



Daikin Air Conditioning Italy S.p.A.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

EX D. LGS. 231/2001

DEFINIZIONI.....	8
PARTE GENERALE	11
CAPITOLO 1 La responsabilità amministrativa degli enti di cui al d. lgs. 231/2001	12
1. La responsabilità amministrativa dipendente da reato delle società: il d. lgs. 231/2001	12
2. Il Modello organizzativo	12
3. I reati presupposto e il sistema sanzionatorio	15
CAPITOLO 2 Daikin Air Conditioning Italy S.p.A.	20
1. Daikin Air Conditioning Italy S.p.A.....	20
2. La presenza sul territorio.....	21
3. L'identità e i valori di DACI	22
4. Le certificazioni di qualità.....	23
CAPITOLO 3 L'adozione del Modello da parte di Daikin Air Conditioning Italy S.p.A.	23
1. DACI e l'adozione del Modello	23
2. Le Linee Guida	25
3. Il Modello 231: funzione	27
4. La struttura del Modello.....	29
5. Principi di fondo e regole generali di comportamento	30
6. Destinatari del Modello.....	31
7. La diffusione del Modello e l'attività formativa	32
CAPITOLO 4 L'Organismo di Vigilanza e il <i>Whistleblowing</i>	34
1. L'Organismo di Vigilanza: caratteristiche e funzioni.	34
2. L'Organismo di Vigilanza di DACI: composizione	36
3. Autonomia e indipendenza dell'OdV. Cause di ineleggibilità e decadenza	37
4. Professionalità.....	38
5. Continuità d'azione	39
6. Flussi informativi e <i>Whistleblowing</i>	42

CAPITOLO 5 Il sistema disciplinare.....	59
1. Funzioni del sistema disciplinare.....	59
2. Procedimento d’irrogazione delle sanzioni disciplinari.	61
3. Sanzioni nei confronti dei dipendenti	62
4. Sanzioni nei confronti dei dirigenti	63
5. Sanzioni nei confronti degli amministratori.....	64
6. Sanzioni nei confronti dei Sindaci	65
7. Sanzioni nei confronti dei membri dell’OdV	65
8. Sanzioni nei confronti dei Collaboratori Esterni.....	66
PARTE SPECIALE N. 1 REATI NEI CONFRONTI DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE.....	67
1. I reati nei confronti della Pubblica Amministrazione di cui agli artt. 24, 25, 25- <i>decies</i> d. lgs. 231/2001	67
2. Enti e qualifiche pubblicistiche.....	67
3. Le singole fattispecie presupposto.....	67
4. Le attività sensibili	67
5. Principi generali di comportamento	67
6. Principi di comportamento specifici nelle singole Attività Sensibili.....	67
7. Flussi informativi nei confronti dell’OdV.....	67
PARTE SPECIALE N. 2 REATI SOCIETARI	67
1. I reati societari di cui all'art. 25- <i>ter</i> d. lgs. 231/2001	67
2. Le attività sensibili	67
3. Principi generali di comportamento	67
4. Principi di comportamento specifici nelle singole Attività Sensibili.....	67
5. Flussi informativi nei confronti dell’OdV.....	67
PARTE SPECIALE N. 3 REATI DI RICICLAGGIO E REATI CON FINALITÀ DI TERRORISMO.....	67
1. I reati presupposto di cui all'art. 25- <i>octies</i> e all’art. 25- <i>quater</i> d. lgs. 231/2001	67

2. Le attività sensibili	67
3. Principi generali di comportamento	67
4. Principi di comportamento specifici nelle singole Attività Sensibili.....	67
5. Flussi informativi nei confronti dell’OdV.....	67
PARTE SPECIALE N. 4 REATI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE E IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE	67
1. I reati presupposto di cui all'art. 25- <i>quinquies</i> e all'art. 25- <i>duodecies</i> d. lgs. 231/2001	67
2. Le attività sensibili	67
3. Principi generali di comportamento	67
4. Principi di comportamento specifici nelle singole Attività Sensibili.....	67
5. Flussi informativi nei confronti dell’OdV.....	67
PARTE SPECIALE N. 5 REATI IN VIOLAZIONE DELLE NORME A TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LAVORO	67
1. Le fattispecie presupposto di cui all’art. 25- <i>septies</i> d. lgs. 231/2001	67
2. Le Aree Sensibili di riferimento	67
3. Principi generali di comportamento	67
4. Struttura organizzativa e principi di comportamento specifici nelle singole Aree Sensibili di riferimento	67
PARTE SPECIALE N. 6 ABUSI DI MERCATO	67
1. Gli abusi di mercato richiamati dall’art. 25- <i>sexies</i> d. lgs. 231/2001.....	67
2. <i>Risk-assessment</i> e principi fondamentali di comportamento.....	67
PARTE SPECIALE N. 7 REATI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA E CRIMINALITÀ TRANSNAZIONALE	67
1. La criminalità organizzata transnazionale di cui alla l. 146/2006 e i reati presupposto di cui all'art. 24- <i>ter</i> d. lgs. 231/2001	67
2. Le attività sensibili	67
3. Principi generali di comportamento	67

4. Principi di comportamento specifici nelle singole Attività Sensibili.....	67
5. Flussi informativi nei confronti dell’OdV.....	67
PARTE SPECIALE N. 8	67
REATI INFORMATICI E REATI IN VIOLAZIONE DEL DIRITTO D’AUTORE.....	67
1. Le fattispecie presupposto di cui all’art. 24- <i>bis</i> d. lgs. 231/2001.....	67
2. I delitti in violazione del diritto d’autore di cui all’art. 25- <i>novies</i> d. lgs. 231/2001.....	67
3. Le attività sensibili	67
4. Principi generali di comportamento	67
5. Principi di comportamento specifici nelle singole Attività Sensibili.....	67
6. Flussi informativi nei confronti dell’OdV.....	67
PARTE SPECIALE N. 9 REATI CONTRO L’INDUSTRIA E IL COMMERCIO E CONTRAFFAZIONE.....	67
1. Le fattispecie presupposto di cui all’art. 25- <i>bis</i> 1 e di cui all’art. 25- <i>bis</i> d. lgs. 231/2001	67
2. Le attività sensibili	67
3. Principi generali di comportamento	67
4. Principi di comportamento specifici nelle singole Attività Sensibili.....	67
5. Flussi informativi nei confronti dell’OdV.....	67
PARTE SPECIALE N. 10 REATI AMBIENTALI.....	67
1. Le fattispecie presupposto di cui all’art. 25- <i>undecies</i> d. lgs. 231/2001	67
2. Le Aree Sensibili di riferimento	67
3. Principi generali di comportamento	67
4. Principi di comportamento specifici nelle Attività Sensibili	67
5. Flussi informativi nei confronti dell’OdV.....	67
PARTE SPECIALE N. 11 CORRUZIONE TRA PRIVATI	67
1. Il reato di corruzione tra privati di cui all’art. 2635 c.c.	67
2. Le attività sensibili	67

3. Principi generali di comportamento	67
4. Principi di comportamento specifici nelle singole Attività Sensibili.....	67
5. Flussi informativi nei confronti dell’OdV.....	67
PARTE SPECIALE N. 12	67
REATI TRIBUTARI	67
1. I reati tributari presupposto e le conseguenze sanzionatorie a carico dell’ente.....	67
2. Le attività sensibili	67
3. Principi generali di comportamento	67
4. Principi di comportamento specifici nelle singole Attività Sensibili.....	67
5. Flussi informativi nei Confronti dell’ODV	67
PARTE SPECIALE N. 13	67
DELITTI IN MATERIA DI STRUMENTI DI PAGAMENTO DIVERSI DAI CONTANTI E TRASFERIMENTO FRAUDOLENTO DI VALORI.....	67
1. I Reati presupposto e le conseguenze sanzionatorie a carico dell’ente.	67
2. Le attività sensibili 67	
3. Principi generali di comportamento.....	67
4. Principi di comportamento specifici nelle singole Attività Sensibili.....	67
5. Flussi informativi nei confronti dell’OdV.....	67
PARTE SPECIALE N. 14	67
REATI CONTRO IL PATRIMONIO CULTURALE	67
1. I Reati presupposto e le conseguenze sanzionatorie a carico dell’ente.	67
2. Le attività sensibili 	67
3. Principi generali di comportamento.....	67
4. Principi di comportamento specifici nelle singole Attività Sensibili.....	67
5. Flussi informativi nei confronti dell’OdV.....	67

APPENDICE – Principi Etici di Daikin Air Conditioning Italy S.p.A.....	67
EVENTUALE VIOLAZIONE DELLE REGOLE E DEI PRINCIPI DACI.	68
SISTEMA DISCIPLINARE PER I DIPENDENTI.....	68
PRINCIPI DI DAIKIN AIR CONDITIONING ITALY S.P.A.	70
REGOLE GENERALI DI COMPORTAMENTO DEI DESTINATARI.....	72
Regole di comportamento nei rapporti con la Pubblica Amministrazione.....	72
Regole di comportamento nella governance della Società e nell'approntamento delle comunicazioni sociali.....	73
Previsioni in materia di lotta al riciclaggio, al terrorismo e alla criminalità organizzata nazionale e transnazionale.	74
Regole di comportamento a tutela della personalità individuale, della vita e dell'incolumità individuale	74
Regole di comportamento a tutela della salute e sicurezza sul lavoro.....	74
Regole di comportamento a tutela dell'ambiente.....	75
Rapporti con i Dipendenti e i Prestatori di lavoro.....	75
Registrazione e tracciabilità delle operazioni	76
Trattamento delle Informazioni Riservate della Società.....	76
Responsabilità per i beni e le risorse della Società	76
Utilizzo dei beni e delle risorse della Società	76

DEFINIZIONI

Le definizioni che seguono si applicano a tutte le parti, generale e speciali, del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

- **“Agenti”**: i soggetti con cui DACI ha instaurato un rapporto di agenzia per l’attività di vendita dei prodotti Daikin.
- **“Attività Sensibili”**: le attività svolte da DACI nell’ambito delle quali sussiste il rischio di commissione dei Reati presupposto.
- **“CCNL”**: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato da Daikin (Contratto per il Commercio).
- **“CdA”** o **“Consiglio di Amministrazione”**: il Consiglio di Amministrazione di DACI.
- **“Collaboratori Esterni”**: gli Agenti, i Consulenti, gli Installatori, i *Franchisee* e i Fornitori complessivamente considerati.
- **“Consulenti”**: coloro che agiscono in nome e/o per conto di DACI o con essa collaborano sulla base di un mandato di consulenza.
- **“Destinatari”**: i soggetti cui il presente Modello si applica, individuati al paragrafo 3.6 della Parte Generale.
- **“Dipendenti”**: i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Società o coloro che svolgono attività lavorativa per la Società in forza di un contratto con la stessa.
- **“d. lgs. 231/2001”** o **“decreto 231”** o **“Decreto”**: il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231.
- **“Daikin Air Conditioning Italy”**, **“DACI”** o la **“Società”**: Daikin Air Conditioning Italy S.p.A., con sede in Via Ripamonti 85, Milano (MI), 20139.
- **“Fornitori”**: fornitori di beni e servizi della Società.
- **“Franchisee”**: negozi in *franchising* attualmente presenti in tutta Italia con insegna Daikin Aerotech.
- **“Gruppo Daikin”** o il **“Gruppo”**: gruppo societario cui DACI appartiene, facente capo in ultima istanza a Daikin Industries Ltd., con sede in Giappone, e, a livello intermedio, alla *holding* Daikin Europe N.V., con sede in Belgio.

- **“Linee Guida”**: le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex d. lgs. 231/2001 approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e modificate da ultimo nel 2021.
- **“Modello”** o il **“Modello 231”**: il Modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal d. lgs. 231/2001 di DACI.
- **“Organismo di Vigilanza”** o **“OdV”**: organismo dell’ente cui in base al d. lgs. 231/2001 sono demandate la vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e la cura del suo aggiornamento.
- **“P.A.”**: la Pubblica Amministrazione; si intendono tutte le amministrazioni dello Stato (ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo), le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, i Ministeri, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l’Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al Decreto Legislativo 30 luglio 1999, n. 300, nonché tutti coloro che esercitano pubblici poteri e/o pubbliche funzioni, ivi compresi a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo:
 - le persone che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio;
 - i membri della Commissione delle Comunità europee, del Parlamento europeo, della Corte di Giustizia e della Corte dei conti delle Comunità europee;
 - i funzionari e gli agenti assunti per contratto a norma dello statuto dei funzionari delle Comunità europee o del regime applicabile agli agenti delle Comunità europee;
 - le persone comandate dagli Stati membri o da qualsiasi ente pubblico o privato presso le Comunità europee, che esercitino funzioni corrispondenti a quelle dei funzionari o agenti delle Comunità europee;
 - i membri e gli addetti a enti costituiti sulla base dei Trattati che istituiscono le Comunità europee;
 - coloro che, nell’ambito di altri Stati membri dell’Unione europea, svolgono funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio;
 - i funzionari di Stati esteri;

- le persone che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio nell'ambito di altri Stati esteri o organizzazioni pubbliche internazionali.
- **“Prodotti”** o **“Prodotti Daikin”**: impianti di climatizzazione e ogni altro prodotto commercializzato da DACI.
- **“Reati”** o **“Reati presupposto”**: gli illeciti penali che possono determinare la responsabilità amministrativa “da reato” degli enti ai sensi del d. lgs. 231/2001.
- **“Illeciti amministrativi presupposto”**: gli illeciti amministrativi che possono determinare la responsabilità amministrativa “da illecito amministrativo” degli enti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001.

PARTE GENERALE

CAPITOLO 1

La responsabilità amministrativa degli enti di cui al d. lgs. 231/2001

1. La responsabilità amministrativa dipendente da reato delle società: il d. lgs. 231/2001

Il d. lgs. 231/2001 disciplina la “*responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”.

A determinate condizioni, anche gli enti collettivi, incluse le società, dal 2001 possono rispondere di selezionati illeciti penali (i cd. *reati presupposti*) e, in alcuni casi, illeciti amministrativi, che le persone fisiche loro esponenti realizzino nel corso dell'attività lavorativa.

Più nello specifico, i criteri di imputazione della responsabilità amministrativa richiedono in primo luogo, sul piano oggettivo, che il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente da:

a) **soggetti in posizione apicale**, cioè persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società 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 della stessa (ad esempio, amministratori, anche di fatto, o direttori generali);

b) **sottoposti**, cioè persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei primi (ad esempio, impiegati o altri dipendenti di non alto inquadramento gerarchico).

La responsabilità “da reato” invece non sussiste se viene dimostrato che il reato è stato commesso dalle persone di cui alle cit. lett. a) e b) nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

2. Il Modello organizzativo

In secondo luogo, sul piano soggettivo, vi sono distinti criteri di imputazione della responsabilità amministrativa all'ente collettivo a seconda che il reato presupposto sia stato commesso da una persona in posizione apicale o da una in posizione sottoposta. In entrambi i casi, la presenza o meno di un Modello di organizzazione, gestione e controllo volto a prevenire reati della specie di quello

verificatosi, è il fattore chiave che può determinare l'esenzione da responsabilità per la persona giuridica. La responsabilità derivante dal d.lgs. n. 231/2001 può infatti venir meno laddove non sussista la c.d. **colpa di organizzazione** né la **colpa nella vigilanza** in quanto l'ente abbia adottato ed efficacemente attuato il suddetto Modello. Ciò tuttavia può non bastare ai fini di escludere la responsabilità dell'ente quando si discute di un reato presupposto commesso da un soggetto apicale.

