Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001
di
Vorwerk Italia s.a.s di Vorwerk Management s.r.l.

Approvato con delibera

del Consiglio di Amministrazione di

Vorwerk Management s.r.l. del 21 ottobre 2026

INDICE

1. DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO 7

1.1 CONTENUTI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231 7

1.2 FATTISPECIE DI REATO INDIVIDUATE DAL DECRETO E DALLE SUCCESSIVE MODIFICAZIONI 7

1.3 CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ ALL'ENTE 8

1.4 INDICAZIONI DEL DECRETO IN ORDINE ALLE CARATTERISTICHE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO 10

1.5 I REATI COMMESSI ALL'ESTERO 10

1.6 LE SANZIONI 11

1.7 LE VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE 12

2. AREE DI OPERATIVITÀ AZIENDALE E STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI VORWERK ITALIA S.A.S. 12

2.1 AREE DI OPERATIVITÀ, STRUTTURA ORGANIZZATIVA E *GOVERNANCE* DELLA VORWERK ITALIA S.A.S. 12

2.2 IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO DI VORWERK ITALIA S.A.S. 13

3. CONTENUTO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO DI VORWERK ITALIA S.A.S. 16

3.1 FINALITÀ DEL MODELLO 16

3.2 FONTI DEL MODELLO 16

3.3 LA COSTRUZIONE DEL MODELLO E LA SUA STRUTTURA 17

3.4 MODIFICHE ED AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 18

3.5 DESTINATARI DEL MODELLO 18

3.6 RAPPORTI CON GLI INCARICATI ALLA VENDITA A DOMICILIO 18

3.7 RAPPORTI CON LE TERZE PARTI (DIVERSE DAGLI INCARICATI ALLA VENDITA A DOMICILIO) 19

4. REATI RILEVANTI PER VORWERK ITALIA S.A.S. 19

5. PRESTAZIONE DI SERVIZI INFRAGRUPPO 20

6. ORGANISMO DI VIGILANZA E FLUSSI INFORMATIVI 21

6.1 FUNZIONE 21

6.2 REQUISITI E COMPOSIZIONE 21

6.3 REQUISITI DI ELEGGIBILITÀ 23

6.4 NOMINA, REVOCA, SOSTITUZIONE, DECADENZA E RECESSO 23

6.5 ATTIVITÀ E POTERI 24

6.6 PIANO DI ATTIVITÀ 25

6.7 FLUSSI INFORMATIVI 25

7. IL SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE 28

7.1 PRINCIPI GENERALI 28

7.1 SANZIONI E MISURE DISCIPLINARI 29

8. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE 31

Definizioni

Area a Rischio Reato o Area a Rischio: insieme di attività sensibili inerenti allo stesso processo aziendale nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di reati di cui al Decreto.

Attività Sensibili: attività della Vorwerk Italia S.a.s. nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di reati di cui al Decreto.

CCNL: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato da Vorwerk Italia S.a.s.

Codice Etico: codice di comportamento (linee guida e normative di integrità e trasparenza) adottato dalla Società.

Consulenti: soggetti che in ragione delle competenze professionali prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto della società Vorwerk Italia S.a.s. sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale.

D. Lgs. n. 231/2001 o Decreto: il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 e sue successive modificazioni o integrazioni.

Datore di Lavoro: il soggetto titolare del rapporto di lavoro o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'organizzazione dell'impresa, ha la responsabilità dell'impresa stessa in quanto titolare dei poteri decisionali e di spesa. In caso di affidamento di lavori a impresa appaltatrice o lavoratore autonomo all'interno della propria unità produttiva, assume il ruolo di Datore di Lavoro committente con i conseguenti obblighi previsti dall'art. 26 del D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008.

Decreto Sicurezza: D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 concernente l'attuazione dell'articolo 1 della Legge n. 123 del 3 agosto 2007 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Dipendenti: soggetti aventi con Vorwerk Italia S.a.s. un contratto di lavoro subordinato o parasubordinato.

Dirigente: il soggetto che, in ragione delle competenze professionali e dei poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del Datore di Lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa.

DVR o ***Documento di Valutazione dei Rischi***: il documento redatto dal Datore di Lavoro contenente: una relazione sulla valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza durante il lavoro; i criteri per la suddetta valutazione; l'indicazione delle misure di prevenzione e protezione e dei dispositivi di protezione individuale conseguente a tale valutazione; il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza; l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere; l'indicazione del nominativo RSPP, del RLS e del Medico Competente che ha partecipato alla valutazione del rischio, nonché l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.

Forza Vendita: si intendono sia i dipendenti operanti nelle strutture interne dedicate alla vendita, sia gli incaricati alla vendita a domicilio, occasionali o abituali che svolgono, per conto della Società, attività di promozione finalizzata alla vendita di apparecchi ed accessori per la pulizia domestica, nonché di robot multifunzione "Bimby®" ed i relativi accessori, pezzi di ricambio e prodotti di corredo.

Gruppo Vorwerk: Vorwerk & Co. KG Group.

Incaricato di Pubblico Servizio: colui che ai sensi dell'art. 358, c.p. "*a qualunque titolo presta un pubblico servizio*", intendendosi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza di poteri tipici di questa.

Linee Guida Confindustria e successivi aggiornamenti: documento-guida di Confindustria (approvato a marzo 2002 ed aggiornato, da ultimo, a giugno 2021) per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto.

Modello: Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

Organismo di Vigilanza o ***OdV***: organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e al relativo aggiornamento.

Organo Amministrativo o ***Consiglio di Amministrazione***: organo amministrativo della Società identificato con il socio accomandatario Vorwerk Management S.r.l. che opera attraverso due delegati del proprio Consiglio di Amministrazione.

PA: qualsiasi persona giuridica che svolga attività legislativa, giurisdizionale o amministrativa in forza di norme di diritto pubblico e di atti autoritativi.

Partner: controparti contrattuali di Vorwerk Italia S.a.s., persone fisiche o persone giuridiche, con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata.

Procedura: istruzioni operative, applicabili a livello locale, aventi la finalità di normare i processi aziendali (tali documenti, all'interno della Società, possono essere anche denominati "*Processi*", al fine di garantire coerenza terminologica con il Sistema di Gestione della Qualità aziendale).

Pubblico Ufficiale: colui che "esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa" (art. 357 c.p.).

Reati: fattispecie di reato ai quali si applica la disciplina prevista dal D. Lgs. n. 231/2001, anche a seguito di sue successive modificazioni o integrazioni.

Sistema Sanzionatorio: sistema di sanzioni applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello, commisurate alla violazione e dotate di deterrenza.

Società / Vorwerk Italia: Vorwerk Italia S.a.s. di Vorwerk Management S.r.l.

Soggetti Apicali: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della società.

Soggetti Subordinati: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla definizione che precede.

Parte generale

1. Descrizione del quadro normativo

1.1 Contenuti del decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 (di seguito denominato anche "Decreto") rubricato "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", emanato in esecuzione della delega contenuta nell'art. 11 della Legge, n. 300 del 29 settembre 2000, ha adeguato la normativa italiana in tema di responsabilità delle persone giuridiche ai principi contenuti nella Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea; nella Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli stati membri; nella Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Decreto ha quindi introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa (riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, ecc., di seguito denominati "Enti") per alcune fattispecie di reato, tassativamente previste dal Decreto, commesse nell'interesse oppure a vantaggio degli stessi, (i) da persone che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi ("soggetti apicali"), nonché (ii) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati ("soggetti sottoposti").

Tale responsabilità si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che ha realizzato effettivamente il reato.

L'estensione della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali gli Enti che abbiano tratto vantaggio, direttamente od indirettamente, dalla commissione del reato.

1.2 Fattispecie di reato individuate dal Decreto e dalle successive modificazioni

L'ente può essere chiamato a rispondere soltanto per un numero chiuso di reati, tassativamente indicati dal Legislatore, non essendo sanzionabile per qualsiasi altra tipologia di reato commesso durante lo svolgimento delle proprie attività. I reati che possono far sorgere la responsabilità dell'ente, c.d. "reati presupposto", sono contenuti negli artt. 24 e ss. del Decreto, così come indicato nella sua versione originaria e nelle successive integrazioni, nonché dalle leggi che ne richiamano esplicitamente la disciplina.

