione interna; gli obblighi di segnalazione da parte dei collaboratori esterni (quali consulenti) saranno specificati in apposite clausole inserite nei contratti che legano tali soggetti alla Società, o comunque si provvederà ad informare detti soggetti dell'esistenza del Modello nei modi ritenuti di volta in volta più efficaci.

L'Organismo di Vigilanza agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso da assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Per quanto concerne consulenti e collaboratori esterni è contrattualmente previsto un obbligo di informativa immediata a loro carico nel caso in cui gli stessi ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente/rappresentante della Società una richiesta di comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Modello.

I responsabili interni e gli esponenti di Culligan Italiana sono tenuti a comunicare all'Organismo di Vigilanza completa informativa in relazione ai seguenti fatti, relativi a sé stessi ovvero agli altri destinatari del Modello, di cui siano a conoscenza (unitamente a copia della documentazione di supporto, se disponibile o accessibile e, se indisponibile o inaccessibile, unitamente all'indicazione di dove e come tale documentazione è o si presume possa ragionevolmente essere ottenuta):

- i. provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto Legislativo 231/2001;
- ii. richiesta di assistenza legale inoltrata dai destinatari del Modello in caso di avvio di procedimento giudiziario per fatti previsti dal Decreto Legislativo 231/2001;
- iii. rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto Legislativo 231/2001.

Le competenti funzioni aziendali di Culligan Italiana trasmettono tempestivamente all'Organismo di Vigilanza completa informativa in relazione ai procedimenti svolti e alle eventuali sanzioni inflitte o agli altri provvedimenti adottati (ivi compresi i provvedimenti disciplinari verso i dipendenti), ivi inclusi gli eventuali provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

4.4 Adozione di una procedura in materia Whistleblowing.

In attuazione del Decreto legislativo n. 24 del 2023, Culligan Italiana ha adottato una Procedura per la ricezione e gestione delle Segnalazioni in materia di Whistleblowing che qui si richiama.

L'Ufficio preposto alla gestione delle Segnalazioni in materia di Whistleblowing è il dipartimento "Affari Legali e Societari" di Culligan Italiana, il quale, qualora risultasse destinatario di comunicazioni rilevanti ai fini del Decreto Legislativo 231/01, ne darà comunicazione all'OdV per quanto di sua competenza.

4.5 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi sociali

Nello svolgimento delle proprie attività, l'Organismo di Vigilanza riferisce, annualmente, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio sindacale di Culligan Italiana presentando una relazione scritta concernente:

- i. il complesso delle attività svolte;
- ii. l'attuazione del Modello;
- iii. l'emersione di eventuali aspetti critici;
- iv. il budget speso;
- v. la necessità di interventi modificativi.

L'Organismo di Vigilanza di Culligan Italiana può inoltre essere convocato dagli organi sopra menzionati ogni qualvolta sia dagli stessi ritenuti opportuni per riportare in merito a specifici fatti o accadimenti o per discutere di argomenti ritenuti di particolare rilievo nel contesto della funzione di prevenzione di reati.

Inoltre, in qualunque momento vi sia necessità di tempestiva informazione su specifici fatti o accadimenti, l'Organismo di Vigilanza informa senza indugio il Consiglio di Amministrazione e il Collegio sindacale.

Stante la necessità di garantire l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza di Culligan Italiana, laddove esso ritenga che per circostanze gravi e comprovabili sussistano violazioni attuali o potenziali del Modello da parte del Consiglio di Amministrazione o del Collegio sindacale, l'Organismo di Vigilanza ha diritto di riferire direttamente ai soci, nonché di ottenere la convocazione dell'Assemblea dei soci e essere ammesso a parteciparvi (mediante richiesta al Presidente del Consiglio di Amministrazione e/o al Presidente del Collegio sindacale) al fine di sottoporre all'Assemblea stessa l'adozione degli opportuni provvedimenti.

4.5 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report e relazione previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo) per un periodo di 5 anni.

CAPITOLO 5 – SISTEMA DISCIPLINARE

L'art. 6, co. 2, lett. e) e l'art. 7, co. 4, lett. b) del Decreto Legislativo 231/2001 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del Modello 231 rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare (**Allegato 6**) saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello e/o nel Codice Etico a prescindere dalla commissione di un reato e dallo svolgimento ed esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nei casi in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001.