In particolare, in tali casi l'ente può rispondere anche laddove sia stato adottato ed efficacemente attuato un Modello organizzativo, e pertanto non vi sia colpa organizzativa né *culpa in vigilando*, essendo prevista una rigorosa prova "liberatoria" della responsabilità dell'ente basata sulla elusione fraudolenta del Modello di organizzazione e gestione da parte dell'autore del reato presupposto.

Secondo l'**art. 6** del decreto 231, nel caso di reato commesso da soggetto in posizione **apicale** l'ente non risponde se prova:

- a) di aver adottato ed efficacemente attuato attraverso il suo organo dirigente, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) di aver affidato ad un organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curare il loro aggiornamento;
- c) che le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il suddetto Modello;
- d) che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

Pertanto, l'ente non risponde laddove dimostri di aver adottato un'efficace organizzazione e un'efficiente vigilanza in linea con le regole cautelari del d.lgs. n. 231/2001 (richiamate di seguito nel presente Modello) e che la commissione del reato è dovuta alla elusione del Modello realizzata dalla persona fisica con modalità fraudolente.

Secondo l'**art. 7** del decreto 231, nel caso di reato commesso da soggetto in posizione **sottoposta**, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Quindi, in questo caso, la responsabilità amministrativa dipende sempre da una colpa organizzativa o nella vigilanza a monte.

Tale inosservanza è però esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. In tal caso, quindi, non può essere dimostrata l'esistenza di una colpa organizzativa o nella vigilanza.

Il decreto 231 prevede, inoltre, che il Modello, nella parte riguardante la prevenzione dei reati commessi dai soggetti apicali (ai sensi dell'art. 6) debba rispondere alle seguenti esigenze che vanno commisurate all'estensione dei poteri delegati ai soggetti che operano nell'ente e al rischio di commissione dei reati all'interno dell'ente stesse:

- i. individuare le aree a rischio (dette anche "attività sensibili") di commissione dei Reati Presupposto;
- ii. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni aziendali in relazione ai reati da prevenire (i c.d. protocolli decisionali che costituiscono il cuore del Modello di organizzazione, al quale è dedicata la parte speciale del presente documento);
- iii. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire la commissione dei Reati Presupposto;
- iv. prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello (OdV);
- v. adottare un sistema disciplinare interno per sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

In seguito all'entrata in vigore della Legge 179/2017 recante «*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*», che ha modificato l'art. 6 del d. lgs. 231/2001 aggiungendo i commi 2-*bis* (modificato dal d. lgs. 24/2023), 2-*ter*, 2-*quater*, il Modello organizzativo deve altresì prevedere, per essere ritenuto idoneo, ai sensi del medesimo d. lgs. 24/2023, attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna (c.d. *Whistleblowing*), il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del co. 2, lett. e), dell'art. 6.

A ulteriore tutela del segnalante, è previsto che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti del segnalante può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo. Inoltre, è sancita la nullità del licenziamento ritorsivo o

discriminatorio del soggetto segnalante, del mutamento di mansioni, nonché di qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

Diversamente, il Modello finalizzato a prevenire i reati commessi dai soggetti sottoposti all'altrui direzione (art. 7) deve essere calibrato sulla natura e sulle dimensioni dell'organizzazione, nonché sul tipo di attività svolta dall'ente e deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, con una flessibilizzazione di contenuti rispetto al Modello finalizzato a prevenire i reati commessi dai soggetti apicali (art. 6).

Inoltre, sempre nel caso del Modello riguardante la prevenzione dei reati dei soggetti sottoposti, l'efficace attuazione di esso richiede una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni cautelari ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente. È inoltre richiesto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

In entrambe le componenti il Modello (di cui agli artt. 6 o 7) deve altresì restare idoneo in maniera costante nel tempo, vale a dire deve essere aggiornato per rispecchiare le eventuali novità tanto a livello legislativo quanto a livello di organizzazione e di attività aziendale.

In definitiva, qualora nell'ambito di una società sia commesso un reato nel suo stesso interesse o a suo vantaggio da una persona in posizione apicale o sottoposta, e l'ente sia privo di un Modello idoneo a prevenire reati del tipo di quello verificatosi, ritagliato sulla sua specifica identità organizzativa e imprenditoriale, ed efficacemente attuato, non solo potrà essere punita penalmente la persona fisica autrice del reato, ma potrà essere sanzionata accanto a lei la stessa società, come responsabile amministrativo "da reato". A date condizioni, tuttavia, la società potrà essere sanzionata ex d.lgs. n. 231/2001 anche qualora abbia adottato e attuato un idoneo Modello, perché la responsabilità in caso di reato presupposto commesso da soggetti apicali prescinde dalla colpa organizzativa o nella vigilanza, ed è in ultima analisi – tecnicamente – oggettiva (cioè senza colpa). D'altro canto, le pronunce della Corte di cassazione che affermano la natura colposa della responsabilità dell'ente ex art. 6 d.lgs. n. 231/2001 appaiono caratterizzate in questo senso da una mera petizione di principio (tanto è vero che, di fatto, non pervengono mai a escludere la responsabilità dell'ente nel caso concreto).

3. I reati presupposto e il sistema sanzionatorio

I reati attualmente compresi nell'elenco dei reati presupposto sono i seguenti:

(i) i reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 come successivamente modificati dalla legge 6 novembre 2012, n. 190, dalla legge 27 maggio 2015, n. 69, dalla legge 9 gennaio 2019, n. 3, dal d.lgs. 14 luglio 2020, n. 75, dal d.l. n.13/2022 e dalla Legge 9 ottobre 2023, n. 137);

(ii) i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis* introdotto dal d.l. 25 settembre 2001, n. 350, convertito in l. 23 novembre 2001, n. 409, e successivamente modificato dalla legge 23 luglio 2009, n. 99 e dal D.Lgs. 21 giugno 2016, n. 125);

(iii) i reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti ex art. 25-*octies.1*, aggiunto dall'art. 1 del D. L.vo 8.11.2021, n. 184 e modificato dalla Legge 9 ottobre 2023, n. 137, secondo cui, in relazione alla commissione dei delitti previsti dal codice penale in materia, appunto, di strumenti di pagamento diversi dai contanti, si applicano all'ente le seguenti sanzioni: a) per il delitto di cui all'art. 493-*ter* c.p. – inserito dall'art. 4, c.1 lett. a) del D. L.vo 1.3.2018, n. 21 – la sanzione pecuniaria va da 300 a 800 quote; b) per il delitto di cui all'art. 493-*quater* c.p. – inserito dall'art. 1 del citato D. L.vo n. 184/21 – e per il delitto di cui all'art. 640-*ter* c.p., nell'ipotesi aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale, la sanzione pecuniaria sino a 500 quote. Il comma 2 dell'art. 25-*octies.1* stabilisce inoltre, che, salvo che il fatto integri altro illecito amministrativo sanzionato più gravemente, in relazione alla commissione di ogni altro delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio o che comunque offende il patrimonio, previsto dal codice penale, quando ha ad oggetto strumenti di pagamento diversi dai contanti, si applica all'ente la sanzione pecuniaria sino a 500 quote, ciò se il delitto è punito con la pena della reclusione inferiore ai dieci anni, e la sanzione pecuniaria da 300 a 800 quote se il delitto è punito con la pena non inferiore a dieci anni di reclusione. Il terzo comma prevede, inoltre, che, in relazione alla commissione del delitto di trasferimento fraudolento di valori di cui all'articolo 512-*bis* c.p., si applica la sanzione pecuniaria da 250 a 600 quote. Infine, il quarto comma del citato articolo prevede, come nelle ipotesi affini a queste ultime, che in caso di condanna per uno dei delitti di cui sopra, si applicano le sanzioni interdittive di cui all'art. 9, c. 2 del Decreto.

(iv) i reati societari (art. 25-*ter* introdotto dal d. lgs. 11 aprile 2002, n. 61, successivamente integrato con il reato di "corruzione tra privati" dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 e modificato dalla legge 27 maggio 2015 n. 69, dal d.lgs. 15 marzo 2017, n. 38 e, da ultimo, dal D.Lgs. 2 marzo 2023 n. 19);

- (v) i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater* introdotto dalla legge 14 gennaio 2003, n. 7);
- (vi) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*¹ introdotto dalla legge 9 gennaio 2006, n. 7);
- (vii) i reati contro la personalità individuale (art. 25-*quinqüies* introdotto dalla legge 11 agosto 2003, n. 228 e successivamente modificato dalla legge 6 febbraio 2006, n. 38, dal d. lgs. 4 marzo 2014, n. 39, e, da ultimo, dalla legge 29 ottobre 2016, n. 199);
- (viii) i reati di abuso di mercato (art. 25-*sexies* introdotto dalla legge 18 aprile 2005, n. 62) e i corrispondenti illeciti amministrativi (art. 187-*quinqüies* del d.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, modificato dal d.lgs. 10 agosto 2018, n. 107);
- (ix) i reati "transnazionali" (art. 10 della legge 16 marzo 2006, n. 146);
- (x) i reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies* introdotto dalla legge 3 agosto 2007, n. 123 e successivamente sostituito dal d. lgs. 9 aprile 2008, n. 81, in seguito modificato dalla Legge 11 gennaio 2018, n. 3);
- (xi) i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché il reato di autoriciclaggio (art. 25-*octies* introdotto dal d. lgs. 21 novembre 2007, n. 231, successivamente modificato dal d.lgs. 25 maggio 2017, n. 90) ed ulteriormente modificati dal D. Lgs. n. 195/2021 recante "Attuazione della direttiva UE 2018/1673 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23.10.2018, sulla lotta al riciclaggio mediante diritto penale". Nello specifico, la portata applicativa dei reati di ricettazione, riciclaggio, impiego e autoriciclaggio è stata estesa nella misura in cui ora ricomprende anche i proventi di contravvenzioni punite con l'arresto (superiore nel massimo a un anno o nel minimo a sei mesi) e dei delitti colposi, entrambe le categorie, ovviamente, debbono essere generatrici di proventi illeciti passibili di essere reimmessi in un mercato lecito;
- (xii) i delitti informatici e il trattamento illecito dei dati (art. 24-*bis* introdotto dalla legge 18 marzo 2008, n. 48, modificato dal d.l. 21 settembre 2019, n. 105, conv. nella legge 18 novembre 2019, n. 133) da ultimo modificati dalla l. 23 dicembre 2021, n. 238 ("Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea - Legge europea 2019-2020") e dalla Legge 28 giugno 2024, n. 90;
- (xiii) i delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis*¹ introdotto dalla legge 23 luglio 2009, n. 99);

- (xiv) i reati di criminalità organizzata (art. 24-*ter* introdotto dalla Legge 15 luglio 2009, n. 94 e, da ultimo, modificato dalla Legge 27 maggio 2015 n. 69);
- (xv) i delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies* introdotto dalla legge 23 luglio 2009, n. 99);
- (xvi) il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies* introdotto dalla legge 3 agosto 2009, n. 116 e successivamente modificato dal d. lgs. 7 luglio 2011, n. 121);
- (xvii) i reati ambientali (art. 25-*undecies* introdotto dal d. lgs. 7 luglio 2011, n. 121 e successivamente integrato con l'inserimento di nuovi reati dalla legge 22 maggio 2015 n. 68);
- (xvii) il reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui permesso di soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* introdotto dal d. lgs. 16 luglio 2012, n. 109 e modificato dalla legge 17 ottobre 2017, n. 161);
- (xviii) i reati di razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies* introdotto dalla l. 20 novembre 2017, n. 167);
- (xix) il reato di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies*, inserito dalla legge 3 maggio 2019, n. 39);
- (xx) i reati tributari (art. 25-*quingiesdecies*, inserito dal d.l. 26 ottobre 2019, n. 124, conv. in l. 19 dicembre 2019, n. 157, modificato dal d.lgs. 14 luglio 2020, n. 75 e, da ultimo, dal D. Lgs. n. 156/2022 recante: "Disposizioni correttive e integrative del decreto legislativo 14 luglio 2020, n. 75, di attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale");
- (xxi) il reato di contrabbando (art. 25-*sexiesdecies*, inserito dal d.lgs. 14 luglio 2020, n. 75 e successivamente modificato dal D.Lgs. 141/2024, con cui è stato inserito il richiamo alle fattispecie previste dal Testo Unico delle Accise, D.Lgs. 504/1995);
- (xxii) i reati contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies*, introdotto dalla Legge 9 marzo 2022, n. 22 e modificato dalla Legge 6/2024);
- (xxiii) i reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali paesaggistici (art. 25-*duodevicies*, introdotto dalla Legge 9 marzo 2022, n. 22)..

Ulteriori fattispecie di reato potranno in futuro essere inserite dal legislatore nella disciplina dettata dal d. lgs. 231/2001.

Si rammenta che anche i reati commessi all'estero possono essere portati alla responsabilità amministrativa dell'ente ex decreto 231.

Sono inoltre rilevanti ai sensi del Decreto le ipotesi *tentate*.

Ancora, costituisce illecito foriero di sanzioni per l'ente l'inosservanza delle sanzioni interdittive che fossero applicate ai sensi del Decreto stesso (cfr. art. 23¹).

Le singole fattispecie sono descritte in dettaglio nelle rispettive Parti Speciali.