Alla data di approvazione del presente documento, i reati presupposto appartengono alle categorie indicate di seguito:

- delitti contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- reati societari (art. 25-ter);
- reati con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);

- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art.25-quater.1);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- reati di abuso di mercato (art. 25-sexies);
- reati di omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute sul lavoro (art. 25-septies);
- reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies.1);
- reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea (art. 25-octies.2);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- reati ambientali (art. 25-undecies);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quinquesdecies);
- reati tributari (art. 25-quinquesdecies);
- contrabbando (art. 25-sexiesdecies);
- reati transnazionali (art. 10, L. 16 marzo 2006 n.146);
- delitti contro gli animali (art. 25-undevicies);
- delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies);
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies);
- reati commessi con l'uso di sistemi di intelligenza artificiale (art. 25- vicies).

L'applicabilità e la rilevanza di ciascun reato per la Società sono oggetto di approfondimento al paragrafo 4 della presente Parte Generale.

1.3 Criteri di imputazione della responsabilità all'ente

Oltre alla commissione di uno dei reati presupposto, affinché l'ente sia sanzionabile ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 devono essere integrati altri requisiti normativi. Tali ulteriori criteri della responsabilità degli enti possono essere distinti in "oggettivi" e "soggettivi".

Il primo criterio oggettivo è integrato dal fatto che il reato sia stato commesso da parte di un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato. In proposito si distingue tra:

- soggetti in "posizione apicale", cioè che rivestono posizioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente, quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore di un'unità organizzativa autonoma, nonché le persone che gestiscono, anche soltanto di fatto, l'ente stesso. Si tratta delle persone che effettivamente hanno un potere autonomo di prendere decisioni

in nome e per conto dell'ente. Sono inoltre assimilabili a questa categoria tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione dell'ente;

- soggetti "subordinati", ovvero tutti coloro che sono sottoposti alla direzione ed alla vigilanza dei soggetti apicali. Appartengono a questa categoria i dipendenti, i collaboratori e quei soggetti che, pur non facendo parte del personale, hanno una mansione da compiere sotto la direzione ed il controllo di soggetti apicali. Tra i soggetti esterni interessati, oltre ai collaboratori, vi sono anche gli incaricati alla vendita a domicilio e i consulenti che, su mandato dell'ente, compiono attività in suo nome. Rilevanti sono, infine, anche i mandati o i rapporti contrattuali con soggetti non appartenenti al personale dell'ente, sempre nel caso in cui questi soggetti agiscano in nome, per conto o nell'interesse dell'ente stesso.

Il secondo criterio oggettivo previsto dal Legislatore in compresenza al primo è rappresentato dal fatto che il reato deve essere commesso nell'interesse e/o a vantaggio dell'ente. In particolare, è sufficiente la sussistenza di almeno una delle due condizioni, alternative tra loro:

- l'"interesse"[1] sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'ente, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito;
- il "vantaggio"[2] sussiste quando l'ente ha tratto – o avrebbe potuto trarre – dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

Quanto ai criteri soggettivi di imputazione del reato all'ente, questi attengono agli strumenti preventivi di cui lo stesso si è dotato al fine di prevenire la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto nell'esercizio dell'attività di impresa. Il Decreto, infatti, prevede l'esclusione dell'ente dalla responsabilità solo se lo stesso dimostra:

- che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo.

Affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa, le sopra menzionate condizioni devono concorrere congiuntamente.

Nonostante il Modello funga da causa di non punibilità – sia che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, sia che sia stato commesso da un soggetto in posizione subordinata – il meccanismo previsto dal Decreto in tema di onere della prova è molto più severo per l'ente nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale: in tal caso, infatti, l'ente deve dimostrare che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello. Il Decreto

---

1 Il concetto di "interesse", secondo l'impostazione tradizionale elaborata con riferimento ai delitti dolosi, ha un'indole soggettiva e si riferisce alla sfera volitiva della persona fisica che agisce ed è valutabile al momento della condotta: la persona fisica non deve aver agito contro l'impresa. Se ha commesso il reato nel suo interesse personale, affinché l'ente sia responsabile è necessario che tale interesse sia almeno in parte coincidente con quello dell'impresa (Cfr. Confindustria, *Linee Guida per la Costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231* – approvate il 7 marzo 2002 (aggiornate al marzo 2014), p. 7 – tra le altre – Corte di Cassazione, V Sezione Penale, sent. n. 40380/2012).

2 Il concetto di "vantaggio" si caratterizza come il complesso dei benefici, soprattutto di carattere patrimoniale, tratti dal reato, che può valutarsi successivamente alla commissione di quest'ultimo (Cfr. Confindustria, *Linee Guida per la Costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231* – approvate il 7 marzo 2002 (aggiornate al marzo 2014), p. 7 – tra le altre – Corte di Cassazione, II Sezione Penale, sent. n. 3615/2005).

richiede quindi una prova di estraneità più forte, in quanto l'ente deve anche provare una condotta fraudolenta da parte di soggetti apicali.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, l'ente può invece essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, comunque esclusa se, prima della commissione del reato, l'ente si è dotato di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo *ex* D. Lgs. n. 231/2001 idoneo a prevenire reati della specie di quello commesso. Si tratta, in questo caso, di una vera e propria colpa in organizzazione: l'ente ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività né i comportamenti dei soggetti a rischio di commissione di un reato presupposto.

1.4 Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del Modello di organizzazione, gestione e controllo

La mera adozione del Modello non è condizione unica e sufficiente a garantire l'esonero dalla responsabilità ma è necessario anche che esso sia idoneo ed efficacemente attuato. Il Decreto, a riguardo, si limita a disciplinare alcuni principi generali, senza però fornirne caratteristiche specifiche.

Il Modello opera quale causa di non punibilità solo se:

- efficace, ovvero se ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi;
- effettivamente attuato, ovvero se il suo contenuto trova applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno.

Quanto all'efficacia del Modello, ai sensi dell'art. 6 comma 2 del Decreto, il Modello deve:

- individuare le aree di attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il Decreto stabilisce che il Modello sia sottoposto a verifica periodica ed aggiornamento, sia nel caso in cui emergano significative violazioni delle prescrizioni, sia qualora avvengano significativi cambiamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente o muti la normativa di riferimento, in particolare quando siano introdotti nuovi reati presupposto.

1.5 I reati commessi all'estero

In forza dell'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia di reati presupposto commessi all'estero.

Il Decreto, tuttavia, subordina questa possibilità alle seguenti condizioni:

- non procede lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato;
- la società ha la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- il reato è commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato alla società;
- sussistono le condizioni generali di procedibilità previste dagli articoli 7, 8, 9, 10 del Codice penale.

1.6 Le sanzioni

L'ente ritenuto responsabile può essere condannato a quattro tipi di sanzione, diverse per natura e per modalità d'esecuzione:

1) ***Sanzione pecuniaria***: è sempre applicata qualora il giudice ritenga l'ente responsabile. Essa dipende da un sistema dimensionato in "quote" che sono determinate dal giudice. L'entità della sanzione pecuniaria dipende della gravità del reato, dal grado di responsabilità della società, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti. Il giudice, nel determinare il quantum della sanzione, tiene anche in considerazione le condizioni economiche e patrimoniali della società.
2) ***Sanzione interdittiva***: può essere applicata in aggiunta alle sanzioni pecuniarie ma soltanto se espressamente prevista per il reato per cui si procede e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

    - l'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato, ma solo qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;
    - in caso di reiterazione degli illeciti.

    Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

    - l'interdizione, temporanea o definitiva, 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 e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
    - il divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

    Eccezionalmente applicate con effetti definitivi, le sanzioni interdittive sono usualmente temporanee, in un intervallo che va da tre mesi ad un anno, ed hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente. Esse possono essere applicate anche in via cautelare, prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi da far ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa fattispecie di quello per cui si procede.

3) ***Confisca*:** consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato (confisca ordinaria) o di un valore ad essi equivalente (confisca per equivalente). Il profitto del reato è stato definito dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione (v. Cassazione Penale, S.U., sent. n. 26654/2008) come il vantaggio economico di diretta e immediata derivazione causale dal reato, e concretamente determinato al netto dell'effettiva utilità eventualmente conseguita dal danneggiato nell'ambito del rapporto sinallagmatico con l'ente; le Sezioni Unite hanno specificato che da tale definizione deve escludersi qualsiasi parametro di tipo aziendalistico, per cui il profitto non può essere identificato con l'utile netto realizzato dall'ente (tranne che nel caso, normativamente previsto, di commissariamento dell'ente) e non può, inoltre, considerarsi estranea al concetto di profitto la mancata diminuzione patrimoniale determinata dal mancato esborso di somme per costi che si sarebbero dovuti sostenere.