CAPITOLO 6 – PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

6.1 Premessa

Al fine di dare efficace attuazione al Modello Culligan Italiana intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

L'attività di comunicazione e formazione sarà diversificata a seconda dei destinatari cui essa è rivolta, ma dovrà, in ogni caso, essere improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza delle disposizioni che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

L'attività di comunicazione e formazione è coordinata dall'Organismo di Vigilanza cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi ivi contenuti.

6.2 Dipendenti

Ogni dipendente è tenuto ad: (i) acquisire consapevolezza dei principi e dei contenuti del Modello; (ii) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività e (iii) contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, Culligan Italiana intende promuovere ed agevolare la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello da parte dei dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo dagli stessi ricoperto.

L'Organismo di Vigilanza valuta l'idoneità delle modalità adottate per la diffusione del Modello e per la formazione del personale, tenuto conto del livello di responsabilità e del ruolo del destinatario nella Società.

Deve essere, inoltre, garantita ai dipendenti la possibilità di accedere e consultare il Modello direttamente sull'Intranet della Società in un'area dedicata. In ogni caso, per i dipendenti che non hanno accesso alla rete Intranet, tale documentazione dovrà essere messa a disposizione con mezzi alternativi.

6.3 Altri destinatari

L'efficacia del Modello può essere inficiata anche dall'instaurazione di rapporti di collaborazione o commerciali con soggetti lontani dagli obiettivi ed ai valori da esso previsti.

In tale ottica, l'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello e del Codice Etico, oltre che delle procedure interne e dei criteri adottati da Culligan Italiana, dovrà essere indirizzata anche nei confronti di quei soggetti terzi che intrattengano con Culligan Italiana rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società senza vincoli di dipendenza (ad esempio: consulenti e altri collaboratori autonomi).

Al fine di favorire il rispetto del Modello da parte di tutti i soggetti che interagiscono a vario titolo con la Società (collaboratori, consulenti, fornitori, clienti, outsourcers etc.), Culligan Italiana provvederà ad inserire nei nuovi contratti clausole che impegnino i terzi a non adottare atti o intrattenere comportamenti tali da determinare una violazione dei principi del Modello stesso, o comunque ad informare detti soggetti dell'esistenza del Modello. In caso di violazione di tali obblighi, Culligan Italiana potrà disporre misure che potranno arrivare fino alla risoluzione del contratto.

CAPITOLO 7 – ADOZIONE DEL MODELLO, CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO

Come già indicato, il Modello è stato predisposto e adottato dalla Società sulla base delle norme contenute nel Decreto Legislativo 231/2001, nonché delle Linee Guida di Confindustria e recepisce, altresì, i più recenti orientamenti giurisprudenziali in materia.

L'aggiornamento del Modello è da considerarsi necessario nei casi di:

- i. intervento di modifiche normative o di interpretazione delle norme in tema di responsabilità amministrativa degli enti che comportino l'identificazione di nuove attività sensibili;
- ii. modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività aziendali che comportino l'identificazione di nuove attività sensibili (o variazione di quelle precedentemente identificate);
- iii. commissione dei reati individuati dal Decreto Legislativo 231/2001 da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- iv. riscontro di significative e gravi carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Essendo il Modello un “atto di emanazione dell'organo dirigente” (in conformità alle precisazioni dell'art. 6 co. lett. a) del Decreto Legislativo 231/2001), le successive modifiche ed integrazioni sono rimesse al Consiglio di Amministrazione della Società, sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza.

Una volta approvate le modifiche, l'Organismo di Vigilanza verifica, con le modalità indicate nel Capitolo 6, la corretta comunicazione dei contenuti all'interno e all'esterno di Culligan Italiana.

Al di là dei casi sopradescritti, è responsabilità dell'Organismo di Vigilanza proporre senza indugio quelle modifiche al Modello che, a giudizio dello stesso, siano necessarie a migliorarne la funzionalità e la capacità di prevenzione dei reati.

In occasione della presentazione della relazione riepilogativa annuale, l'Organismo di Vigilanza presenta al Consiglio di Amministrazione un'apposita nota informativa sulle eventuali proposte di variazioni da apporre al Modello in attuazione di quanto sopra previsto, al fine di farne oggetto di delibera di ratifica da parte del Consiglio di Amministrazione.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica, con cadenza almeno triennale, da disporsi mediante delibera del Consiglio di Amministrazione.

ALLEGATI

- 1) Codice Etico
- 2) Reati Presupposto della Responsabilità dell'ente
- 3) Matrice Attività/Reati
- 4) Protocolli
- 5) Organigramma di primo Livello
- 6) Sistema Disciplinare
- 7) DOA