Le sanzioni per la società previste dal decreto 231 sono svariate: comprendono sia sanzioni **pecuniarie** commisurate per quote a seconda della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente, nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti, e di importo (variabile da un minimo di euro 258 a un massimo di euro 1.549) fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, sia – per gli illeciti più gravi – sanzioni **interdittive**, le quali possono andare dal divieto di pubblicizzare beni o servizi, all'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e all'eventuale revoca di quelli già concessi, al divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio, alla sospensione o alla revoca delle autorizzazioni, licenze, concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, sino alla più grave interdizione dall'esercizio dell'attività. Le sanzioni interdittive hanno una durata determinata dal giudice non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (mentre essa è non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni, per i reati contro la pubblica amministrazione indicati dall'art. 25 comma 5 del Decreto se commessi da un soggetto apicale, e non inferiore a due anni e non superiore a quattro anni, per gli stessi reati se commessi da un soggetto sottoposto); possono essere tuttavia applicate in via definitiva, nel caso in cui vi sia un profitto di rilevante entità e di reiterazione degli illeciti, o nel caso in cui l'ente o una sua unità organizzativa vengano stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati presupposto. Le sanzioni interdittive possono inoltre essere applicate quali misure cautelari, durante il corso del processo penale

¹ Se ne riporta di seguito per praticità il testo: «1. Chiunque, nello svolgimento dell'attività dell'ente a cui è stata applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva trasgredisce agli obblighi o ai divieti inerenti a tali sanzioni o misure, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni. 2. Nel caso di cui al comma 1, nei confronti dell'ente nell'interesse o a vantaggio del quale il reato è stato commesso, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da duecento e seicento quote e la confisca del profitto, a norma dell'articolo 19. 3. Se dal reato di cui al comma 1, l'ente ha tratto un profitto rilevante, si applicano le sanzioni interdittive, anche diverse da quelle in precedenza irrogate».

e anche nella fase delle indagini preliminari (in presenza di un grave quadro indiziario e qualora ricorra l'esigenza di prevenire la reiterazione dell'illecito). Sanzioni (e misure cautelari) interdittive possono essere sostituite dal commissariamento dell'ente (con un commissario nominato dal giudice incaricato di proseguire l'attività dell'ente) e possono essere escluse in caso di riparazione delle conseguenze del reato (tramite il risarcimento del danno, la riorganizzazione attraverso l'adozione dopo la commissione del reato di modelli di organizzazione idonei e la messa a disposizione del profitto del reato ai fini della confisca), oppure – dopo la legge n. 3 del 2019 – la loro durata può essere ridotta (nel caso di collaborazione con la giustizia nell'accertamento dei reati contro la pubblica amministrazione).

Completano il quadro sanzionatorio la **confisca** del prezzo o del profitto del reato, che è sempre prevista, anche nella forma per equivalente, qualora manchino i beni che costituiscono direttamente il prezzo o il profitto del reato (salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede e per la parte che può essere restituita al danneggiato dal reato) e anche nel caso in cui la responsabilità dell'ente al termine del processo penale venga esclusa sul presupposto che il soggetto apicale abbia commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello organizzativo. È inoltre prevista quale sanzione la **pubblicazione** della sentenza di condanna.

CAPITOLO 2

Daikin Air Conditioning Italy S.p.A.

1. Daikin Air Conditioning Italy S.p.A.

Daikin Air Conditioning Italy S.p.A. (di seguito anche "DACI") è una società italiana affiliata del Gruppo Daikin Industries Limited (di seguito "Gruppo Daikin"), gruppo multinazionale sorto in Giappone nel 1924.

DACI è stata costituita in forma di società per azioni nel 2001, con capitale deliberato, sottoscritto e interamente versato pari a euro 10.000.000,00.

La società è controllata al 100% da Daikin Europe N.V. (di seguito "DENV"), con sede in Belgio, ed è sottoposta ad attività di direzione e coordinamento da parte di questa ex art. 2497 ss. c.c.

Il sistema di gestione di DACI è di tipo tradizionale e vede un Consiglio di Amministrazione composto di 3 membri, all'interno del quale è individuato un presidente che è al contempo in questo momento amministratore delegato. Il Collegio Sindacale è composto di 5 membri, di cui tre effettivi tra i quali il presidente, e due supplenti. La società è infine sottoposta alla revisione contabile attualmente di Deloitte & Touche S.p.A.

L'attività di DACI consiste nel commercio, importazione, esportazione e installazione di impianti e ricambi per il riscaldamento e la climatizzazione fissa a marchio Daikin, di tipo sia domestico che professionale, e nella fornitura di servizi di consulenza specialistica, assistenza post-vendita e formazione tecnica.

Nella sua crescita costante, volta a integrare gradatamente protocolli e servizi diversi, DACI ha infatti incorporato tra il 2009 e il 2011 le realtà aziendali Mc Quay Service e Rotex Heating Systems, inglobandone il sapere tecnico.

La sua *mission* è proporre prodotti all'avanguardia ed altamente efficienti, offrire soluzioni tecnologiche globali e studiate per garantire un elevato comfort ambientale nel massimo rispetto dell'ecosistema.

2. La presenza sul territorio

DACI ha tre sedi sul territorio nazionale che le assicurano una presenza capillare presso la clientela professionale e privata.

La sede principale si trova a Milano. Questa ospita tutte le funzioni direzionali della società.

Ad essa si affiancano Genova, sede principale del Dipartimento Tecnico e di Formazione, e Roma, sede nata per essere più vicina alla realtà del centro-sud.

DACI impiega oggi più di 200 addetti.

La Società opera sul mercato attraverso una rete di vendita costituita da diverse decine di Agenzie di rappresentanza, alcune delle quali dedicate alla distribuzione del canale Eldom (negozi di elettrodomestici).

Si avvale di un servizio assistenza composto da una rete capillare di Centri Servizi Autorizzati (di seguito "CSA").

DACI si appoggia inoltre ad una catena di negozi in *franchising* attualmente presenti in tutta Italia con insegna Daikin Aerotech. Si tratta di alcune decine di *show-room* della climatizzazione che offrono un servizio completo ai clienti:

esposizione di prodotti funzionanti, progettazione, vendita, installazione e assistenza.

All'utente finale, DACI si propone anche attraverso la rete distributiva dei Comfort Store - numerosi punti vendita selezionati, per i quali è stata studiata un'immagine coordinata - e numerosi altri Installatori.

La distribuzione dei prodotti Daikin viene effettuata anche attraverso i grossisti di materiale idrotermosanitario ed elettrico presenti in tutta Italia.

3. L'identità e i valori di DACI

DACI impronta la propria attività ai principi di fondo che da sempre contraddistinguono il Gruppo Daikin, coniugando la cultura manageriale giapponese improntata alla condivisione e al rigore con la tradizione imprenditoriale italiana, ed impiegando al suo interno, anche nelle fasce gerarchicamente elevate dell'organizzazione, personale giapponese oltre che italiano.

DACI si muove in linea con le politiche mondiali del Marchio, legate al Rispetto dell'Ambiente, all'attenzione verso la Salute e la Sicurezza, alla Responsabilità Sociale e alla Soddisfazione del Cliente.

La Società fa propri a questi fini i valori fondamentali del Gruppo Daikin, come declinati anche nel Codice Etico del Gruppo Daikin Europeo, recentemente aggiornato, che costituisce parte integrante del presente Modello, pubblicato sul sito www.daikin.it, al link **Errore. Riferimento a collegamento ipertestuale non valido.** [https://www.daikin.it/content/dam/DACI-Internet/Filosofia Daikin/Codice Etico%202018.pdf](https://www.daikin.it/content/dam/DACI-Internet/Filosofia%20Daikin/Codice%20Etico%202018.pdf) al quale si rimanda. I valori racchiusi nel Codice Etico del Gruppo Daikin Europeo consistono nell'*affidabilità assoluta*, attraverso l'impegno a costruire relazioni con clienti, colleghi, partner commerciali e con tutta la comunità basato sulla fiducia e sulla disponibilità; nella *gestione intraprendente*, cioè l'impegno a costruire l'azienda stessa attraverso l'iniziativa e le eccellenze del suo personale; nelle *relazioni personali armoniose*, l'impegno per un ambiente di lavoro in cui si coopera insieme con impegno per raggiungere gli obiettivi e le sfide di Daikin.

La Società – in linea con le *best practice* e i suggerimenti delle associazioni di categoria – ha fatto proprio il Codice Etico del Gruppo Daikin Europeo ed i suoi valori accostando ad essi i propri principi etici in armonia con la sensibilità giuridica e di *business ethics* nazionale e riportati in appendice al presente documento.

Il sito internet di DACI contiene inoltre ulteriori informazioni sulle iniziative intraprese dalla Società e dal Gruppo per promuovere i propri valori e rafforzare la consapevolezza circa il proprio ruolo sociale. Si vedano ad esempio i *Sustainability Report* pubblicati annualmente ed il documento su “*La politica e l’insieme delle azioni coordinate di Daikin, in materia di impatto ambientale dei refrigeranti*”.

4. Le certificazioni di qualità

Nella propria continua ricerca di eccellenza, DACI dispone di diverse certificazioni di qualità.

Ha ottenuto infatti la certificazione Rina Service S.p.A. per il Sistema di Gestione della Qualità in conformità allo standard ISO 9001:2015, sistema di gestione della qualità che riguarda i processi di vendita e post-vendita, la consulenza specialistica, l'assistenza post-vendita e i corsi di formazione alla rete.

La Società ha inoltre ottenuto la certificazione Rina Service S.p.A. per il Sistema di Gestione Ambientale in conformità allo standard ISO 14001:2015. La certificazione ISO 14001 garantisce l'applicazione di un efficace sistema di gestione ambientale da parte di Daikin Italy in grado di tutelare persone e ambiente dall'impatto potenziale prodotto dalle attività aziendali.

DACI ha infine ottenuto la certificazione Rina Service S.p.A. secondo lo schema SA 8000: 2014. Tale norma garantisce il comportamento eticamente corretto da parte dell'azienda nei confronti dei lavoratori lungo tutta la filiera.

CAPITOLO 3

L’adozione del Modello da parte di Daikin Air Conditioning Italy S.p.A.

1. DACI e l’adozione del Modello

Nel contesto del più ampio impegno di DACI per costruire un ambiente di lavoro corretto e conforme alla legge, la Società ha ritenuto opportuno dotarsi del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo, plasmato sulla propria identità aziendale ed aggiornato alla normativa vigente, alla giurisprudenza e alle *best practice* aziendali in materia di decreto 231.

L'adozione del Modello è avvenuta con delibera del Consiglio di Amministrazione del 27 luglio 2017, il Modello è stato quindi sottoposto ad aggiornamento in relazione ai requisiti di cui alla l. 179/2017 in materia di c.d. *whistleblowing* in data 14 dicembre 2018, poi in data 19 luglio 2019 per riflettere le ulteriori riforme normative verificatesi in Italia, tra cui quelle che hanno rafforzato la lotta alla corruzione (cfr. in particolare la l. 3/2019 in materia, tra l'altro, di misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione) e in data 28 gennaio 2021 per adattarsi alle novelle legislative e alle novità giurisprudenziali nel frattempo sopravvenute, con particolare riguardo all'inserimento dei reati tributari nel catalogo "231" avvenuto con il già ricordato d.l. n. 124/2019, conv. in l. n. 157/2019 (e con il d.lgs. n. 75/2020) e parallelamente alcuni (limitati) cambiamenti occorsi al suo sistema di *business*. Il Modello è stato ulteriormente aggiornato il 27.7.2022 a seguito delle novità introdotte dal d. lgs. n. 195/2021 (Attuazione della direttiva UE 2018/1673 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2018, sulla lotta al riciclaggio mediante diritto penale) e dalla l. 238/2021 (Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea. Legge europea 2019-2020). Da ultimo, il Modello è stato ulteriormente aggiornato il 14 dicembre 2022 a seguito della entrata in vigore del D. Lgs. n. 156/2022 (Disposizioni correttive del decreto legislativo 14 luglio 2020, n. 75, di attuazione della direttiva UE 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari della Unione mediante il diritto penale), e il 7.7.2022 a seguito dell'entrata in vigore del D. Lgs. n. 24/2023, in tema di segnalazione delle violazioni da "*Whistleblowing*". Da ultimo, il Modello è stato aggiornato in data [●] 2024, al fine di recepire le novità normative con cui sono stati introdotti nei catalogo dei reati presupposto i reati di turbativa d'asta, il reato di trasferimento fraudolento di valori, i reati contro il patrimonio culturale e il reato di estorsione informatica.

In attuazione a quanto previsto dal Decreto, in data 27.7.2017 la Società ha affidato ad un organismo collegiale l'incarico di assumere le funzioni di Organismo di Vigilanza con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

Tutte le Attività Sensibili devono pertanto essere svolte in conformità alle leggi vigenti, alle procedure, alle regole e alle *policy* aziendali e di Gruppo ed in generale a tutte le regole contenute nel presente Modello o dallo stesso richiamate.

Dal momento che il d. lgs. 231/2001 demanda all'organo dirigente l'adozione e l'attuazione del Modello organizzativo, le modifiche, gli aggiornamenti e le integrazioni del presente Modello sono di competenza del Consiglio di Amministrazione, sentito l'OdV.

2. Le Linee Guida

Nella stesura del presente Modello, DACI ha fatto riferimento alle Linee Guida elaborate da Confindustria, così come da ultimo aggiornate nel giugno 2021 e dedicate tanto alla parte generale quanto a quella speciale del Modello 231. I punti fondamentali individuati dalle Linee Guida, come da ultimo aggiornate, possono essere così sintetizzati:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale e secondo quali modalità sia possibile la realizzazione dei Reati;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di apposite procedure. Si tratta dei c.d. "protocolli" per la programmazione della formazione e attuazione delle decisioni dell'ente. La progettazione del sistema di controllo richiede la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente per la prevenzione dei reati ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati. Bisogna inoltre considerare che ridurre un rischio comporta di dover intervenire – congiuntamente o disgiuntamente – su due fattori determinanti: la probabilità di accadimento dell'evento e l'impatto dell'evento stesso
- previsione di una c.d. "gestione integrata del rischio" mediante meccanismi di coordinamento e collaborazione sinergica fra i soggetti aziendali principalmente interessati a migliorare l'efficacia delle attività di *compliance*, vale a dire, come indicato nelle stesse Linee Guida, il Dirigente preposto, la *Compliance*, l'*Internal Audit*, il datore di lavoro, il responsabile AML (laddove previsto), il Collegio sindacale, il Comitato per il controllo interno, la revisione contabile e l'OdV.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo sono le seguenti

- codice etico (o di condotta) con riferimento ai reati considerati;
- sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro;
- procedure aziendali;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;

- comunicazione e formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai principi di seguito riportati:

- previsione del divieto di comportamenti in contrasto con le disposizioni legislative e deontologiche nel codice etico;
- contrapposizione di funzioni nel sistema organizzativo;
- previsione di opportuni punti di controllo nella regolamentazione dello svolgimento delle attività, separazione di compiti nelle procedure manuali e informatiche (cioè nei sistemi informativi), fra coloro che svolgono fasi o attività cruciali di un processo a rischio, con la previsione di un periodico aggiornamento delle procedure aziendali e/o delle prassi operative e di una costante considerazione delle variazioni o novità nei processi aziendali e nel sistema organizzativo; con particolare riferimento all'area della gestione finanziaria, previsione dei consolidati strumenti di controllo nella pratica amministrativa, quali abbinamento firme, riconciliazioni frequenti, supervisione, separazione di compiti con la già citata contrapposizione di funzioni, ad esempio tra la funzione acquisti e quella finanziaria; costante salvaguardia dei principi di trasparenza, verificabilità, inerenza all'attività aziendale;
- attribuzione delle deleghe e dei poteri di firma relativi alla gestione delle risorse finanziarie e all'assunzione e attuazione delle decisioni, in base ai seguenti criteri: formalizzazione delle deleghe e dei poteri in conformità alle disposizioni di legge applicabili; chiara indicazione dei soggetti delegati, delle competenze richieste ai destinatari della delega e dei poteri rispettivamente assegnati; previsione di limitazioni delle deleghe e dei poteri di spesa conferiti; previsione di un controllo sull'esercizio dei poteri delegati; previsione di sanzioni in caso di violazioni dei poteri delegati; attribuzione delle deleghe e dei poteri di firma coerente con il principio di segregazione; nonché con i regolamenti aziendali e con le altre disposizioni interne applicate dalla società;
- comunicazione al personale (periodicamente ripetuta) riguardante il codice etico, i poteri autorizzativi, le linee di dipendenza gerarchica, le procedure, i flussi di informazione; nonché formazione modulata in funzione dei livelli dei destinatari, con frequenza periodica, obbligatoria partecipazione e controlli di frequenza e qualità sul contenuto dei programmi;

- integrazione dei sistemi di controllo, con definizione di opportuni indicatori per le singole tipologie di rischio rilevato e dei processi di *risk assessment* interni alle singole funzioni aziendali.