4) ***Pubblicazione della sentenza di condanna***: consiste nella pubblicazione della condanna una sola volta, per estratto o per intero a spese dell'ente, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale.

Sebbene applicate dal giudice penale, tutte le sanzioni sono di carattere amministrativo. Il quadro delle sanzioni previste dal Decreto è molto severo, sia per l'elevato ammontare delle sanzioni pecuniarie, sia perché le sanzioni interdittive possono limitare di molto l'esercizio della normale attività d'impresa, precludendone una serie di affari.

Le sanzioni amministrative a carico dell'ente si prescrivono al decorrere del quinto anno dalla data di commissione del reato.

Infine, si specifica, che ex co.2 dell'art. 26 del Decreto l'ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

1.7 Le vicende modificative dell'ente

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità dell'ente nel caso di vicende modificative, ovvero in caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda.

Il principio fondamentale stabilisce che è solamente l'ente a rispondere, con il suo patrimonio o con il proprio fondo comune, dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria. La norma esclude dunque, indipendentemente dalla natura giuridica dell'ente collettivo, che i soci o gli associati siano direttamente responsabili con il loro patrimonio.

Alle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente sono applicati, come criterio generale, i principi delle leggi civili sulla responsabilità dell'ente oggetto di trasformazione per i debiti dell'ente originario. Le sanzioni interdittive rimangono invece a carico dell'ente in cui sia rimasto (o sia confluito) il ramo d'attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato.

In caso di trasformazione dell'ente resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

In caso di fusione, l'ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti che hanno partecipato all'operazione. Se essa è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

In caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, o di cui il cessionario era comunque a conoscenza. In ogni caso, le sanzioni interdittive si applicano agli enti a cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

2. Aree di operatività aziendale e struttura organizzativa di Vorwerk Italia s.a.s.

2.1 Aree di operatività, struttura organizzativa e *governance* della Vorwerk Italia S.a.s.

Vorwerk Italia S.a.s., entità parte del Gruppo industriale multinazionale Vorwerk, è una società di tipo commerciale che commercializza in Italia apparecchi, pezzi di ricambio, accessori e materiale di consumo per la pulizia domestica nonché i robot multifunzione "Bimby®" ed i relativi accessori, pezzi di

ricambio e prodotti di corredo. La Società è il risultato di un'operazione di fusione per incorporazione della società Vorwerk Contempora S.a.s. nella Vorwerk Folletto S.a.s. con contestuale cambio di ragione sociale di quest'ultima in Vorwerk Italia S.a.s. di Vorwerk Management S.r.l.

La Società, avente sede a Milano, opera su tutto il territorio nazionale con un sistema di commercio basato sulla vendita porta a porta avvalendosi del supporto di oltre dieci mila incaricati alla vendita a domicilio costituenti la Forza Vendita aziendale.

Vorwerk Italia S.a.s. è, inoltre, iscritta nell'albo regionale degli operatori accreditati per l'erogazione dei servizi di istruzione e formazione professionale della Regione Lombardia. A tal fine, la Società si è impegnata a soddisfare i requisiti fondamentali richiesti dalla Regione Lombardia per il conseguimento e il mantenimento dell'accreditamento regionale, tra i quali figura anche l'adozione del presente Modello (rif. Decreto della Regione Lombardia n. 5808 del 08/06/2010 "*Approvazione dei requisiti e delle modalità operative per la richiesta di iscrizione all'Albo Regionale degli operatori pubblici e privati per i servizi di istruzione e formazione*").

A livello organizzativo, la Società è articolata in cinque macroaree:

- Commercial Folletto;
- Commercial Bimby;
- Finance;
- People & Culture;
- Sales Operations.

Per un maggior dettaglio della struttura organizzativa di Vorwerk Italia S.a.s. si rinvia:

- all'organigramma aziendale aggiornato, all'interno del quale è descritta l'organizzazione dell'ente nel suo complesso con la specificazione, nell'ambito delle suddette Aree, delle relative funzioni;
- alle c.d. job description, che consentono di comprendere la missione del ruolo e le aree di responsabilità;
- al sistema di deleghe e procure vigente.

Il sistema di *corporate governance* della Società è così strutturato:

- l'organo amministrativo della Società è identificato, a norma di statuto, con il socio accomandatario, il quale – trattandosi di una società a responsabilità limitata unipersonale di diritto italiano – opera attraverso il proprio Consiglio di Amministrazione
- la revisione contabile è stata affidata a una società di revisione iscritta nel registro dei revisori legali istituito presso il Ministero dell'Economia e delle Finanze.

2.2 Il sistema di controllo interno di Vorwerk Italia S.a.s.

Vorwerk Italia S.a.s., in coerenza con le *best practice* nazionali ed internazionali, ha sviluppato un sistema di controllo interno volto a proteggere e ad accrescere il valore della Società.

Tale sistema di controllo interno, invero, contribuisce a una conduzione dell'organizzazione coerente con gli obiettivi aziendali definiti dal Consiglio di Amministrazione di Vorwerk Management S.r.l. e concorre ad assicurare la salvaguardia del patrimonio aziendale, l'efficienza e l'efficacia dei processi aziendali, l'affidabilità delle informazioni fornite agli organi sociali, il rispetto di leggi e regolamenti nonché dello statuto e delle procedure interne.

In coerenza con le *best practice* nazionali ed internazionali, il sistema di controllo interno si sviluppa su tre livelli di presidio, con l'obiettivo di assegnare a ciascun attore la responsabilità di svolgere i controlli e garantire un adeguato presidio dei rischi:

- un primo livello, che definisce e gestisce i controlli di linea insiti nei processi operativi, identificato nei Responsabili di Divisione/Funzione a cui è attribuita la responsabilità della attuazione dei principi generali di prevenzione, nonché dei controlli specifici individuati nelle parti speciali del presente Modello;
- un secondo livello che presidia il processo di gestione e controllo dei rischi, garantendone la coerenza rispetto agli obiettivi aziendali e rispondendo a criteri di segregazione organizzativa in modo sufficiente per consentire un efficace monitoraggio sull'adeguatezza e sull'effettiva attuazione del Modello (es. *Compliance Officer)*;
- un terzo livello, che può essere – nella sua componente locale – organizzativamente accorpato al precedente, che fornisce *assurance* indipendente sul disegno e sul funzionamento del sistema di controllo interno. A tal riguardo, la Società, oltre ad essere soggetta ad attività di audit da parte del Group Internal Audit di Vorwerk & Co. KG, ha istituito a livello locale, nell'ambito della Divisione Finance, la Funzione Internal Audit la quale svolge un'attività indipendente e obiettiva di *assurance* e consulenza, finalizzata al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione e assiste la medesima organizzazione nel perseguimento dei propri obiettivi tramite un approccio professionale e sistematico.

La funzione Internal Audit, nello svolgimento del proprio mandato, interagisce con la Funzione *Compliance*, con il Collegio Sindacale di Vorwerk Management S.r.l. e con l'Organismo di Vigilanza *ex* D. Lgs. n. 231/2001.

Il sistema di controllo interno della Società, inoltre, si basa sui seguenti elementi qualificanti:

- Codice Etico;
- Policies di Gruppo;
- procedure ed istruzioni operative applicabili a livello locale;
- Sistema di Gestione Integrato Qualità e Sicurezza certificato in base alla norma UNI EN ISO 9001:2015 e alla norma UNI EN ISO 45001:2023.

2.2.1. Codice Etico

La Società si è dotata di un Codice Etico per formalizzare i valori etici fondamentali ai quali si ispira ed ai quali i Destinatari dello stesso si devono attenere nello svolgimento dei compiti e delle funzioni loro affidate.

Il Codice Etico si compone di:

- una "Carta dei Valori", atta ad esprimere i valori fondamentali ed i principi fondanti dell'organizzazione e, al tempo stresso, ispirare e guidare l'agire di tutti i destinatari del Codice;
- un insieme di "Regole di comportamento" che rappresentano una declinazione dei valori in criteri di condotta a cui il personale e i collaboratori di Vorwerk Italia S.a.s. devono attenersi, evidenziando le categorie di destinatari a cui risultano applicabili in concreto, e sono volte a prevenire comportamenti illeciti o irresponsabili e a guidare l'agire dei loro destinatari secondo i valori dell'etica e dell'integrità morale, stabilendo altresì le linee di condotta e gli standard di integrità e trasparenza ai quali devono attenersi tutti coloro che lavorano in nome e per conto dell'organizzazione.