Le componenti del sistema di controllo sopra descritte devono integrarsi organicamente in un'architettura del sistema che rispetti gli ulteriori seguenti principi di controllo:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili come segue:
 - i. autonomia e indipendenza;
 - ii. professionalità;
 - iii. continuità di azione.
- Obblighi di informazione dell'Organismo di Vigilanza.

3. Il Modello 231: funzione

Il presente Modello 231 rappresenta l'assemblaggio di un sistema strutturato ed organico di linee di comportamento, procedure, flussi informativi e attività di controllo, finalizzato a prevenire e scoraggiare i diversi Reati Presupposto contemplati dal d. lgs. 231/2001.

Elementi chiave del Modello sono la trasparenza, la formalizzazione e la separazione dei ruoli per quanto riguarda l'attribuzione di responsabilità e attività operative.

In linea generale, il sistema organizzativo della Società si attiene ai requisiti essenziali di chiarezza, formalizzazione, comunicazione e separazione dei ruoli in particolare per ciò che concerne l'attribuzione di responsabilità, rappresentanza, definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

L'approdo al presente documento giunge dopo un'attenta analisi dello stato aziendale, condotta con l'ausilio della Società KPMG S.p.A. incaricata di svolgere tale analisi che si è sviluppata dal 28.4.2020 al 27.7.2020, oltre ai successivi

aggiornamenti nella valutazione del sistema aziendale, a seguito delle indicate novelle normative. In tale analisi sono state esaminate le procedure ed i sistemi di controllo esistenti e già ampiamente operanti in azienda, in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e di controllo sui processi coinvolti nelle Attività Sensibili.

In particolare, la Società di consulenza incaricata ha proceduto: a) alla mappatura delle attività di rischio (c.d. “attività sensibili”), con successivi necessitati (dalle novelle normative) aggiornamenti della mappatura; b) alla identificazione delle procedure di controllo già esistenti e tramite interviste con i responsabili delle funzioni aziendali, integrate con questionari di auto-valutazione, sono state identificate le procedure di controllo già esistenti nelle aree sensibili precedentemente individuate; c) al calcolo del rischio residuale per ciascuna attività sensibile (è stato stimato il rischio di commissione dei reati dopo aver considerato il sistema di controllo interno che caratterizza l’attività in questione); d) alla identificazione di principi e regole di prevenzione (sulla base dei risultati delle fasi precedenti, sono stati individuati i principi e le regole di prevenzione che devono essere attuati, per prevenire, per quanto ragionevolmente prevedibile e possibile, la commissione dei reati presupposto rilevanti per la Società).

E’ stato quindi effettuato un dettagliato *risk assessment* volto a cogliere i possibili rischi-reato connessi allo svolgimento delle attività aziendali, nelle loro ipotetiche modalità di commissione, attraverso lo studio dell’articolazione organizzativa e imprenditoriale della Società, delle sue attuali procedure e meccanismi di funzionamento, nonché attraverso l’intervista diretta a numerosi esponenti aziendali. Ciò ha permesso di individuare e colmare i *gap* esistenti, attraverso un confronto con le funzioni coinvolte che ha permesso di identificare le migliori e più efficienti modalità di controllo e prevenzione dei rischi.

La Società inoltre, con il supporto dell’Organismo di Vigilanza, ha cura di monitorare costantemente l’aderenza del Modello alla realtà aziendale ed a quella normativa, e di modificarne prontamente l’azione qualora queste varino o qualora la sua giornaliera vita operativa ne riveli eventuali inefficienze. Proposte di modifica possono infatti essere presentate dall’Organismo di Vigilanza, anche sulla base delle segnalazioni ricevute dai responsabili delle diverse aree aziendali.

L’Organismo di Vigilanza riceve inoltre segnalazioni di condotte illecite o di violazioni del Modello attraverso appositi canali di *whistleblowing*.

DACI ha individuato specificatamente le attività sensibili e ha inoltre individuato, e dove necessario integrato, i protocolli di contenimento dei rischi. DACI

ha altresì adottato le apposite parti speciali per le aree di reato rilevanti.

4. La struttura del Modello

Il presente Modello si compone di:

- (i) una “**Parte Generale**”, che racchiude l’insieme delle regole e dei principi generali dettati dal Modello;
- (ii) n. 13 “**Parti Speciali**” contenenti regole e principi di comportamento finalizzati a prevenire le singole fattispecie di reato in esse considerate:
 - Parte Speciale 1, dedicata all’area dei delitti contro la Pubblica Amministrazione o che vanno a danno dello Stato o di altro ente pubblico o ancora dell’amministrazione della Giustizia, concernente quindi le fattispecie richiamate agli artt. 24, 25 e 25-*decies* del decreto 231;
 - Parte Speciale 2, dedicata ai reati societari e concernente quindi le fattispecie di cui all’art. 25-*ter* del decreto 231 (con l’esclusione del reato di “*corruzione tre privati*”, oggetto dell’autonoma Parte Speciale 11);
 - Parte Speciale 3, dedicata all’area dei reati di *money laundering*, e a quella dei reati con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico, concernente quindi le fattispecie di cui agli artt. 25-*octies* e 25-*quater* del decreto 231;
 - Parte Speciale 4, dedicata ai reati contro la personalità individuale e all’impiego di cittadini di paesi terzi senza permesso di soggiorno regolare, nonché da ultimo il cd. *caporalato*, e concernente quindi le fattispecie di cui agli artt. 25-*quinqies* e 25-*duodecies* del decreto 231;
 - Parte Speciale 5, dedicata ai reati in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro concernente quindi i reati di cui all’art. 25-*septies* del decreto 231;
 - Parte Speciale 6, dedicata ai reati e agli illeciti amministrativi di abuso di mercato e concernente quindi i reati di cui all’art. 25-*sexies* del decreto 231 e gli illeciti amministrativi di cui all’art. 187-*quinqies* d.lgs. n. 58/1998;
 - Parte Speciale 7, dedicata ai Reati di criminalità organizzata anche transnazionale e concernente le fattispecie di cui all’art. 24-*ter* del decreto 231;

- Parte Speciale 8, dedicata ai Reati informatici e Delitti in violazione del diritto d'autore concernente le fattispecie richiamate agli artt. 24-*bis* e 25-*novies* del decreto 231;
- Parte Speciale 9, dedicata ai "Reati in tema di turbata libertà dell'industria e del commercio e falsità in segni di riconoscimento" e concernente quindi le fattispecie richiamate dagli artt. 25-*bis* e 25-*bis*1 del decreto 231;
- Parte Speciale 10, dedicata ai "Reati ambientali" concernente i reati di cui all'art. 25-*undecies* del decreto 231;
- Parte Speciale 11, dedicata al reato di "Corruzione tra privati" concernente il reato di cui all'art. 25-*ter* comma 1 lett. s-*bis* del decreto 231.
- Parte Speciale 12, dedicata ai "Reati tributari" concernente il reato di cui all'art. 25-*quinqiesdecies* del decreto 231
- Parte Speciale n. 13, dedicata ai "Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori" concernente i reati di cui all'art. 25-*octies*.1 del decreto 231;
- Parte Speciale n. 14, dedicata ai "Reati contro il patrimonio culturale" concernente i reati di cui agli articoli 25-*septiesdecies* e 25-*duodevicies* del decreto 231.

Le singole Parti Speciali individuano le specifiche regole di condotta cui i Destinatari del Modello, per quanto di competenza, dovranno attenersi per prevenire e contrastare la commissione dei reati da esse considerati.

Tali Parti Speciali, da un lato, dettagliano i principi procedurali che i Destinatari sono chiamati ad osservare per rispettare il Modello, dall'altro, forniscono all'OdV e ai responsabili delle diverse funzioni aziendali che con lo stesso cooperano gli strumenti per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica previste dal Modello.

Alcune categorie di reato sono state ritenute di rilievo trascurabile alla luce dell'analisi della realtà aziendale di DACI, ciò nondimeno la Società contempla all'interno del Codice Etico del Gruppo Daikin Europeo e della relativa appendice italiana alcuni principi di condotta generali atti a prevenire la commissione anche di tali fattispecie.

5. Principi di fondo e regole generali di comportamento

Il Modello organizzativo di DACI deve essere conosciuto e rispettato da tutti i Destinatari, i quali sono chiamati ad improntare ai suoi valori la propria attività aziendale.

In particolare, poi, nello svolgimento delle Attività Sensibili i Destinatari devono applicare le regole di comportamento, le procedure, le istruzioni nonché rispettare i divieti contenuti nelle singole Parti Speciali.

Il complessivo assetto normativo di DACI, che il Modello integra e richiama, deve parimenti essere rispettato in tutte le sue componenti, a partire dallo Statuto della Società, alle sue regole di *governance*, ai suoi meccanismi di controllo interno e di *reporting*.

L'assetto normativo di DACI comprende inoltre le regole di Gruppo, che DACI recepisce ed integra secondo le proprie *local execution*.

La Società, a tutela della propria integrità, favorisce l'emersione di comportamenti illeciti o violazioni del Modello attraverso appositi canali di segnalazione. Vieta, tanto nel presente Modello quanto nel Codice etico, atti ritorsivi o discriminatori nei confronti dei segnalanti, che tutela anzi nella loro posizione di *whistleblowers*, garantendone altresì la riservatezza nei termini di legge. Ricorre al proprio potere disciplinare qualora le misure di tutela dei segnalanti siano violate o qualora i segnalanti ricorrano al *whistleblowing* con dolo o colpa grave effettuando segnalazioni che si rivelino infondate.

6. Destinatari del Modello

Il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo ha quali destinatari i seguenti soggetti (i "Destinatari"):

- a. gli esponenti della Società che svolgono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione e controllo della Società, oppure di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- b. le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società;
- c. i dipendenti della Società e le persone comunque sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui alle lettere a) e b);
- d. limitatamente a quanto specificamente indicato nei relativi accordi contrattuali, i collaboratori esterni, quali ad esempio gli agenti, gli *Installatori*,

i *franchisee*, i consulenti e, in genere, tutti coloro che operano in nome o per conto o comunque nell'interesse della Società.

Il presente Modello viene comunicato ai Destinatari con modalità tali da assicurare la loro effettiva conoscenza del suo contenuto. In particolare sono previste modalità telematiche di invio del Modello tramite email ai soggetti di cui alle lett. a, b e c, sopra enunciate, nonché tramite PEC per i soggetti di cui alla lett. d. Questi soggetti sono tenuti a rispettarne le regole in maniera scrupolosa, seguendo a questo scopo gli appositi corsi di formazione.

L'adesione ai valori ed alle regole del Modello risponde al corretto adempimento dei doveri di diligenza e fedeltà che discendono dal rapporto instaurato con la Società.

7. La diffusione del Modello e l'attività formativa

La Società, completata l'adozione formale del Modello, ha organizzato un'importante attività volta a diffondere i contenuti del Modello, in ogni sua componente, a tutta la popolazione aziendale, grazie ad appositi programmi di formazione e sensibilizzazione alle sue regole di comportamento nonché alle procedure istituite. Il Modello 231 è stato caricato sulla bacheca elettronica aziendale (accessibile da parte di tutti i dipendenti da intranet); è stato altresì caricato sul sito di DACI. Inoltre, due volte all'anno si volge un corso di formazione tenuto da un membro dell'OdV con consegna di un test funzionale a comprendere la corretta ricezione dei contenuti del Modello e con la finale raccolta delle firme dei partecipanti.

DACI promuove infatti la conoscenza del Modello, del Codice Etico e di tutte le procedure che il Modello integrano e realizzano. Tutti i suoi esponenti e dipendenti sono tenuti a conoscere tale sistema normativo, ad osservarlo e a contribuire alla sua attuazione.

Con le sue iniziative di diffusione e formazione, DACI ribadisce come il rispetto del Modello sia imprescindibile per ogni componente aziendale, senza distinzioni di sorta.

Ogni dipendente, ogni apicale, così come ogni soggetto che agisca per conto di DACI dovrà far proprio il suo sistema normativo ed etico.

Nessuna attività, per quanto vantaggiosa per la Società, può essere svolta se contraria alla legge e/o al presente Modello 231.

DACI crede che solo interiorizzando questo sistema di valori condiviso si creerà un ambiente di lavoro ancor più sano e positivo, tale da spingere naturalmente al rispetto reciproco e a sentirsi fieri della propria appartenenza.

Le iniziative formative intendono sensibilizzare tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle Attività Sensibili rispetto alla possibilità, in caso di violazioni, di incorrere in responsabilità personali (penali o amministrative) ed al tempo stesso di poterne ingenerare di aziendali, facendo sorgere cioè una responsabilità con la conseguente applicazione di sanzioni in capo alla stessa Società.

Non solo, con la diffusione del Modello la Società intende ribadire che comportamenti illeciti o comunque contrari ai propri principi etici non sono tollerati, neppure se apparentemente per essa proficui, ed anzi sono oggetto dell'apposito sistema disciplinare.

Tale sistema garantisce serietà e efficacia ai presidi adottati dalla Società.

DACI ritiene infine che il suo monitoraggio costante sulle Attività Sensibili potrà consentirle di prevenire la commissione di illeciti ed anche, se del caso, di contrastarla intervenendo tempestivamente.

Più nello specifico, la Società promuove la conoscenza del Modello e la rapida diffusione dei suoi aggiornamenti. La formazione è gestita dalla funzione Risorse Umane, che si confronta al riguardo con l'OdV.

Le iniziative di comunicazione e formazione comprendono:

- l'inserimento del Modello nel server aziendale, anche in versione inglese, a tutti accessibile;
- la distribuzione del Modello ai nuovi assunti al momento dell'inserimento in azienda;
- la partecipazione a corsi di formazione;
- *Compliance* tiene periodicamente traccia dei cambiamenti aziendali che si riflettono poi in modifiche del Modello 231.

La partecipazione alle iniziative di formazione è obbligatoria ed è monitorata dalla funzione Risorse Umane, che la pianifica anche per i nuovi assunti al loro ingresso in azienda.

La Società inoltre promuove la conoscenza e il rispetto del proprio Modello anche presso i Collaboratori Esterni e gli interlocutori commerciali, attraverso, ad esempio, le informazioni rese disponibili sul proprio sito internet.

La Società inserisce, in particolare nei contratti con i propri Collaboratori Esterni, apposite clausole volte a invitare a prendere visione e rispettare il proprio sistema di valori e normativo, ed altresì a prevedere – nei casi di inosservanza – la possibile risoluzione del rapporto negoziale.

Infine, attraverso la pubblicazione sul sito internet della Società dell'estratto del Modello, DACI ha inteso comunicare in maniera immediata a tutto il pubblico il proprio impegno a rispettare le finalità sottese al d. lgs. 231/2001 e ha inoltre reso prontamente accessibile il documento ai partner commerciali, attuali o potenziali.

CAPITOLO 4

L'Organismo di Vigilanza e il *Whistleblowing*

1. L'Organismo di Vigilanza: caratteristiche e funzioni.

Come sopra ricordato, elemento chiave di un idoneo Modello di organizzazione e gestione e controllo è, in base all'art. 6 co. 1 lett. b) d. lgs. 231/2001, l'esistenza di un organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, deputato alla vigilanza sul suo funzionamento e sulla sua osservanza, destinatario a questo scopo di flussi informativi e di eventuali segnalazioni di illeciti o violazioni di esso, deputato altresì alla cura del suo aggiornamento. Trattasi dell'Organismo di Vigilanza, di seguito OdV.

Il conferimento di questi compiti all'OdV e il corretto ed efficace svolgimento degli stessi sono, dunque, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità "da reato" dell'ente (anche se non sufficienti, dipendendo la pronuncia liberatoria dell'ente dalla dimostrazione dell'elusione fraudolenta del Modello di organizzazione e gestione da parte della persona fisica, apicale, autrice del reato presupposto).

La legge non fornisce indicazioni puntuali circa la composizione dell'OdV. Tuttavia, la scelta tra le varie soluzioni possibili (composizione monosoggettiva oppure plurisoggettiva, con la presenza, nel secondo caso, di soggetti interni oppure esterni all'ente) deve tenere conto delle finalità perseguite dalla stessa legge e,

quindi, assicurare l'effettività dei controlli. Come ogni aspetto del controllo, anche la composizione dell'OdV dovrà modularsi sulla base delle dimensioni, del tipo di attività e della complessità organizzativa dell'ente.

È indispensabile precisare che le attività che l'OdV è chiamato ad assolvere, anche sulla base delle indicazioni contenute negli artt. 6 e 7 del decreto 231, possono schematizzarsi come segue, riprendendo le menzionate Linee Guida di Confindustria:

- vigilanza sull'**effettività** del Modello, cioè sulla coerenza tra i comportamenti concreti e il Modello istituito;
- esame dell'**adeguatezza** del Modello, ossia della sua reale – non già meramente formale – capacità di prevenire i comportamenti vietati;
- analisi circa il **mantenimento** nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- cura del necessario **aggiornamento** in senso dinamico del Modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti.

Aspetto, quest'ultimo, che passa attraverso:

- **suggerimenti e proposte di adeguamento** del Modello agli organi o funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale, a seconda della tipologia e della portata degli interventi: le proposte riguardanti aspetti formali o di minore rilievo saranno rivolte alla funzione del Personale e Organizzazione o all'Amministratore, mentre negli altri casi di maggiore rilevanza verranno sottoposte al Consiglio di Amministrazione;
- **follow-up**: verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

Tenendo conto dell'estensione applicativa del decreto 231 ai reati colposi, una particolare attenzione deve essere prestata al tema dei rapporti tra il piano della sicurezza e della tutela dell'ambiente e quello del Modello organizzativo "231", nonché tra le attività dei soggetti responsabili dei controlli in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di tutela dell'ambiente e quella dell'OdV. L'autonomia delle funzioni proprie di questi organi non consente di ravvisare una sovrapposizione tra compiti di controllo. I diversi soggetti deputati al controllo svolgono pertanto i propri compiti su piani differenti.

Dall'analisi delle attività che la legge demanda all'OdV si evince che il profilo professionale dell'organismo deve avere una connotazione specialistica e

presuppone la conoscenza di tecniche e strumenti *ad hoc*, nonché una continuità di azione elevata.

Va inoltre escluso che l'OdV possa coincidere con il CdA.

Peraltro, il massimo vertice societario (nel caso di Daikin, l'Amministratore Delegato), anche dopo l'istituzione dell'OdV, mantiene invariate tutte le attribuzioni e le responsabilità previste dal codice civile. Ad esse, anzi, si aggiunge il compito di adottare ed efficacemente attuare il Modello, nonché di istituire l'OdV, come previsto dall'articolo 6 del decreto 231.

2. L'Organismo di Vigilanza di DACI: composizione

DACI ha deciso di costituire un organismo di vigilanza a composizione collegiale. In particolare, l'Organismo di Vigilanza della Società (di seguito, l'OdV) si compone di tre membri, tra i quali è eletto un Presidente.

I componenti dell'Organismo sono scelti tra soggetti particolarmente qualificati ed esperti in materia legale, economica, contabile e di gestione e controllo dei rischi aziendali, non dotati di incarichi operativi nella Società e comunque privi di qualunque conflitto di interessi con essa, dotati altresì dei requisiti di onorabilità].

Tali soggetti devono rivestire caratteristiche di indipendenza e autonomia, e per tale ragione rispondono esclusivamente e direttamente al Consiglio di Amministrazione. Per lo stesso motivo, l'Organismo è dotato annualmente dal CdA di un apposito *budget* di congruo tenore pari a euro 15.000

L'OdV collegiale di DACI combina risorse diverse e sfaccettate, consentendo punti di vista terzi, ma al tempo stesso consapevoli delle dinamiche aziendali, e garantendo nel suo complesso ampia professionalità e indipendenza.

La composizione prescelta (si tratta di tre soggetti esterni alla Società) garantisce un bagaglio professionale e di esperienze variegato (economico, aziendale, legale, di controllo e gestione dei rischi aziendali), attento ai controlli interni e esperto in verifiche ispettive, conoscitore delle leggi penali e commerciali e attento agli sviluppi di tutta la normativa di riferimento per il d. lgs. 231/2001.

Il funzionamento dell'OdV di DACI è disciplinato in maniera dettagliata dal Regolamento approvato dallo stesso.

L'OdV si giova inoltre della collaborazione, in particolare, del *compliance specialist* aziendale.

3. Autonomia e indipendenza dell'OdV. Cause di ineleggibilità e decadenza

Sul piano generale, va ricordato che affinché il Modello organizzativo spieghi efficacia esimente, l'art. 6 co. 1, lett. b) del decreto 231 richiede che *“il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli [e] di curare il loro aggiornamento”* sia stato affidato a *“un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo”*.

Ciò va inteso nel senso che la posizione dell'OdV nell'ambito dell'ente deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza o condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente e, in particolare, dell'organo dirigente. Nel sistema 231, quest'ultimo è uno dei soggetti controllati dall'OdV.

Inoltre, la giurisprudenza consolidata ha affiancato al requisito dell'autonomia quello dell'indipendenza. Il primo requisito, infatti, sarebbe svuotato di significato se i membri dell'OdV risultassero condizionati a livello economico e personale o versassero in situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale. In quest'ottica, DACI ha inserito l'OdV in una posizione gerarchica elevata e prevedendo il *“riporto”* al massimo vertice operativo aziendale, vale a dire al CdA nel suo complesso. Nella stessa ottica, DACI esclude l'attribuzione di compiti operativi allo stesso OdV (in quanto ciò minerebbe l'obiettività di giudizio dell'OdV).

Alla luce del suddetto quadro normativo, non possono essere eletti membri dell'OdV di DACI e, se lo sono, decadono necessariamente ed automaticamente dalla carica coloro che:

- i. si trovano nelle condizioni previste dall'art. 2382 c.c.
- ii. siano stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi del d. lgs. 6 settembre 2011, n. 159 *“Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, nonché nuove disposizioni in materia di documentazione antimafia”*;
- iii. sono stati condannati in via definitiva per un qualunque delitto non colposo o per un reato (o illecito amministrativo) per il quale sia prevista la responsabilità amministrativa dell'ente ex d.lgs. n. 231/2001;
- iv. coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187-*quater* TUF (d. lgs. n. 58/1998);
- v. coloro che siano membri esecutivi degli organi di gestione e

amministrazione della Società;

- vi. siano legati da rapporti di coniugio, parentela e/o affinità con soci della Società e/o con membri esecutivi degli organi di gestione e amministrazione;
- vii. si trovino in conflitto di interesse, anche potenziale, con la Società, per esempio, abbiano prestato fideiussione, garanzie in favore di uno degli amministratori esecutivi (o del coniuge); ovvero abbiano con quest'ultimi rapporti - estranei all'incarico conferito - di credito o debito.

4. Professionalità

I componenti dell'OdV, come suggerito *inter alia* dalle Linee Guida di Confindustria, devono possedere un'elevata qualifica professionale, adatta alle funzioni cui sono chiamati.

Complessivamente, l'organismo deve assicurare una competenza poliedrica e, più in particolare, deve vantare conoscenze di tipo legale, in specie penale, deve avere familiarità con tematiche organizzative e aziendali della tipologia che contraddistingue anche DACI, deve infine possedere capacità contabili ed ispettive.

Quanto all'attività ispettiva e di analisi del sistema di controllo, la composizione dell'OdV assicura il possesso di competenze relative – a titolo esemplificativo, secondo quanto richiesto dalla giurisprudenza – al campionamento statistico; alle tecniche di analisi, valutazione e contenimento dei rischi (procedure autorizzative, meccanismi di contrapposizione di compiti, etc.); al *flow-charting* di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza; alla elaborazione e valutazione dei questionari; alle metodologie per l'individuazione di frodi. Tali competenze devono essere utilizzate sia, in via preventiva, per adottare – conformemente al Modello e alle successive modifiche – le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati (approccio di tipo consulenziale), sia, a posteriori, per accertare come si sia potuto verificare il reato presupposto (approccio ispettivo).

Per quanto riguarda la salute e sicurezza sul lavoro, l'OdV si avvale di tutte le risorse attivate per la gestione dei relativi aspetti (RSPP, Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione; ASPP, Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione; RLS, Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza; MC, Medico Competente, addetti primo soccorso, addetto emergenze in caso d'incendio), nonché delle ulteriori figure previste dalla normativa di settore.

A fronte di un catalogo di Reati Presupposto particolarmente ampio e sfaccettato, ove necessario, l'OdV potrà fare ricorso ai suoi poteri di spesa per integrare con i punti di vista tecnici necessari il suo piano d'azione.

5. Continuità d'azione

L'OdV di DACI svolge in maniera *continuativa* la propria attività di vigilanza sul Modello. In particolare, in DACI è previsto un programma di intervento dell'OdV che comporta la fissazione di riunioni mensili per raccogliere tutti i flussi informativi dalla Società. Il CdA viene informato di tali attività con due relazioni a cadenza semestrale.

L'OdV è privo di mansioni operative che possano portare l'OdV stesso ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari.

Peraltro, l'OdV sollecita tempestivamente il CdA ad intraprendere gli eventuali interventi correttivi o di aggiornamento che si rendessero necessari a fronte di modifiche organizzative della Società o di innovazioni normative, ovvero nel caso in cui fosse commesso un reato nell'interesse dell'ente, che evidenziasse lacune organizzative o di vigilanza da rimediare attraverso una modifica del Modello. Si può avvalere a tal fine delle articolazioni organizzative dell'ente e di consulenti esterni.

All'OdV non spettano, né possono essere attribuiti, neppure in via sostitutiva, poteri di intervento gestionale, decisionale, organizzativo o disciplinare, relativi allo svolgimento delle attività della Società.

Le modalità di nomina e revoca dei componenti dell'OdV e la durata in carica, oltre ai requisiti soggettivi dei componenti, sono meglio indicate nel Regolamento ODV approvato il 24.10.2017 che attualmente è oggetto di aggiornamento.

L'OdV è dotato di tutti i poteri necessari per assicurare una puntuale ed efficace vigilanza sul funzionamento o sull'osservanza del Modello organizzativo, secondo quanto stabilito dall'art. 6 del decreto 231 e, segnatamente, per l'espletamento dei seguenti compiti:

- **verifica** dell'efficacia del Modello rispetto alla prevenzione e all'impedimento della commissione dei reati previsti dal Decreto;
- **vigilanza** sul rispetto delle modalità e delle procedure previste dal Modello e rilevazione degli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero

emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni cui sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;

- **formulazione delle proposte** all'organo dirigente (CdA) per gli eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello, da realizzare mediante le modifiche e integrazioni rese necessarie da:
 - significative violazioni delle prescrizioni del Modello stesso;
 - rilevanti modificazioni dell'assetto interno della società, delle attività d'impresa o delle relative modalità di svolgimento;
 - modifiche normative;
 - **segnalazione** all'organo dirigente (CdA), ai fini degli opportuni provvedimenti, di quelle violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo all'ente;
 - **predisposizione**, su base almeno semestrale, **di una relazione informativa** riguardante le attività di verifica e controllo compiute e l'esito delle stesse, per l'organo dirigente e, in particolare, per il Comitato per il controllo e rischi.
 - **trasmissione** al Collegio Sindacale della relazione di cui al punto precedente.

Ai suddetti fini, l'OdV documenta gli incontri con gli organi societari cui l'organo riferisce (e custodisce copia della documentazione), per ciò che riguarda la formulazione delle proposte e la segnalazione delle violazioni all'organo dirigente (CdA).

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'organo dirigente (CdA) vigila sull'adeguatezza del suo intervento, poiché ad esso compete la responsabilità ultima del funzionamento (e dell'efficacia) del Modello organizzativo.

L'OdV rivede ciclicamente la mappatura delle Attività Sensibili.

Svolge inoltre periodicamente attività di natura ispettiva sull'efficacia del Modello e sul suo effettivo rispetto.

L'organismo si coordina con le altre funzioni della Società, approntando un meccanismo di scambio di informazioni volto ad aggiornare, quando opportuno, le Attività Sensibili, a monitorare la prevenzione del rischio reato ed a sollecitare l'intervento del CdA nei casi in cui il Modello richieda modifiche o integrazioni.

Grazie ai flussi informativi dei quali è destinatario, l'OdV monitora in particolare gli eventuali disallineamenti rispetto alle regole di comportamento disciplinate nel Modello. Riceve inoltre le segnalazioni in merito a tali disallineamenti ed agli eventuali illeciti, come meglio dettagliato *supra*.

L'efficacia dell'azione dell'organismo è garantita inoltre dalla sua possibilità di accesso incondizionato ai dati e agli archivi aziendali, nonché a tutte le informazioni concernenti le attività sensibili, ogni volta che ciò sia necessario per lo svolgimento del proprio lavoro e delle ispezioni e verifiche. A tal fine, l'OdV deve avere libero accesso presso tutte le funzioni della società – senza necessità di alcun consenso preventivo – onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto 231.

L'OdV può avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della società, ovvero di consulenti esterni.

L'OdV dispone di una dotazione adeguata di risorse finanziarie, definita – su proposta dello stesso OdV – nel contesto delle procedure di formazione del *budget* aziendale da parte dell'organo dirigente (CdA), per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (ad es., consulenze specialistiche, trasferte).