Le linee guida stabilite dal Codice Etico si concretizzano attraverso l'osservanza di principi inerenti il rispetto e la garanzia di elevati standard di qualità, *performance*, affidabilità nell'offerta dei servizi proposti ai clienti, l'obbligo di agire in conformità alle leggi vigenti, l'obbligo di comunicare eventuali conflitti di interessi, le prescrizioni in merito al corretto utilizzo dei beni strumentali aziendali, i comportamenti da tenere in caso di conoscenza di informazioni riservate e più in generale, il complesso di valori etici alla base delle relazioni tra la Società, i dipendenti, la Forza Vendita, i clienti, i fornitori partner, le istituzioni, le associazioni di categoria, i competitor, la comunità e i media.

L'osservanza delle norme contenute nel Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei Destinatari del Codice medesimo e, di conseguenza, l'accettazione delle linee di condotta tracciate è requisito imprescindibile per l'instaurazione di un rapporto di impiego e collaborazione con la Società.

I principi del Codice Etico sono da intendersi interamente richiamati nel presente Modello e, pertanto, costituiscono parte integrante dello stesso.

2.2.2. Policies di Gruppo e procedure aziendali

La Società, per la gestione dei processi aziendali, dispone di un sistema documentale Corporate e locale volto a regolamentare lo svolgimento delle attività, nel rispetto di standard riconosciuti a livello internazionale e delle norme di settore applicabili, al fine di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza delle attività aziendali.

Detto sistema è composto dai seguenti documenti:

- *Policies* del Gruppo Vorwerk emesse da Vorwerk & Co. KG: documenti che definiscono i principi e le regole generali che devono ispirare le attività svolte dalle società del Gruppo. Esse possono essere trasversali rispetto ai processi aziendali oppure possono definire ruoli, comportamenti, flussi informativi e principi di controllo per un'adeguata gestione di uno specifico processo;
- Procedure operanti a livello locale: documenti che regolamentano l'operatività locale anche al fine di perseguire gli obiettivi di *compliance* alle normative locali definendo i) le modalità operative con cui le attività della Società devono essere svolte, ii) i compiti e le responsabilità dei referenti organizzativi coinvolti, iii) le modalità di gestione e controllo e flussi di comunicazione.

2.2.3. Sistema di Gestione Integrato Qualità e Sicurezza

La Vorwerk Italia S.a.s., ritenendo che l'adozione di processi aziendali rispondenti ai requisiti della norma UNI EN ISO 9001:2015 e UNI EN ISO 45001:2023 non possa che migliorare la percezione di qualità e salute e sicurezza dell'organizzazione aziendale, ha stabilito, documentato ed attuato un Sistema di Gestione Integrato Qualità (nel seguito anche "SGQS") e ne migliora, con continuità, l'efficacia provvedendo al suo costante aggiornamento.

A tale scopo la Società infatti:

- ha identificato i processi necessari per il proprio SGQS e la loro applicazione nell'ambito di tutta l'organizzazione, stabilendone sequenze ed interazioni. Tali processi sono descritti in apposita documentazione controllata e liberamente fruibile dal personale aziendale presso l'intranet aziendale;
- ha stabilito i criteri ed i metodi necessari per assicurare l'efficace funzionamento e controllo dei processi, nonché le modalità per definire l'esigenza delle risorse e le informazioni necessarie per supportarne il funzionamento e il monitoraggio;

- provvede a monitorare, misurare ed analizzare i processi, attuando le azioni necessarie per conseguire i risultati pianificati ed il miglioramento dei processi che hanno influenza sulla qualità del servizio.

3. Contenuto del modello di organizzazione gestione e controllo di Vorwerk Italia s.a.s.

3.1 Finalità del Modello

Al fine di garantire condizioni di legalità, correttezza e trasparenza nello svolgimento della propria attività, Vorwerk Italia S.a.s. ha ritenuto di adottare ed attuare un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto stesso.

In particolare, attraverso l'adozione del Modello, Vorwerk Italia S.a.s. si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- responsabilizzare tutti coloro che operano, in nome e per conto della Società, nell'ambito delle Aree a Rischio e delle relative attività sensibili affinché non incorrano in condotte che possano comportare per la Società una delle sanzioni previste dal Decreto;
- monitorare le Aree a Rischio e le attività sensibili al fine di poter intervenire prontamente per contrastare il rischio di commissione dei reati;
- diffondere una cultura d'impresa che sia basata sulla legalità, in quanto la Società condanna ogni forma di comportamento non conforme alla legge o alle disposizioni interne, ed in particolare alle disposizioni contenute nel proprio Modello.

Obiettivo principale del Modello è, dunque, quello di creare un sistema organico e strutturato di principi e procedure di controllo aventi la finalità a prevenire, ove possibile e concretamente fattibile, la commissione dei reati previsti dal Decreto.

3.2 Fonti del Modello

Nella predisposizione del presente Modello, Vorwerk Italia S.a.s. si è ispirata alle "Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231" dichiarate idonee dal Ministero della Giustizia al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6, comma 3, del D. Lgs. n. 231/2001.

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. Ciò può, infatti, richiedere qualche scostamento dalle indicazioni contenute nelle Linee Guida delle associazioni di categoria che, per loro natura, hanno carattere generale e non assumono valore cogente.

Il presente Modello, dovendo disciplinare un ente accreditato ai servizi formativi presso la Regione Lombardia, è stato altresì formulato in conformità alle "Linee Guida Regionali per la definizione di modelli

di organizzazione, gestione e controllo degli enti accreditati che erogano servizi nell'ambito della filiera istruzione–formazione–lavoro".

3.3 La costruzione del Modello e la sua struttura

Il Modello di Vorwerk Italia S.a.s. è stato elaborato tenendo conto dell'attività concretamente svolta dalla Società, della sua struttura, nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione.

In particolare, la redazione del Modello si è basata su un'attività di *risk self assessment* articolata nelle fasi di seguito descritte:

- esame preliminare del contesto aziendale attraverso l'analisi della seguente documentazione:
  - organigramma;
  - *job description*;
  - statuto;
  - visura;
  - *Guidelines* e Procedure locali;
  - contratti infragruppo;
  - sistema di procure e deleghe;
- individuazione delle Aree a Rischio Reato e delle attività sensibili alla commissione dei reati previsti dal Decreto operata tramite interviste con i responsabili di Divisione e Funzione identificati da organigramma, nonché rilevazione, analisi e valutazione dell'adeguatezza dei controlli aziendali esistenti;
- identificazione dei punti di miglioramento del sistema di controllo interno e definizione di uno specifico piano di attuazione di tali aspetti.

Il presente Modello è costituito da una "Parte Generale", una "Parte Speciale" e un "Allegato tecnico".

La Parte Generale illustra i contenuti del Decreto, la funzione del Modello, i compiti dell'Organismo di Vigilanza, le sanzioni applicabili in caso di violazioni e, in generale, i principi, le logiche e la struttura del Modello stesso.

La Parte Speciale è suddivisa in capitoli, predisposti per le diverse Aree a Rischio individuate come rilevanti per la Società sulla base delle risultanze dell'attività di *risk self assessment* condotta.

L'Allegato tecnico fornisce una panoramica delle singole fattispecie di reato presupposto previste dal Decreto, nonché una valutazione della relativa applicabilità alla Società.

In particolare, per ciascuna Parte Speciale, sono indicati:

- le attività sensibili;
- le Divisioni, le Funzioni, i Settori e/o gli uffici commerciali che operano all'interno di ciascuna delle Aree a Rischio Reato;
- le fattispecie di reato rilevanti che possono essere astrattamente commesse;
- i principali controlli in essere sulle singole Aree a Rischio Reato;
- le categorie di reato presupposto ritenuto potenzialmente applicabile;
- i flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.

Costituiscono inoltre parte integrante del Modello:

- il *risk self assessment* finalizzato all'individuazione delle Aree a Rischio e delle relative attività sensibili, qui integralmente richiamato e agli atti della Società;
- il Codice Etico, che definisce i principi e le norme di comportamento della Società.

Tali atti e documenti sono reperibili, secondo le modalità previste per la loro diffusione, all'interno dell'azienda e sulla intranet aziendale.

3.4 Modifiche ed aggiornamento del Modello

Il Modello deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato, mediante delibera dell'Organo Amministrativo, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, quando:

- siano sopravvenuti cambiamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività della Società;
- siano sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato la non efficacia ai fini della prevenzione dei reati.

In ogni caso, eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello devono essere segnalati dall'Organismo di Vigilanza in forma scritta all'Organo Amministrativo, affinché questi possa eseguire le delibere di sua competenza.