Può chiedere informazioni all'intero personale della Società, così come l'esibizione di documenti.

Nel caso in cui apprenda di un'eventuale violazione del Modello che giudichi fondata ne mette a conoscenza il CdA, cui può altresì proporre l'attivazione della procedura sanzionatoria.

Riferisce in ogni caso periodicamente al CdA (almeno ogni 6 mesi) ed al Collegio Sindacale sull'andamento delle sue verifiche, o quando, in ogni caso, ne ravvisi la necessità.

CdA e Collegio Sindacale possono all'occorrenza convocare l'OdV al fine di riferire sul funzionamento del Modello.

L'OdV può relazionarsi altresì con la società di revisione dell'informazione contabile di DACI per domandarle informazioni utili alle proprie attività di vigilanza in merito alle attività da questa svolta.

L'organismo promuove altresì iniziative di diffusione del Modello e di formazione, relazionandosi con la funzione Risorse Umane.

Infine, raccoglie, elabora e conserva le informazioni rilevanti sul Modello raccolte nella propria attività. In particolare, l'OdV cura la tracciabilità e la conservazione della documentazione delle attività svolte (verbali, relazioni o informative specifiche, report inviati o ricevuti, etc.).

6. Flussi informativi e *Whistleblowing*

Ai sensi dell'art. 6 co. 2 d), il Modello di organizzazione, gestione e controllo deve prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli.

Di conseguenza, il presente Modello prevede un articolato e costante sistema di flussi informativi verso l'OdV, nell'ottica di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello e di accertare a posteriori le cause che hanno reso possibile l'eventuale verificarsi di reati.

I flussi in questione sono tanto di tipo periodico (informative cicliche da parte di tutte le funzioni aziendali a rischio reato), quanto ad evento o qualora occorra in ogni caso una informativa immediata dell'Organismo e sono più dettagliatamente individuati in calce ad ogni singola Parte Speciale.

Le informative cicliche date all'OdV dalle funzioni aziendali a rischio reato hanno in specie per oggetto l'attività di controllo dalle stesse posta in essere per dare attuazione ai modelli (*report* riepilogativi dell'attività svolta, attività di monitoraggio, indici consuntivi, etc.).

Inoltre, tali funzioni aziendali hanno l'obbligo di informare l'OdV sulle anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

Tali informazioni possono riguardare, ad esempio:

- le decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la magistratura procede per i reati previsti dalla richiamata normativa;
- 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 231;
- le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al decreto 231;

- le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- gli esiti dei controlli – preventivi e successivi – che sono stati effettuati nel periodo di riferimento, sugli affidamenti a operatori del mercato, a seguito di gare a livello nazionale ed europeo, ovvero a trattativa privata;
- gli esiti del monitoraggio e del controllo già effettuato nel periodo di riferimento, sulle commesse acquisite da enti pubblici o soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità.

Sono inoltre previsti flussi informativi periodici provenienti dal *management*. L'amministratore Delegato, in particolare, ha l'obbligo di comunicare semestralmente all'OdV l'esito dei controlli effettuati dal *management* operativo, da sottoporre alla valutazione dello stesso OdV. Analogo obbligo di comunicazione della reportistica periodica è previsto in capo agli organismi della Società operanti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

L'OdV riceve in ogni caso segnalazioni dal personale DACI e dai collaboratori esterni in merito alle eventuali criticità riscontrate e in particolare rispetto ad ogni violazione o sospetta violazione del Modello, e ad ogni altra circostanza, inerente all'attività aziendale, che esponga la Società al rischio concreto della commissione o del tentativo di commissione, nell'interesse o vantaggio della Società stessa, di uno dei reati previsti dal d. lgs. 231/2001.

Più in particolare, l'OdV è il destinatario delle segnalazioni effettuate dai soggetti in posizione apicale e da quelli sottoposti, come sopra definiti, oltre che dagli altri collaboratori, attraverso i canali di *whistleblowing* istituiti da DACI. La Società infatti, sulla scorta del d. lgs. 179 del 29 dicembre 2017 in materia di «*tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*» e della conseguente integrazione dell'art. 6 d. lgs. 231/2001, intende incoraggiare e tutelare coloro che effettuano segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai fini del d. lgs. 231/2001, nonché violazioni del presente Modello organizzativo. DACI cura invero da sempre misure volte a favorire l'emersione di fattispecie penali e scostamenti dalle regole di comportamento, iscrivibili - con terminologia anglosassone - al concetto appunto di *whistleblowing*. La pronta segnalazione di comportamenti illeciti può consentire infatti alla Società di intervenire tempestivamente ed evitare che l'eventuale situazione irregolare sia portata a compimento o a peggiori conseguenze, o alla

commissione di fatti-reato, nonché di rinforzare, se del caso, i propri presidi anti-reato.

La materia è stata ulteriormente e organicamente disciplinata dal d. lgs. 10 marzo 2023, n. 24, decreto che è stato emanato in 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 delle disposizioni normative nazionali. A seguito dell'entrata in vigore di questo testo normativo, DACI ha modificato e rafforzato il proprio sistema “*Whistleblowing*”, in ottemperanza agli obblighi derivanti dal medesimo decreto. Il sistema ha per oggetto tutte le segnalazioni concernenti le condotte illecite rilevanti ai sensi del d. lgs. 231/2001 (vale a dire le condotte illecite che costituiscono reati presupposto della responsabilità amministrativa della Società ex d.lgs. 231/2001) e le violazioni del Modello di organizzazione e gestione di DACI, nonché le ulteriori violazioni del diritto dell'Unione europea richiamate dal d. lgs. 24/2023. Daikin garantisce le misure di protezione previste dal d. lgs. 24/2023 alle persone segnalanti, come tali considerate tutte le persone fisiche che effettuano una segnalazione (interna o esterna, in questo caso all'Autorità nazionale anticorruzione – ANAC) o una divulgazione pubblica, avente un oggetto contemplato dal d. lgs. 24/2023 e alle condizioni previste dallo stesso decreto, recepite dal Modello di organizzazione e gestione della Società (e di seguito descritte), o che effettuano una denuncia all'autorità giudiziaria o all'autorità contabile.

In pratica, il *presupposto* della segnalazione è l'esistenza di una notizia appresa dal segnalante nel contesto lavorativo e avente per oggetto una o più delle seguenti violazioni che ledano gli interessi pubblici o l'interesse della Società:

- la commissione di uno dei reati descritti nel Modello di organizzazione e gestione di DACI: ad es., nel caso in cui si abbia notizia che nell'interesse della Società (per ridurre i costi) siano state violate norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro da cui siano derivati i reati di omicidio colposo o lesioni personali gravi o gravissime, integranti l'illecito amministrativo della Società previsto dall'art. 25-*septies* d. lgs. 231/2001 (e al quale è dedicata la Parte Speciale n. 5 del presente Modello organizzativo) oppure notizia che nell'interesse della Società sia stato posto in essere il delitto di corruzione fra privati, di cui all'art. 2635 c.c., integrante l'illecito amministrativo della Società previsto dall'art. 25-*ter* comma 1, lett. s-*bis*), d. lgs. 231/2001 (e al quale è dedicata la Parte Speciale n. 11 del presente Modello organizzativo);
- la violazione di una norma contenuta nel modello “231” di DACI, ivi incluse le procedure preventive adottate ai sensi dell'art. 6 co. 2, lett. b), d. lgs.

231/2001 e i principi etici che reggono l'attività di DACI: ad es., nel caso in cui si abbia notizia di una donazione di prodotti distribuiti da DACI effettuata per finalità estranee o seguendo modalità diverse da quelle indicate nella relativa procedura (P-MKT-01), oppure notizia di un incidente lavoro-correlato che non sia stato comunicato dal lavoratore coinvolto al proprio diretto responsabile o alle altre figure indicate nella relativa procedura (P-HSE-01), oppure, ancora, notizia che a un dipendente al quale siano state modificate le mansioni non sia stata erogata la formazione o l'addestramento previsti dal piano in materia di formazione e addestramento, secondo la relativa procedura (P-HSE-04). Pertanto, la segnalazione potrebbe avere per oggetto un comportamento commissivo o omissivo costituente violazione del Modello di organizzazione e gestione di DACI, ma non integrante un atto illecito;

- la commissione di illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- il compimento di atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea (di cui all'art. 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea);
- il compimento di atti od omissioni riguardanti il mercato interno (di cui all'art. 26, par. 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea);
- il compimento di atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione europea nei settori sopra indicati.

La protezione prevista dal sistema "*Whistleblowing*" non è per contro garantita, nel caso di segnalazioni aventi un oggetto non contemplato dal d. lgs. 24/2023 (o effettuate con modalità diverse da quelle previste dal suddetto decreto).

Va, inoltre, considerato che il sistema "*Whistleblowing*" di cui al d. lgs. 24/2023, regolato dal presente Modello, non interferisce con le seguenti disposizioni nazionali o dell'Unione europea, la cui applicazione resta ferma (ai sensi dell'art. 1 co. 3 del decreto stesso):

- disposizioni in materia di segreto professionale forense e medico (e, per quanto non strettamente riguardanti DACI, disposizioni in materia di

informazioni classificate e di segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali, nonché in materia di procedura penale, di autonomia e indipendenza della magistratura, di difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica);

- disposizioni in materia di esercizio del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, di protezione contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni, di autonomia delle parti sociali e del loro diritto di stipulare accordi collettivi, nonché di repressione delle condotte antisindacali di cui all'art. 28 della legge 300/1970.

Resta, per esempio, inteso che, per un verso, i legali incaricati dalla Società, tenuti all'obbligo del segreto professionale, la cui violazione è penalmente sanzionata secondo l'art. 622 c.p., non potranno rivelare senza giusta causa le informazioni sulle violazioni apprese nel contesto lavorativo, in ragione della propria professione, e che, per altro verso, i lavoratori della Società potranno consultare le rappresentanze sindacali, segnalando una violazione subita nel contesto lavorativo.

Fermo restando che la segnalazione da parte dei soggetti legittimati (indicati *infra*) costituisce una facoltà e non un obbligo giuridico, sono previsti i seguenti canali di segnalazione delle violazioni:

- interno (all'OdV di DACI);
- esterno (all'Autorità nazionale anticorruzione – ANAC);
- divulgazione pubblica (tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone);
- denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.

DACI, conformemente al d. lgs. 24/2023, prevede inoltre che, qualora sia segnalata una violazione, la segnalazione venga obbligatoriamente e prioritariamente presentata tramite il canale interno e che la segnalazione tramite il canale esterno e la divulgazione pubblica possano essere effettuate soltanto in via subordinata, alle condizioni previste dal d. lgs. 24/2023, recepite dal presente Modello.

In ottemperanza al d. lgs. 24/2023, DACI ha previsto un apposito *canale di segnalazione interna in modalità informatica* delle condotte illecite o delle violazioni del Modello organizzativo, e un *ulteriore canale di segnalazione interna in forma scritta* (tramite missiva cartacea), nonché un *canale di segnalazione interna in forma orale*. La Società ha inoltre affidato la gestione di tutti i canali di segnalazione interna all'OdV, al fine, da un lato, di soddisfare il criterio della scelta di un ufficio interno a ciò "dedicato", stabilito dall'art. 4 co. 1 d. lgs. 24/2023, dall'altro, di utilizzare le

competenze anche giuridiche richieste per far sì che alla segnalazione sia dato “diligente seguito”, secondo l’art. 5 lett. c) d. lgs. 24/2023. La gestione dei canali di segnalazione rientra, fra l’altro, nei compiti di vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello organizzativo, ai sensi dell’art. 6 co. 1, lett. b), d. lgs. 231/2001, ai quali è “dedicato” l’OdV.

Come previsto dall’art. 3 co. 3 d. lgs. 24/2023, che assorbe sul punto l’art. 6 co. 2-*bis* d. lgs. 231/2001, le *persone legittimate a presentare segnalazioni* sono: i lavoratori subordinati della Società; i lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso DACI, nonché i lavoratori o collaboratori della Società che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi; i liberi professionisti e i consulenti, nonché i volontari e i tirocinanti, che prestano la propria attività presso DACI; gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto. Tali persone sono legittimate a segnalare le violazioni di cui sono venute a conoscenza nell’ambito del proprio contesto lavorativo, per tale intendendosi, a norma dell’art. 2 lett. i) d. lgs. 24/2023, l’ambito delle attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell’ambito dei rapporti con la Società. Va aggiunto che, in base a quanto stabilito dall’art. 3 co. 4 d. lgs. 24/2023, le segnalazioni possono essere presentate anche nelle seguenti situazioni: quando il rapporto giuridico con la Società non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali; durante il periodo di prova; successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Quanto al *contenuto delle segnalazioni*, va precisato che queste riguardano, a norma dell’art. 2 co. 1, lett. b), d. lgs. 24/2023, violazioni già commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nella Società, e di cui i segnalanti stessi vengano a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Si tratta, innanzitutto, dei comportamenti commissivi o omissivi che integrino un reato ricompreso nel raggio di applicazione della normativa in questione o delle condotte che appaiano prodromiche a tali comportamenti, o spia di essi. In secondo luogo, possono essere segnalati gli scostamenti rispetto alle procedure dettate dal modello “231” in vigore o comportamenti comunque difforni dai principi etici che reggono l’attività di DACI. Tutte le segnalazioni devono basarsi su elementi di fatto, compresi i *fondati sospetti*: pertanto, possono essere effettuate anche in mancanza di elementi precisi e concordanti. Le segnalazioni ricomprendono le condotte volte ad occultare le violazioni. Si pensi, per esempio, all’occultamento o alla distruzione di prove circa

la commissione della violazione. Non sono, invece, ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnabili, divulgabili o denunciabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di pubblico dominio, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazione scarsamente attendibili (cd. voci di corridio – v. considerando n. 43 del direttiva UE 1937/2019, recepito dallo Schema di Linee guida dell'ANAC – testo in consultazione al 14.7.2023).

Le segnalazioni dovranno contenere, per quanto consentito dalla situazione concreta e con speciale attenzione nel caso si riferiscano alla commissione di illeciti, una descrizione chiara di quanto riscontrato, comprensiva ad esempio dell'indicazione del nominativo dell'autore della presunta violazione o di quant'altro contribuisca ad identificarlo, delle circostanze di luogo e di tempo rilevanti, degli eventuali ulteriori soggetti che possano riferire in merito, o dei documenti o altri elementi a supporto.

Tali segnalazioni possono essere presentate secondo diverse modalità.

Canali di segnalazione interna

DACI ha, in primo luogo, attivato, ai sensi dell'art. 4 d. lgs. 24/2023, un proprio *canale di segnalazione interna in modalità informatica* gestito dall'OdV, idoneo a garantire, attraverso il ricorso alla crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Tutte le persone legittimate (v. sopra) possono pertanto effettuare la segnalazione di una violazione, in forma scritta, accedendo al sito internet della Società, reperibile al presente link: www.daikin.it, e compilando l'apposito *form*. Il segnalante dichiara, contestualmente alla presentazione della segnalazione, un indirizzo di posta elettronica (o, facoltativamente, di posta elettronica certificata), presso il quale l'OdV notificherà gli atti previsti dalla procedura di seguito indicata. Il segnalante è tenuto ad utilizzare un indirizzo di posta elettronica estraneo al dominio aziendale di Daikin, per non vanificare le tutele rappresentate dagli strumenti di crittografia.