Qualora le procedure operative aziendali che danno attuazione al Modello si dimostrino inefficaci nello scopo di prevenzione dei reati, esse sono modificate su proposta e a cura delle funzioni competenti, sentito l'OdV che può esprimere il proprio parere.

3.5 Destinatari del Modello

Il Modello di Vorwerk Italia S.a.s. si applica:

- a coloro che svolgono, anche di fatto, compiti di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società;
- ai dipendenti della Società;
- a tutti coloro i quali, pur non appartenendo al personale della Società, operano su mandato o per conto della stessa o agiscono nel suo interesse in quanto legati alla stessa da rapporti giuridici contrattuali (es. Forza Vendita, consulenti, fornitori ecc.).

Eventuali dubbi sull'applicabilità o sulle modalità di applicazione del Modello ad un soggetto od a una classe di soggetti terzi sono risolti dall'Organismo di Vigilanza interpellato dal responsabile della Divisione / Funzione con la quale si configura il rapporto giuridico.

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti a rispettare puntualmente le disposizioni in esso contenute.

3.6 Rapporti con gli incaricati alla vendita a domicilio

Con riferimento specifico ai rapporti con il personale autonomo appartenente alla Forza Vendita di cui Vorwerk Italia S.a.s. si avvale per svolgere le attività di promozione di vendita dei propri prodotti, la stessa:

- predispone specifiche istruzioni ispirate al rispetto delle previsioni normative di cui al D. Lgs n. 231/2001 a cui la Forza Vendita deve attenersi nello svolgimento del proprio mandato/incarico;
- garantisce l'adeguata diffusione del Modello e del Codice Etico verso la Forza Vendita, altresì prevedendo specifici canali comunicativi finalizzati a dirimere eventuali dubbi o richieste di chiarimenti inerenti al D. Lgs. n. 231/2001 e la sua applicazione;

- prevede contrattualmente che il personale autonomo appartenente alla Forza Vendita si obblighino al rispetto della normativa alla base del Modello e, quindi, a non porre in essere comportamenti tali da configurare una delle ipotesi di reato dal medesimo previste, nonché a tenere nei rapporti con la Società e con terze parti nell'esecuzione del mandato/incarico un comportamento conforme ai canoni della correttezza professionale e dei principi ispiratori del Modello e del Codice Etico.

3.7 Rapporti con le terze parti (diverse dagli incaricati alla vendita a domicilio)

Ai collaboratori, consulenti, fornitori, partner commerciali e altre controparti contrattuali in genere, la Società richiede il rispetto delle prescrizioni dettate dal Decreto e dei principi etici adottati dalla Società, tramite la sottoscrizione di specifiche clausole contrattuali che assicurino l'impegno al rispetto delle norme di cui al D. Lgs. n. 231/2001 e dei principi etici adottati dalla Società.

In particolare, il contratto deve prevedere, in capo alla controparte contrattuale della Società:

- l'obbligo di attestare la veridicità e la completezza della documentazione prodotta e delle informazioni comunicate alla Società stessa in forza di obblighi di legge;
- l'impegno a rispettare, durante la vigenza del contratto, i principi ispiratori del Modello e del Codice Etico, nonché le disposizioni del D. Lgs. n. 231/2001 e ad operare in linea con essi;
- l'obbligo di ottemperare ad eventuali richieste di informazioni, dati o notizie da parte dell'Organismo di Vigilanza della Società stessa.

Il contratto, inoltre, deve prevedere la facoltà per Vorwerk Italia S.a.s. di procedere all'applicazione di forme di tutela (ad es. risoluzione del contratto, applicazione di penali, ecc.), laddove sia ravvisata una violazione dei punti precedenti.

4. Reati rilevanti per Vorwerk Italia s.a.s.

A fronte dell'attività di *risk self assessment* condotta, sono stati individuati come rilevanti i seguenti reati presupposto:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis, 1);
- reati societari (art. 25-ter);
- reati di omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies.1);

- reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea (art. 25-octies.2);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- reati ambientali (art. 25-undecies);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- reati tributari (art. 25-quinquiesdecies);
- contrabbando (art. 25-sexiesdecies);
- reati transnazionali (art. 10, Legge n. 146/2006).

Non sono stati invece considerati rilevanti per la Società i delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater*), il delitto di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater.1*), i delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies*), l' abuso di mercato (art. 25-*sexies*), i reati di razzismo e xenofobia (art. 25–*terdecies*), la frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies*), i delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 -*septiesdecies*) e il riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevicies*), delitti commessi mediante l'impiego di sistemi di intelligenza artificiale (art. 25-*vicies*) in quanto la Società non svolge attività in cui gli stessi possano essere commessi, né appaiono configurabili, in caso di loro commissione, l'interesse o il vantaggio della stessa.

La Società si impegna a valutare costantemente la rilevanza ai fini del Modello di eventuali ulteriori reati, sia già previsti sia di futura previsione nel Decreto.

5. Prestazione di servizi infragruppo

La prestazione di beni o servizi da parte delle società del Gruppo Vorwerk, con particolare riferimento a beni o servizi che possono riguardare Aree a Rischio Reato e relative attività sensibili, devono avvenire nel rispetto dei seguenti principi:

- obbligo che tutti i contratti infragruppo siano stipulati per iscritto e possibilità, su richiesta dell'Organismo di Vigilanza della Società, di poterne prendere visione;
- obbligo, da parte della società prestatrice, di attestare la veridicità e la completezza della documentazione prodotta e delle informazioni comunicate alla Società in forza di obblighi di legge;
- impegno, da parte della società prestatrice, di rispettare, per la durata del contratto, i principi fondamentali del Codice Etico e del Modello, nonché le disposizioni del D. Lgs. n. 231/2001 e di operare in linea con essi.

6. Organismo di vigilanza e flussi informativi

6.1 Funzione

Secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lettera b) del Decreto, l'ente non risponde delle sanzioni previste se, tra l'altro, "*il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo*".

La Società, pertanto, istituisce, in ottemperanza al Decreto, un Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV") autonomo, indipendente e competente in materia di controllo dei rischi connessi alla specifica attività svolta dalla Società stessa e ai relativi profili giuridici.

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare costantemente:

- sull'osservanza del Modello da parte dei Destinatari, come individuati nel paragrafo 3.5.;
- sull'effettiva efficacia del Modello nel prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- sull'attuazione delle prescrizioni del Modello nell'ambito dello svolgimento delle attività della Società;
- sull'aggiornamento del Modello, nel caso in cui si riscontri la necessità di adeguare lo stesso a causa di cambiamenti sopravvenuti alla struttura ed all'organizzazione aziendale, alle attività svolte dalla Società o al quadro normativo di riferimento.

Il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza è disciplinato da un Regolamento approvato dal medesimo Organismo.

6.2 Requisiti e composizione

Ogni membro dell'Organismo di Vigilanza deve essere selezionato esclusivamente in base a requisiti di:

- **Autonomia e indipendenza:** l'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, così come dei suoi membri, costituiscono elementi chiave per il successo e la credibilità della attività di controllo.

  I concetti di autonomia e indipendenza non hanno una definizione valida in senso assoluto, ma devono essere declinati ed inquadrati nel complesso operativo in cui sono da applicare.

  Dal momento che l'Organismo di Vigilanza ha compiti di controllo dell'operatività aziendale e delle procedure applicate, la posizione dello stesso nell'ambito dell'ente deve garantire la sua autonomia da ogni forma d'interferenza e di condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente ed in particolare dei vertici operativi, soprattutto considerando che la funzione esercitata si esprime, anche, nella vigilanza in merito all'attività degli organi apicali. Pertanto, l'Organismo di Vigilanza è inserito nell'organigramma della Società nella posizione gerarchica più elevata possibile e risponde, nello svolgimento di questa sua funzione, soltanto all'Organo Amministrativo.

  Inoltre, l'autonomia dell'Organismo di Vigilanza è assicurata dall'obbligo dell'Organo Amministrativo di mettere a disposizione dell'Organismo stesso risorse aziendali specificatamente dedicate, di numero e valore proporzionato ai compiti affidatigli, e di approvare nel contesto di formazione del budget aziendale una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'Organismo di Vigilanza, della quale quest'ultimo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

  L'autonomia e l'indipendenza del singolo membro dell'Organismo di Vigilanza vanno determinate in base alla funzione svolta ed ai compiti allo stesso attributi, individuando da chi e da che cosa questo

deve essere autonomo ed indipendente per poter svolgere tali compiti. Conseguentemente, nell'eventualità in cui l'OdV sia composto anche da membri che rivestono ruoli decisionali, operativi e/o gestionali all'interno della Società, tali membri dovranno astenersi dal partecipare alla discussione e/o votare, nei casi in cui la concreta attività decisionale, operativa e gestionale esercitata dagli stessi in favore della Società sia tale da compromettere la loro autonomia e indipendenza con riferimento al caso oggetto di discussione o approvazione in seno all'OdV. In ogni caso, i requisiti di autonomia e indipendenza presuppongono che i membri non si trovino in una posizione, neppure potenziale, di conflitto d'interessi personale con la Società.

Inoltre, i membri dell'Organismo di Vigilanza non devono:

- ricoprire, all'interno di Vorwerk Italia S.a.s. o di altra società del Gruppo, incarichi di tipo operativo;
- essere coniuge, parente o affine entro il quarto grado degli Amministratori della Società o di altra società del Gruppo;
- trovarsi in qualsiasi altra situazione di conflitto di interessi.

- **Professionalità:** l'Organismo di Vigilanza deve possedere, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Pertanto, è necessario che all'interno dell'Organismo di Vigilanza siano presenti soggetti con professionalità adeguate in materia economica, legale e di analisi, controllo e gestione dei rischi aziendali. In particolare, l'Organismo di Vigilanza deve possedere le capacità tecniche specialistiche necessarie al fine di svolgere attività ispettiva e consulenziale.

  È suggeribile, pertanto, anche in base alla *best practice* in materia, che, una volta individuati i componenti dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione, all'atto della nomina, verifichi la sussistenza delle condizioni richieste dal Modello, basandosi non solo sui *curricula*, ma anche sulle dichiarazioni ufficiali e specifiche raccolte dal Consiglio direttamente dai candidati.

  Al fine di implementare le professionalità utili o necessarie per l'attività dell'Organismo di Vigilanza, e di garantire la professionalità dell'Organismo (oltre che la sua autonomia), viene attribuito all'OdV uno specifico budget di spesa a disposizione, finalizzato alla possibilità di acquisire all'esterno dell'ente, quando necessario, competenze necessariamente integrative alle proprie. L'Organismo di Vigilanza potrà, così, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti in materia giuridica, di organizzazione aziendale, revisione, contabilità, finanza e sicurezza sui luoghi di lavoro.

- **Continuità d'azione**: l'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine.

  La continuità di azione non deve essere intesa come "incessante operatività", dal momento che tale interpretazione imporrebbe necessariamente un Organismo di Vigilanza esclusivamente interno all'ente, quando invece tale circostanza determinerebbe una diminuzione della necessaria autonomia che deve caratterizzare l'Organismo stesso. La continuità di azione comporta che l'attività dell'Organismo di Vigilanza non debba limitarsi ad incontri periodici dei propri membri, ma essere organizzata in base ad un piano di azione ed alla conduzione costante di attività di monitoraggio e di analisi del sistema di prevenzione dell'ente.

  Al fine di facilitare il conseguimento di tale requisito, appare quasi necessario che almeno uno dei componenti dell'Organismo di Vigilanza sia anche fisicamente incardinato nell'ambito della società in modo da poter avere pronti riscontri sull'efficacia del sistema di controllo adottato ed espresso nel Modello.

Applicando tali principi alla realtà aziendale e in considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'Organismo di Vigilanza, lo stesso è composto in forma collegiale da tre membri, un membro interno e due esterni, uno dei quali è nominato Presidente dell'OdV.

6.3 Requisiti di eleggibilità

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza deve essere dotato di professionalità, onorabilità, indipendenza, autonomia funzionale e continuità di azione, nonché della competenza necessaria per lo svolgimento dei compiti affidati dal Decreto.

A tutti i membri dell'Organismo di Vigilanza è richiesto preventivamente di non trovarsi in alcuna delle condizioni di ineleggibilità e/o incompatibilità di seguito riportate:

- rapporto di pubblico impiego o di consulenza, in corso e nei tre anni precedenti alla nomina, presso enti pubblici clienti della Società ed enti pubblici comunque in rapporto con la Società;
- sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. "patteggiamento"), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001 od altri delitti comunque incidenti sulla moralità professionale;
- sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- la condizione di aver rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del D. Lgs. n. 231/2001, salvo che siano trascorsi 5 anni dalla inflazione in via definitiva delle sanzioni e il componente non sia incorso in condanna penale ancorché non definitiva.

Il verificarsi anche di una sola delle suddette condizioni comporta l'ineleggibilità alla carica di membro dell'OdV e, in caso di elezione, la decadenza automatica da detta carica, senza necessità di una delibera di revoca da parte dell'Organo Amministrativo, che provvederà alla sostituzione.

6.4 Nomina, revoca, sostituzione, decadenza e recesso

L'Organo Amministrativo nomina l'Organismo di Vigilanza motivando il provvedimento riguardante la scelta di ciascun componente, dopo aver verificato la sussistenza dei requisiti di cui ai paragrafi che precedono, fondando tale decisione non soltanto sui *curricula* ma anche sulle dichiarazioni ufficiali e specifiche raccolte direttamente dai candidati.

Inoltre, l'Organo Amministrativo riceve da ciascun candidato una dichiarazione che attesti l'assenza dei motivi di ineleggibilità di cui al paragrafo precedente.

Dopo l'accettazione formale dei soggetti nominati, la nomina è comunicata a tutti i livelli aziendali, tramite comunicazione interna.

La carica dell'Organismo di Vigilanza ha durata triennale. I membri dell'OdV possono essere rieletti.

La revoca dall'incarico di membro dell'OdV può avvenire solo attraverso delibera dell'Organo Amministrativo per uno dei seguenti motivi:

- sopravvenienza di una causa di ineleggibilità;
- grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico o il mancato esercizio delle funzioni;
- mancata collaborazione con gli altri membri dell'OdV;
- assenza ingiustificata a più di due adunanze dell'OdV.

È fatto obbligo per ciascun membro dell'OdV di comunicare all'Organo Amministrativo la perdita dei requisiti di cui ai paragrafi precedenti.

L'Organo Amministrativo revoca la nomina del membro dell'OdV non più idoneo e, dopo adeguata motivazione, provvede alla sua immediata sostituzione.

Costituisce causa di decadenza dall'incarico, prima della scadenza del termine previsto, la sopravvenuta incapacità o impossibilità ad esercitare l'incarico stesso.

Ciascun componente dell'OdV può recedere in qualsiasi momento dall'incarico, dando comunicazione scritta al Presidente dell'Organo Amministrativo. Il Presidente ne dà notizia al primo Consiglio di Amministrazione utile.

In caso di decadenza o recesso in capo ad uno dei componenti dell'OdV, l'Organo Amministrativo provvede tempestivamente alla sostituzione del componente divenuto inidoneo.

6.5 Attività e poteri

L'Organismo di Vigilanza si riunisce almeno quattro volte l'anno ed ogni qualvolta uno dei membri ne faccia richiesta scritta al Presidente. Inoltre, durante lo svolgimento della prima seduta utile, può delegare specifiche funzioni al Presidente.

Per l'espletamento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza è investito di tutti i poteri di iniziativa e controllo su ogni attività aziendale e livello del personale, ed ha un esclusivo vincolo di dipendenza gerarchica dall'Organo Amministrativo, cui riferisce tramite il proprio Presidente.

I compiti e le attribuzioni dell'OdV e dei suoi membri non possono essere sindacati da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'Organo Amministrativo può verificare la coerenza tra quanto svolto dallo stesso Organismo e le politiche interne aziendali.

L'Organismo di Vigilanza svolge le sue funzioni coordinandosi con gli altri organi o funzioni di controllo esistenti nella Società. L'OdV può inoltre avvalersi dell'ausilio e del supporto del personale dipendente e di consulenti esterni, in particolare per problematiche che richiedano l'ausilio di competenze specialistiche.