La presentazione di una segnalazione rientrante nell'ambito applicativo dell'art. 6 co. 2-*bis* d. lgs. 231/2001 e del più recente d. lgs. 24/2023 determina l'attivazione della apposita *procedura di verifica della segnalazione interna*, stabilita da DACI in conformità all'art. 5 d. lgs. 24/2023. Tale procedura prevede che l'OdV:

- rilasci alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione, notificato al segnalante entro sette giorni dalla data di ricezione (da intendersi come la data di conferma – generata automaticamente dal sistema informatico – della presentazione della segnalazione tramite il sito della Società);
- richieda – con atto notificato al segnalante – le informazioni e le integrazioni ritenute necessarie;
- svolga le indagini necessarie per accertare la fondatezza della segnalazione e assumere le determinazioni conclusive della procedura di verifica della segnalazione interna, dando pertanto *diligente seguito* alla segnalazione ricevuta, come richiesto dall'art. 5 co. 1, lett. c), d. lgs. 24/2023;
- fornisca riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione. L'OdV fornisce riscontro notificando al segnalante le determinazioni assunte al termine della procedura di verifica della segnalazione interna.

L'OdV svolge ogni indagine necessaria per accertare la fondatezza della segnalazione e assumere le determinazioni conclusive della procedura di verifica della segnalazione interna, raccogliendo ogni elemento utile alla ricostruzione del fatto e all'individuazione dell'autore. A tal fine, l'OdV – o suo componente delegato – procede, fra l'altro:

- ad assumere informazioni verbalizzate dalle persone in grado di riferire circostanze utili per le indagini;
- se ritenuto necessario, ad assumere informazioni verbalizzate dalla persona coinvolta (vale a dire quella menzionata nella segnalazione come quella alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione), che ha facoltà di rifiutarsi di rispondere. Resta ferma la facoltà della persona coinvolta di farsi assistere da un difensore di fiducia. La persona coinvolta può essere sentita anche mediante procedimento cartolare, attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti. In ogni caso, prima di assumere le informazioni, l'OdV contesta alla persona coinvolta la violazione oggetto della segnalazione, con atto notificato almeno tre giorni prima della data fissata per l'atto di assunzione delle informazioni;
- a ricercare i documenti e le altre tracce pertinenti alla violazione;
- se ritenuto necessario, a compiere atti od operazioni che richiedono specifiche competenze tecniche, avvalendosi di consulenti.

L'OdV conclude le indagini ed assume le determinazioni conclusive della procedura di verifica della segnalazione interna, entro il sopraindicato termine di tre

mesi. Quando gli elementi acquisiti nel corso delle indagini non dimostrano la fondatezza della segnalazione, l'OdV assume una determinazione motivata di archiviazione. Quando non deve disporre l'archiviazione, l'OdV assume una determinazione motivata di contestazione della violazione alla persona coinvolta, alla quale viene notificata senza ritardo la contestazione stessa. In ogni caso, l'OdV notifica l'esito della procedura al segnalante. In caso di contestazione della violazione, la persona coinvolta ha facoltà di presentare all'OdV, entro il termine di dieci giorni dalla notificazione della contestazione, memorie, documenti e ogni elemento utile a sua difesa, nonché richiesta di svolgere ulteriori indagini e richiesta di essere sentita. In questo caso, l'OdV ha l'obbligo di assumere informazioni dalla persona coinvolta, con l'assistenza del difensore (avvocato o professionista di fiducia). Entro dieci giorni dalla scadenza del predetto termine, l'OdV archivia la segnalazione o, quando gli elementi acquisiti dimostrano la fondatezza della segnalazione, propone al CdA l'applicazione di una sanzione disciplinare, a norma del presente Modello di organizzazione e gestione. Nel caso di segnalazione a carico di un membro del CdA, l'OdV propone al Collegio Sindacale l'applicazione di una sanzione disciplinare.

In alternativa alla segnalazione interna in modalità informatica (modalità privilegiata di segnalazione interna), può essere presentata una *segnalazione interna tramite missiva cartacea*, in busta chiusa con dicitura "*segnalazione riservata Whistleblowing*" (a tutela della riservatezza del segnalante e del contenuto della segnalazione), all'indirizzo OdV di Daikin Air Conditioning Italy S.p.a., via Ripamonti, 85, Milano – 20141.

Inoltre, DACI ha attivato, ai sensi dell'art. 4 co. 3 d. lgs. 24/2023, in aggiunta ai *canali di segnalazione interna in modalità informatica o tramite missiva cartacea*, un *canale di segnalazione interna in forma orale*, affidandone anche in questo caso la gestione all'ODV. Le segnalazioni interne in forma orale sono effettuate tramite il n. di telefono 02.37011019 (anche dotato di un sistema di messaggistica vocale) ovvero mediante un *incontro diretto*, richiesto tramite l'indirizzo email crittografato whistleblowing.daci@proton.me. L'incontro diretto è fissato entro e non oltre il termine di quindici giorni dalla richiesta. La presentazione di una segnalazione in forma orale determina l'attivazione della *procedura di verifica della segnalazione interna*, secondo le modalità previste per la procedura a seguito della segnalazione in forma scritta, in quanto compatibili.

La segnalazione effettuata in forma orale *tramite linea telefonica (o sistema di messaggistica vocale)* viene documentata a cura dell'OdV, previo consenso del segnalante, tramite registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e

all'ascolto oppure mediante trascrizione integrale. In caso di trascrizione, il segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione, appositamente trasmessa con PEC, mediante la propria sottoscrizione. La segnalazione effettuata in forma orale *nel corso di un incontro con l'OdV*, previo consenso del segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

Le segnalazioni interne presentate a un soggetto diverso dall'OdV sono trasmesse, entro sette giorni dal ricevimento, all'OdV, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Tutte le persone segnalanti possono avvalersi, per la segnalazione, di un *facilitatore*, vale a dire, in conformità all'art. 2 lett. h) d. lgs. 24/2023, una persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata. DACI, in adesione allo Schema di Linee guida dell'ANAC, garantisce la riservatezza anche dell'identità del facilitatore e, pertanto, non individua una figura *ad hoc* della Società, attribuendo al segnalante la facoltà di scegliere la persona fisica che fornisce consulenza e sostegno nel processo di segnalazione. A titolo esemplificativo, il facilitatore potrebbe essere il collega di un Ufficio diverso da quello di appartenenza del segnalante oppure un collega che riveste anche la qualifica di sindacalista se assiste il segnalante in suo nome e per suo conto, senza spendere la sigla sindacale.

In aggiunta alla figura del *facilitatore*, il segnalante può rivolgersi agli enti del Terzo settore di cui all'elenco istituito presso l'Autorità nazionale anticorruzione, pubblicato sul sito dell'ANAC, a norma dell'art. 18 d. lgs. 24/2023. Tali enti forniscono alle persone segnalanti *misure di sostegno*, consistenti in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

Canali di segnalazione esterna

Fermo restando che DACI garantisce, attraverso la collaborazione di tutti gli organismi della Società con l'OdV, che ad ogni segnalazione interna sia dato puntuale e tempestivo seguito nell'ambito della *procedura di verifica della segnalazione interna*, la persona segnalante può effettuare una *segnalazione*

esterna all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), ai sensi dell'art. 6 d. lgs. 24/2023, qualora ricorra una delle seguenti condizioni:

- sia già stata effettuata una segnalazione interna e la stessa non abbia avuto seguito: pertanto, la segnalazione esterna può essere effettuata nel caso in cui l'OdV non notifichi al segnalante l'esito della procedura di verifica della segnalazione interna, entro il termine di tre mesi dall'avviso di ricevimento della segnalazione o dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
- la persona segnalante abbia fondati motivi, basati su concreti elementi di fatto, per ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito (ad esempio, per una probabile interferenza con l'attività dell'OdV) ovvero per ritenere che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione (ad esempio, in base a informazioni apprese nel contesto lavorativo);
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse: si pensi, ad esempio, a una segnalazione riguardante un fatto corruttivo di un pubblico ufficiale commesso nell'interesse della Società nell'ambito della partecipazione a una gara per l'aggiudicazione di un appalto.

L'ANAC ha attivato un canale di segnalazione esterna, in ottemperanza all'art. 7 d. lgs. 24/2023, idoneo a garantire, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. Le segnalazioni esterne possono essere effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica accessibile tramite il presente link: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>. Va tenuto presente che la segnalazione esterna presentata a un soggetto diverso dall'ANAC è trasmessa a quest'ultima, entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestualmente notizia della trasmissione alla persona segnalante.

ANAC, che ha il compito di fornire a qualsiasi persona interessata informazioni sull'uso del canale di segnalazione esterna e sulle misure di protezione della persona segnalante previste dal capo III del d. lgs. 24/2023, svolge a seguito della segnalazione esterna le seguenti attività: avvisa il segnalante del ricevimento della segnalazione entro sette giorni dal ricevimento (salvo esplicita richiesta contraria del segnalante ovvero salvo il caso in cui l'ANAC stessa ritenga che l'avviso pregiudicherebbe la protezione della riservatezza dell'identità del segnalante); mantiene le interlocuzioni con il segnalante e richiede a quest'ultimo, se necessario,

integrazioni; dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute; svolge l'istruttoria necessaria a dare seguito alla segnalazione, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti; dà riscontro alla persona segnalante entro tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dall'avviso di ricevimento della segnalazione esterna (o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento); comunica alla persona segnalante l'esito finale, che può consistere anche nell'archiviazione o nella trasmissione alle autorità competenti (per le violazioni che non rientrano nella propria competenza) o in una raccomandazione o in una sanzione amministrativa.

Nel caso di segnalazioni aventi ad oggetto informazioni sulle violazioni che non rientrano nella propria competenza, ANAC invia la segnalazione alla competente autorità amministrativa o giudiziaria, ivi comprese le istituzioni, gli organi o gli organismi dell'Unione europea, e dà contestuale avviso alla persona segnalante dell'avvenuto rinvio. In tal caso, l'autorità amministrativa competente svolge le attività sopra indicate e garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

L'ANAC può non dare seguito alle segnalazioni che riportano violazioni di lieve entità e procedere alla loro archiviazione.

Obbligo di riservatezza

DACI garantisce, in ogni caso di segnalazione, sia interna che esterna, l'*obbligo di riservatezza* previsto dall'art. 12 d. lgs. 24/2023, obbligo che comporta:

- il divieto di utilizzare le segnalazioni oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse;
- il divieto di rivelare l'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, senza il consenso espresso della persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli artt. 29 e 32, par. 4, reg. (UE) 2016/679 e dell'art. 2-*quaterdecies* del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al d. lgs. 196/2003;
- le ulteriori forme di tutela dell'identità del segnalante nel procedimento penale, nel procedimento dinanzi alla Corte dei conti, nonché nel procedimento disciplinare.

DACI, unitamente all'ANAC, nonché alle autorità amministrative cui l'ANAC trasmette le segnalazioni esterne di loro competenza, tutela inoltre l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

L'OdV della Società riceve e gestisce le segnalazioni interne, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza circa il trattamento dei dati personali, adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, in conformità all'art. 13 co. 6 d. lgs. 24/2023. Si precisa al riguardo che ogni trattamento dei dati personali previsto dal d. lgs. 24/2023 è effettuato a norma del regolamento (UE) 2016/679, del d. lgs. 196/2003 e del d. lgs. 51/2018. I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente. I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati dall'OdV, in qualità di titolare del trattamento, a norma dell'art. 13 co. 4 d. lgs. 24/2023.

Le segnalazioni interne e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

DACI garantisce in ogni caso la riservatezza, anche quando la segnalazione viene erroneamente effettuata attraverso modalità diverse da quelle istituite in conformità al decreto, nonché nei casi in cui la stessa perviene erroneamente a personale diverso da quello addetto al trattamento, al quale la stessa viene comunque trasmessa senza ritardo.

Divulgazione pubblica e denuncia

Il terzo canale di segnalazione di violazioni è costituito dalla *divulgazione pubblica*. DACI garantisce che le misure di protezione del segnalante siano attuate anche alla persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica, se al momento della divulgazione stessa, ricorre una delle seguenti condizioni:

- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dal d. lgs. 24/2023 e recepite dal presente Modello e non è stato dato riscontro nei termini stabiliti dando seguito alle segnalazioni;

- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse: ad esempio, nel caso di una violazione integrante un reato ambientale previsto dall'art. 25-*undecies* d. lgs. 231/2001;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

In aggiunta ai tre canali di segnalazione (interna, esterna o tramite divulgazione pubblica), resta ferma per il segnalante la facoltà di presentare *denuncia all'autorità giudiziaria o contabile* (quarto canale di segnalazione).

Protezione del segnalante

La segnalazione (interna o esterna) o divulgazione pubblica effettuata secondo le modalità e alle condizioni stabilite dal d. lgs. 24/2023 e recepite dal presente Modello, costituisce requisito per l'applicazione delle *misure di protezione della persona segnalante* previste dal decreto stesso. Resta inoltre fermo che tali misure di protezione si applicano se, al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero *vere* e che si trattasse di violazioni *lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità della Società conosciute nel contesto lavorativo*.

La Società garantisce la protezione della persona segnalante, in conformità all'art. 16 d. lgs. 24/2023, a prescindere dai *motivi* che hanno indotto la persona a segnalare o a denunciare o divulgare pubblicamente.

Va, tuttavia, precisato che le *disposizioni del d. lgs. 24/2023, ivi incluse le misure di protezione del segnalante, non si applicano* alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (art. 1 co. 2, lett. a, d. lgs. 24/2023). Analogamente, il regime protettivo del d. lgs. 24/2023 non si applica alle segnalazioni di violazioni già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionale relativi alle seguenti materie: servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;

sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente. Risultano parimenti escluse dalla sfera operativa del decreto le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea (art. 1 co. 2, lett. b e c, d. lgs. 24/2023).

Inoltre, le tutele non sono garantite quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la *responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia* o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, *nei casi di dolo o colpa grave*. In questi casi, alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

DACI garantisce l'applicazione delle misure di protezione anche nei casi di *segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime*, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, nonché nei casi di segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione Europea, in presenza delle condizioni per effettuare una segnalazione esterna. Pertanto la Società considera le segnalazioni anonime alla stregua di segnalazioni ordinarie da trattare secondo le modalità previste dal d. lgs. 24/2023 e recepite nel presente Modello.