L'Organismo di Vigilanza, nel vigilare sull'effettiva attuazione del Modello, è dotato di poteri e doveri che esercita nel rispetto delle norme di legge e dei diritti individuali dei lavoratori e dei soggetti interessati, così articolati:

a) svolgere o provvedere a far svolgere, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, attività ispettive periodiche;

b) accedere a tutte le informazioni riguardanti le Aree a Rischio e le attività sensibili della Società;

c) chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle Aree a Rischio e alla relative attività sensibili, a tutto il personale dipendente della Società e, laddove necessario, all'Organo Amministrativo, ai soggetti incaricati in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa in materia di antinfortunistica, di tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro;

d) formulare proposte di aggiornamento del Modello all'Organo Amministrativo nei casi di: i) significative violazioni delle prescrizioni del Modello; ii) significative modificazioni dell'assetto interno di Vorwerk Italia S.a.s. e/o delle modalità di svolgimento delle attività; iii) rilevanti modifiche normative;

e) avvalersi dell'ausilio e del supporto della Funzione Internal Audit locale;

f) avvalersi di consulenti esterni qualora sopravvengano problematiche che richiedano l'ausilio di competenze specifiche;

g) proporre all'Organo Amministrativo o alla funzione titolare del potere disciplinare l'adozione delle necessarie sanzioni, di cui al successivo paragrafo 7;

h) proporre, in accordo con la Funzione Risorse Umane, i programmi di formazione del personale nell'ambito delle tematiche sul D. Lgs. n. 231/2001;

i) redigere periodicamente, con cadenza almeno annuale, una relazione scritta all'Organo Amministrativo, con i contenuti minimi indicati nel successivo paragrafo 6.7.2;

j) nel caso di accadimento di fatti gravi ed urgenti, rilevati nello svolgimento delle proprie attività, informare immediatamente l'Organo Amministrativo.

L'Organismo di Vigilanza determina il proprio budget annuale e lo sottopone all'approvazione dell'Organo Amministrativo.

6.6 Piano di Attività

La funzione propria dell'OdV, quale garante della correttezza dei modelli di organizzazione e di gestione, presuppone un comportamento attivo, oltre che vigile, che si esplica con una serie di azioni che rendano possibile all'ente di beneficiare della condizione esimente prevista dal D. Lgs. n. 231/2001 qualora si verifichi uno dei reati previsti dal Decreto stesso.

Le attività che l'OdV intende svolgere in attuazione del D. Lgs. n. 231/2001 sono riportate in un documento, il Piano di Attività, che ha la finalità sia di tracciare le attività stesse dell'OdV sia di dare evidenza della tipologia di controlli e dell'attività di vigilanza messe in atto.

In particolare, all'interno del Piano di Attività, l'OdV:

- individua le attività di verifica e controllo che lo stesso intende compiere nel corso dell'anno, fornendone anche una pianificazione temporale;
- identifica le funzioni o processi coinvolti nelle attività di verifica;
- individua le risorse strumentali, umane e finanziarie necessarie (budget dell'OdV).

Le aree aziendali da verificare e la frequenza dei controlli dipendono da una serie di fattori, tra i quali:

- il rischio *ex* D. Lgs. n. 231/2001, in relazione agli esiti della mappatura delle Aree a Rischio e delle attività sensibili;
- la valutazione dei controlli operativi esistenti;
- le risultanze degli audit precedenti.

I risultati dei controlli sono sempre verbalizzati e trasmessi secondo le modalità e periodicità del *reporting* previste al paragrafo 6.7.2.

6.7 Flussi informativi

6.7.1 Premessa

L'articolo 6 comma 2° lettera d) del Decreto impone la previsione nel Modello di obblighi informativi da e verso l'OdV per consentire all' Organismo di Vigilanza di adempiere in modo efficace ai suoi obblighi di verifica sul rispetto e sulla corretta attuazione del Modello.

L'obbligo di flusso informativo è dunque bidirezionale, deve essere cioè rivolto dall'OdV all'Organo Amministrativo per informare il vertice aziendale dell'attività di vigilanza condotta e degli eventuali aspetti di criticità rilevati, ovvero deve essere indirizzato dalle Funzioni responsabili della gestione delle Aree a Rischio all'OdV per tenerlo costantemente informato sullo stato di attuazione del Modello e sugli

eventuali aspetti critici emersi. Detti flussi informativi consentono all'OdV di poter accertare e ricostruire più facilmente le cause che hanno portato a violazioni del Modello, del Codice Etico, ovvero, nelle ipotesi più gravi, al verificarsi dei reati.

6.7.2. Flussi informativi verso l'Organo Amministrativo

L'OdV riferisce esclusivamente all'Organo Amministrativo in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali criticità, all'esigenza di eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello e alla segnalazione delle violazioni accertate.

A tal fine, l'OdV predispone almeno annualmente una relazione scritta che deve contenere, quanto meno, le seguenti informazioni:

- la sintesi dell'attività e dei controlli svolti dall'OdV durante l'anno;
- eventuali discrepanze tra le Procedure operative attuative delle disposizioni del Modello;
- eventuali nuovi ambiti di commissione di reati previsti dal Decreto;
- la verifica delle segnalazioni ricevute da soggetti esterni o interni che riguardino eventuali violazioni del Modello e i risultati delle verifiche riguardanti le suddette segnalazioni;
- le procedure disciplinari e le eventuali sanzioni applicate alla Società, per tali intendendosi unicamente quelle inerenti alle Aree a Rischio e relative attività sensibili;
- una valutazione generale del Modello, con eventuali proposte di integrazioni e modifiche, sull'effettivo funzionamento dello stesso;
- eventuali modifiche del quadro normativo di riferimento;
- la sintesi dei fatti rilevanti, delle sanzioni disciplinari applicate e delle modifiche di carattere significativo apportate al Modello delle società controllate;
- una rendicontazione delle spese sostenute.

Fermo restando i termini di cui sopra, l'Organo Amministrativo ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza, il quale, a sua volta, ha la facoltà di chiedere in qualsiasi momento di essere sentito dal suddetto organo.

6.7.3 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

Flussi informativi periodici

Al fine di creare un sistema di gestione completo e costante dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza, la Società individua in una specifica procedura le informazioni che devono essere inviate da ciascun Responsabile delle Aree a Rischio individuate, nonché la periodicità e le modalità di invio.

I Responsabili delle Aree a Rischio, qualora riscontrino ambiti di miglioramento nella definizione e/o nell'applicazione dei controlli specifici di prevenzione definiti nel presente Modello, trasmettono tempestivamente all'Organismo di Vigilanza una descrizione sullo stato di attuazione dei controlli specifici di prevenzione delle Aree a Rischio di propria competenza, nonché l'indicazione motivata dell'eventuale necessità di modifiche dei controlli di prevenzione e delle relative procedure di attuazione.

Flussi ad hoc nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza, al fine di poter svolgere le sue attività di vigilanza sull'effettività del Modello e di disamina dell'adeguatezza dello stesso, deve essere informato da parte dei soggetti tenuti all'osservanza

del Modello 231 in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del Decreto 231, ciò mediante anche la conoscenza degli atti e delle informazioni aziendali di specifico interesse.

In particolare, attraverso i canali dedicati devono essere trasmessi i seguenti flussi:

- ogni fatto o notizia relativo ad eventi che potrebbero determinare la responsabilità dell'ente ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001;
- l'avvio di procedimento giudiziario a carico di dirigenti o di dipendenti ai quali sono stati contestati reati ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001;
- le decisioni di apportare modifiche all'assetto societario;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti dalla Magistratura, da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, relative allo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, comunque concernenti Vorwerk Italia S.a.s. per i reati previsti dal Decreto;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari azionati con riferimento a violazioni del Modello e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti;
- gli aggiornamenti del documento "Regolamento sull'esercizio dei poteri conferiti con procura";
- le risultanze delle attività di audit condotte dalla Funzione Internal Audit locale aventi rilevanza ai fini del D. Lgs. n. 231/2001.

I canali con cui comunicare con l'OdV sono:

- posta ordinaria, all'indirizzo

  Organismo di Vigilanza, Vorwerk Italia s.a.s. di Vorwerk Management S.r.l.

  Via Ludovico di Breme, 33

  20156 Milano

- casella di posta elettronica, all'indirizzo e-mail odv@vorwerk.it

Segnalazioni e canali di trasmissione ("Whistleblowing")

In linea con il D.Lgs. 24/2023[3], la Società si impegna ad incentivare e proteggere chi, nell'ambito del contesto lavorativo, venendo a conoscenza di un illecito e/o di un'irregolarità, rilevante ai fini del D. Lgs. N. 231/2001 e/o di normative UE specificatamente previste dal D.Lgs. 24/2023, nonché del Codice Etico, decide di farne segnalazione (c.d. *Segnalante o "Whistleblower"*).

Potranno costituire, tra l'altro, oggetto di segnalazione:

- condotte illecite che integrano una o più fattispecie di reato da cui può derivare una responsabilità per l'ente ai sensi del Decreto;
- condotte che, pur non integrando alcuna fattispecie di reato, sono state poste in essere contravvenendo a regole di condotta, procedure, protocolli o disposizioni contenute all'interno del Modello o dei documenti ad esso allegati.

[3] Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

Non saranno meritevoli di segnalazione, invece, questioni di carattere personale del segnalante, rivendicazioni o istanze attinenti alla disciplina del rapporto di lavoro o rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi.

Le segnalazioni devono fornire elementi utili a consentire ai soggetti preposti di procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti. La Società, tramite i soggetti preposti, effettua tutte le opportune verifiche sui fatti segnalati, garantendo che tali verifiche siano svolte nel minor tempo possibile e nel rispetto dei principi generali di indipendenza e professionalità delle attività di controllo e di riservatezza.

È possibile indirizzare le segnalazioni:

- mediante numero di telefono 800-787639;
- mediante piattaforma online SpeakUp, raggiungibile dalla sezione "Segnalazioni (whistleblowing)" della pagina web di Vorwerk Italia.

Attraverso tali canali, il Segnalante può anche richiedere un **incontro diretto** ai gestori della segnalazione.

Le segnalazioni sono gestite da Compliance Officer e dall'OdV (a seconda della tipologia di segnalazione).

Per maggiori informazioni, si prega di consultare la sezione "Segnalazioni Whistleblowing" sul sito web della Società. Inoltre, è possibile prendere visione della Procedura "Gestione delle Segnalazioni" disponibile all'interno della intranet aziendale.

La Società si impegna ad adottare misure idonee per garantire la riservatezza della Segnalazione. Saranno tuttavia opportunamente sanzionati comportamenti strumentalmente volti a rallentare l'attività dell'OdV.

La Società, in ottemperanza alle previsioni normative di cui al D. Lgs. 24/2023, si impegna comunque a garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, assicura la riservatezza circa l'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente.

7. Il sistema sanzionatorio e disciplinare

7.1 Principi generali

La Società condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello e del Codice Etico, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

Ogni violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso, da chiunque commessa, deve essere immediatamente comunicata, per iscritto, all'Organismo di Vigilanza, fermo restando le procedure e i provvedimenti di competenza del titolare del potere disciplinare.

Il dovere di segnalazione grava su tutti i Destinatari del Modello.

Dopo aver ricevuto la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza deve immediatamente porre in essere i dovuti accertamenti, previo mantenimento della riservatezza del soggetto contro cui si sta procedendo. Le sanzioni sono adottate dagli organi aziendali competenti, in virtù dei poteri loro conferiti dallo statuto o da regolamenti interni alla Società. Dopo le opportune valutazioni, l'OdV informerà il titolare del potere disciplinare che darà il via all'iter procedurale al fine delle contestazioni e dell'ipotetica applicazione delle sanzioni.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi e delle procedure previste dal Modello o stabilite per la sua attuazione;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello;
- l'ostacolo alla attività di vigilanza dell'OdV;
- l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello.

7.1 Sanzioni e misure disciplinari

Di seguito sono riportate le sanzioni previste per le diverse tipologie di Destinatari.

7.2.1. Sanzioni nei confronti degli Amministratori

La Società valuta con rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società. La formazione e il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza e della trasparenza presuppone, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

In caso di violazioni da parte dei componenti l'Organo Amministrativo, ivi compresa la violazione dell'obbligo di vigilare sull'attività dei sottoposti, l'Organismo di Vigilanza informa per iscritto l'Organo Amministrativo.

A seconda della gravità dell'infrazione, l'Organo Amministrativo adotta le misure ritenute più idonee nell'ambito della vigente normativa, compresa la revoca dell'incarico conferito al soggetto.

7.2.2. Sanzioni nei confronti dei dipendenti diretti e somministrati

L'inosservanza delle procedure descritte nel Modello adottato dalla Società ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice di Etico da parte dei dipendenti diretti e somministrati implicano l'applicazione di sanzioni disciplinari individuate nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge n. 300/1970 ed eventuali norme speciali applicabili.

Qualora vengano accertate una o più violazioni, sono comminati, sulla base degli specifici CCNL di categoria applicati, i seguenti provvedimenti disciplinari:

- rimprovero verbale o scritto;
- multa;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 5 giorni;
- licenziamento.

Le sanzioni irrogate saranno proporzionate alla gravità della violazione. Si terrà, invero, conto dei seguenti elementi:

- intenzionalità del comportamento o del grado della colpa;
- comportamento complessivo del dipendente con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari;
- livello di responsabilità e autonomia del dipendente autore dell'illecito disciplinare;
- della gravità degli effetti del medesimo con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente può essere stata esposta, ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. n. 231/2001, a seguito della condotta censurata;
- altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

L'irrogazione di una sanzione disciplinare per violazione del Modello deve essere comunicata all'Organismo di Vigilanza.

7.2.3. Sanzioni nei confronti delle terze parti

L'adozione – da parte di partner commerciali, fornitori, consulenti e collaboratori esterni (ivi compreso il personale autonomo appartenente alla Forza Vendita, i docenti, i tutor ecc.), comunque denominati, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società – di comportamenti in contrasto con i principi ed e i protocolli indicati nel presente Modello sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

L'eventuale mancata inclusione di tali clausole deve essere comunicata dalla funzione nel cui ambito opera il contratto, con le debite motivazioni, all'Organismo di Vigilanza.

La violazione grave o reiterata dei principi contenuti nel Modello e nel Codice Etico della Società sarà considerata inadempimento degli obblighi contrattuali e potrà dar luogo alla risoluzione del contratto da parte di Vorwerk Italia S.a.s.

7.2.4. Misure nei confronti dei componenti dell'OdV

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più membri dell'OdV, gli altri membri dell'Organismo informeranno immediatamente l'Organo Amministrativo: tale Organo, previa contestazione della violazione e concessione degli adeguati strumenti di difesa, prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico ai membri dell'OdV che hanno violato il Modello e la conseguente nomina di nuovi membri in sostituzione degli stessi ovvero la revoca dell'incarico all'intero organo e la conseguente nomina di un nuovo OdV.

7.2.5. Sanzioni applicabili in materia di segnalazioni ("Whistleblowing")

In accordo con quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, la Società applica le sanzioni previste ai paragrafi precedenti:

- quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza;
- quando accerta che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quanto stabilito dal D.Lgs.

24/2023, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

8. Comunicazione e formazione

Al fine di garantire una diffusione capillare e un'effettiva conoscenza del presente Modello e del Codice Etico, Vorwerk Italia S.a.s. ha l'onere di svolgere un'accurata attività di comunicazione e formazione verso tutti i Destinatari, in modo da accrescere in loro una maggior consapevolezza riguardo le prescrizioni a cui devono necessariamente attenersi e le possibili conseguenze che possono scaturire al verificarsi di comportamenti illeciti.

Per questo motivo, il presente Modello, unitamente al Codice Etico, deve essere comunicato a tutti i Destinatari dello stesso attraverso l'utilizzo del mezzo ritenuto più idoneo. A titolo esemplificativo vengono citati l'uso della posta elettronica, la consegna di una copia, la pubblicazione sulla intranet aziendale.

A tutti i nuovi collaboratori viene data informativa dell'avvenuta adozione del Modello e del Codice Etico all'inizio dell'attività di collaborazione.

La Società si impegna, altresì, ad attuare e formalizzare specifici piani di formazione allo scopo di assicurare la perfetta conoscenza del Modello e del Codice Etico. I predetti piani sono elaborati dalla Funzione Risorse Umane coordinandosi con l'OdV.

L'attività di formazione è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei fruitori del piano formativo, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

Tutti i programmi di formazione avranno un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione dei principi del D. Lgs. n. 231/2001, degli elementi costitutivi il Modello delle singole fattispecie di reato previste dal D. Lgs. n. 231/2001 e dei comportamenti considerati sensibili in relazione al compimento dei sopraccitati reati.

In aggiunta a questa matrice comune ogni programma di formazione sarà modulato, ove necessario, al fine di fornire ai suoi fruitori gli strumenti adeguati al pieno rispetto del dettato del Decreto in relazione all'ambito di operatività e alle mansioni svolte dagli stessi.

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria e il controllo circa l'effettiva frequenza è demandata alla Funzione Risorse Umane che ne relaziona all'OdV.

L'attività di formazione viene erogata attraverso corsi da tenersi in aula e/o corsi distribuiti in modalità *e-learning* e il relativo contenuto viene aggiornato in relazione all'evoluzione della normativa (es. introduzione di nuove fattispecie di reati presupposto) e del contenuto del Modello (es. adozione di nuove parti speciali).

L'Organismo di Vigilanza verifica lo stato di attuazione del piano di formazione.