In particolare, la Società vieta il compimento di atti di *ritorsione* in conformità all'art. 17 d. lgs. 24/2023. Il *divieto di ritorsione* è violato, ai sensi dell'art. 1 lett. m d. lgs. 24/2023, in presenza di qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. Costituiscono ritorsioni, a titoli esemplificativo: il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; la retrocessione di grado o la mancata promozione; il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; le note di merito negative o le referenze negative; l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi

economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi; l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro; la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; l'annullamento di una licenza o di un permesso; la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Il divieto di atti di ritorsione previsto dall'art. 17 d. lgs. 23/2024 opera, innanzitutto, a tutela delle persone che effettuano la segnalazione (interna o esterna), la divulgazione pubblica o che presentano la denuncia, alle condizioni sopra indicate. In secondo luogo, il divieto è applicabile anche ai facilitatori; alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; ai colleghi di lavoro del segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente; agli enti di proprietà del segnalante o per il quale il segnalante lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante. Tutte le persone e gli enti ai quali si applica la tutela in discorso possono *comunicare all'ANAC le ritorsioni* che ritengono di avere subito. L'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza; accerta l'eventuale esistenza di una ritorsione, acquisendo gli elementi istruttori indispensabili; può avvalersi a tal fine della collaborazione dell'Ispettorato nazionale del lavoro; valuta gli elementi acquisiti e l'eventuale applicazione delle sanzioni amministrative di cui all'art. 21 d. lgs. 23/2024. Si applicano, inoltre, le sanzioni disciplinari previste dal presente Modello (v. capitolo 5).

Come ulteriore forma di tutela del segnalante va ricordata la previsione di un'inversione dell'onere della prova nei procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti ritorsivi vietati. L'onere di provare che tali comportamenti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione è a carico di colui che li ha posti in essere, ai sensi dell'art. 17 co. 2 d. lgs. 24/2023. Inoltre, in caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dal segnalante, se questa persona dimostra di aver effettuato una segnalazione in conformità al d. lgs. 24/2023 e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione (co. 3).

Va altresì considerato che gli atti assunti in violazione dell'art. 17 d. lgs. 23/2024 sono nulli, ai sensi dell'art. 19 co. 2 del d.lgs. 23/2024, e che le persone segnalanti che siano state licenziate a causa della segnalazione hanno diritto a essere

reintegrate nel posto di lavoro, ai sensi dell'art. 18 legge 300/1970 o dell'art. 2 d. lgs. 23/2015. In tal caso, l'autorità giudiziaria adita adotta tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela della situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione dell'art. 17 d. lgs. 23/2024 e la dichiarazione di nullità degli atti adottati in violazione del medesimo articolo.

Va, infine, richiamata l'ulteriore forma di tutela prevista dall'art. 20 d. lgs. 24/2023, in tema di *limitazioni della responsabilità* della persona segnalante (di cui all'art. 3 del decreto) che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni di uno dei seguenti tipi:

- coperte dal segreto (sempre che non si tratti di segreto professionale forense e medico, di informazioni classificate o di segreto sulle deliberazioni degli organi giurisdizionali);
- relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali;
- che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata.

La persona *non è punibile* – nonostante tali segnalazioni “sensibili” – quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse *necessaria* per svelare la violazione e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile è stata effettuata in presenza delle condizioni del d. lgs. 24/2023, richiamate dal presente Modello (quindi ai sensi dell'art. 16 d. lgs. 24/2023). Pertanto, la responsabilità penale potrà ritenersi esclusa (unitamente a ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, secondo l'art. 20 co. 2 d. lgs. 24/2023) solo in presenza di rivelazioni o diffusioni di informazioni *indispensabili* per comunicare l'esistenza di una violazione, mentre daranno luogo a responsabilità (penale e di altro tipo) le informazioni superflue ai medesimi fini. È infatti stabilito che, in ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra forma di responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica o *che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione*. In aggiunta, è prevista una causa di esclusione della responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'*acquisizione delle informazioni* sulle violazioni o per l'*accesso alle stesse*. La regola non vale, tuttavia, nel caso in cui il fatto costituisca reato (art. 20 co. 3), ragion per cui il segnalante non potrà, per esempio, acquisire le informazioni introducendosi

abusivamente in un sistema informatico o telematico protetto da misure di sicurezza (condotta costituente il reato di cui all'art. 615-ter c.p.).

CAPITOLO 5

Il sistema disciplinare

1. Funzioni del sistema disciplinare

Elemento indispensabile di un Modello organizzativo idoneo ed efficace, secondo gli artt. 6, co. 2, e) e 7, co. 4, b) del d. lgs. 231/2001, è l'esistenza e la concreta attivazione di un sistema disciplinare che sanzioni le violazioni del Modello.

Il Modello di DACI, nel pieno rispetto dell'indicazione normativa, prevede dunque un apposito sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico, nonché delle procedure previste dal Modello, racchiuse o comunque richiamate nel presente documento.

In conformità alle *best practice* delineate da dottrina, giurisprudenza e associazioni di categoria (Linee Guida di Confindustria), tale sistema è specifico, poiché si riferisce alla violazione delle misure indicate nel Modello, come richiesto dalla lettera della legge, autonomo, poiché affrancato dalle risultanze degli eventuali accertamenti processuali penali o civili, ed autosufficiente rispetto ad essi, e si ispira ai principi fondamentali di proporzionalità e di rispetto del contraddittorio. Il fine è quello di assicurare l'efficace *attuazione* del Modello. Infatti, per valersi dell'efficacia esimente del Modello, l'ente deve assicurarsi che questo sia adottato, ma anche efficacemente attuato.

L'inosservanza delle misure previste dal Modello organizzativo porta all'attivazione del meccanismo sanzionatorio, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale per il reato eventualmente commesso. Infatti, l'apparato disciplinare del Modello è volto a contrastare *comportamenti prodromici al reato*. Si tratta di un presidio interno all'impresa, che si aggiunge e previene l'applicazione di sanzioni "esterne" da parte dello Stato. Il fine è evitare che vengano commessi reati, non reprimerli quando siano già stati commessi.

Il sistema rispetta inoltre le disposizioni dello Statuto dei Lavoratori, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del settore (CCNL Commercio) e tutte le disposizioni di legge e contrattuali che disciplinano il rapporto di lavoro tra l'interessato e DACI. La decisione di applicare una sanzione, soprattutto se

espulsiva, senza attendere il giudizio penale, comporta un rigoroso accertamento dei fatti, ferma restando l'applicazione della *sospensione cautelare* quando tale accertamento sia particolarmente complesso.

Ancora, il sistema è calibrato secondo canoni di efficacia, tendendo quindi a garantire una reazione pronta ed effettiva alle violazioni del Modello, e di proporzionalità, in modo da rispondere in maniera consona alla gravità della violazione di volta in volta considerata.

Le sanzioni spaziano da misure conservative, per le infrazioni più tenui, a provvedimenti idonei a recidere il rapporto tra l'agente e l'ente, nel caso di violazioni più gravi. Particolare attenzione rivestono le sanzioni previste per la violazione del Modello da parte delle persone che rivestono funzioni "apicali".

Secondo il consolidato orientamento della giurisprudenza costituzionale (sent. n. 220 del 1995), l'esercizio del potere disciplinare deve sempre conformarsi ai principi di:

- **proporzione**, commisurando la sanzione irrogata all'entità dell'atto contestato;
- **contraddittorio**, assicurando il coinvolgimento del soggetto interessato: formulata la contestazione dell'addebito, tempestiva e specifica, occorre dagli la possibilità di addurre giustificazioni a difesa del suo comportamento.

Sebbene questi principi siano enunciati espressamente solo in relazione al lavoro subordinato (art. 2106 c.c.; art. 7 l. n. 300/1970 recante lo Statuto dei Lavoratori), la giurisprudenza costituzionale ne ha sancito l'applicabilità nello svolgimento di qualsiasi rapporto di lavoro, anche autonomo o professionale.

Le condotte illecite, le violazioni del Modello, così come il suo elusivo aggiramento, devono essere immediatamente portati all'attenzione dell'OdV mediante apposite segnalazioni scritte dei Destinatari del Modello, attraverso i canali sopra delineati al paragrafo 4.5 Flussi informativi e *whistleblowing*. L'esercizio del potere disciplinare resta in capo al datore di lavoro, nonché al CdA per quanto riguarda le violazioni commesse dai soggetti apicali (e al Collegio Sindacale per quanto riguarda le violazioni dei membri del CdA segnalate attraverso i canali *Whistleblowing*).

La risposta disciplinare che DACI potrà porre in essere dipenderà sia dalla natura della violazione e dall'entità dello scostamento dalle regole di comportamento dettate dal Modello, sia dalla tipologia di rapporto che lega la Società al responsabile della violazione.

Il sistema disciplinare si articola a questo scopo in diverse sezioni, dedicate rispettivamente ai dipendenti, ai dipendenti di grado dirigenziale, agli amministratori, ai sindaci, ai componenti dell'OdV ed infine ai Collaboratori Esterni.

Conformemente alle specificità previste per ciascuna categoria di destinatari dalle sezioni che seguono, DACI sottopone a sanzione disciplinare chiunque interferisca con, o utilizzi impropriamente, i canali di *whistleblowing* approntati per la segnalazione di condotte rilevanti ai sensi del d. lgs. 231/2001 o di violazioni del Modello o comunque di condotte rilevanti ai sensi del d. lgs. 24/2023, in particolare:

- commettendo atti di ritorsione vietati dall'art. 17 d. lgs. 24/2023;
- ostacolando o tentando di ostacolare la segnalazione;
- violando l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 d. lgs. 24/2023;
- segnalando una violazione infondata, nel caso di dolo o colpa grave di cui all'art. 16 co. 3 d. lgs. 24/2023, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

La Società sottopone a sanzione disciplinare, altresì, i componenti dell'OdV nel caso in cui non sia stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

La segnalazione di una violazione del Modello di organizzazione di DACI, sia essa proveniente dal canale di *whistleblowing* o da canali diversi, se fondata, sfocia nella applicazione della sanzione disciplinare da parte del CdA.

2. Procedimento d'irrogazione delle sanzioni disciplinari.

A seguito della segnalazione della violazione delle procedure del Modello 231 o del Codice etico effettuata all'OdV, quest'ultimo compie, per il tramite degli organi di controllo della Società, ogni accertamento reputato necessario, anche acquisendo documenti ed informazioni dalle persone informate dei fatti, che intendano renderle, oltre che, eventualmente, dall'autore della violazione segnalata, garantendo sempre la riservatezza sulla identità del segnalante e sul contenuto della segnalazione.

All'esito degli accertamenti svolti, l'OdV predisponde una relazione al CdA su tutta l'attività svolta.

3. Sanzioni nei confronti dei dipendenti

Le sanzioni ed i provvedimenti irrogabili nei confronti dei dipendenti sono quelli previsti dal CCNL di riferimento, il CCNL Commercio.

L'applicazione di essi avviene nel rispetto dell'*iter* procedurale di cui all'art. 7 dello Statuto dei lavoratori e delle eventuali normative speciali applicabili.

Il sistema disciplinare aziendale della Società è quindi costituito dalle norme del codice civile in materia e dalle norme pattizie previste dal CCNL. In particolare, il sistema disciplinare descrive i comportamenti sanzionati, a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi sulla base della loro gravità.

Assumono rilievo gli illeciti disciplinari derivanti da:

- mancato rispetto delle procedure e delle regole comportamentali contenute nel Modello o da esso richiamate, ivi incluse le prescrizioni del Codice Etico;
- alterazione della documentazione rilevante o altro tipo di ostacolo all'esercizio dei meccanismi di controllo od alla vigilanza posta in essere dall'OdV;
- omessa informativa al superiore gerarchico o all'OdV in merito alle violazioni del Modello riscontrate;
- violazione delle misure poste a tutela dei whistleblower che segnalano condotte rilevanti ai sensi del d. lgs. 231/2001, del d. lgs. 24/2023 o infrazioni del Modello, commettendo atti di ritorsione, ostacolando o tentando di ostacolare la segnalazione, violando l'obbligo di riservatezza;
- effettuazione attraverso i canali di whistleblowing con dolo o colpa grave di segnalazioni infondate.

Per il personale dipendente, in applicazione del CCNL, si prevedono le seguenti sanzioni (da applicarsi nei termini di cui allo stesso CCNL e degli eventuali accordi sindacali in essere):

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;

- e) licenziamento con preavviso;
- f) licenziamento senza preavviso.

Ove i dipendenti siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della sanzione della multa e/o della sospensione e/o del licenziamento con preavviso, comporterà anche la revoca automatica della procura stessa.

È assicurata un'adeguata pubblicità preventiva alle fattispecie sanzionabili, mediante inclusione nel codice disciplinare e affissione del codice nelle bacheche, salva comunque la sanzionabilità delle violazioni che, per la loro gravità, fondano il proprio disvalore "non già nelle fonti collettive o nelle determinazioni dell'imprenditore, bensì nella coscienza sociale quale minimum etico" (Cass., 13 settembre 2005, n. 18130) e che comunque portano alla sanzione del licenziamento per giusta causa, ai sensi dell'art. 2119 c.c. e non dell'art. 7 dello Statuto.

4. Sanzioni nei confronti dei dirigenti

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la sua natura fiduciaria. Il rispetto da parte dei dirigenti della Società di quanto previsto nel Modello ed il loro specifico ruolo volto a sollecitarne il rispetto da parte della popolazione aziendale è considerato elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, poiché costituisce stimolo ed esempio per tutti coloro che da questi ultimi dipendono gerarchicamente.

Le sanzioni applicabili ai dirigenti sono individuate ed applicate conformemente alle previsioni di legge e contrattuali previste dal CCNL per il Commercio e del CCNL per i dirigenti delle aziende industriali.

Assumono rilievo gli illeciti disciplinari derivanti da:

- mancato rispetto delle procedure e delle regole comportamentali contenute nel Modello o da esso richiamate, ivi incluse le prescrizioni del Codice Etico;
- elusione dei controlli operati dall'OdV o comunque ostacolo all'esercizio dei suoi poteri di vigilanza o di altri presidi di controllo;
- omesso monitoraggio sul rispetto del Modello da parte dei propri sottoposti e collaboratori; omessa informativa all'OdV in merito alle violazioni del Modello riscontrate;

- violazione delle misure poste a tutela dei whistleblower che segnalano condotte rilevanti ai sensi del d. lgs. 231/2001, del d. lgs. 24/2023 o infrazioni del Modello, commettendo atti di ritorsione, ostacolando o tentando di ostacolare la segnalazione, violando l'obbligo di riservatezza;
- effettuazione attraverso i canali di whistleblowing con dolo o colpa grave di segnalazioni infondate.

Per i dirigenti sono previste le seguenti sanzioni (da applicarsi nei termini di cui allo stesso CCNL e degli eventuali accordi sindacali in essere):

- a) richiamo scritto mediante comunicazione dell'amministratore delegato;
- b) sospensione temporanea;
- c) decadenza/revoca dalla carica sociale eventualmente ricoperta, ed eventuale licenziamento.

Per le violazioni meno gravi, è prevista la comunicazione ai vertici societari dell'impresa (Amministratore Delegato), per l'adozione delle decisioni più adeguate, tenendo conto dell'inapplicabilità ai dirigenti delle sanzioni conservative (Cass., Sez. Un., 29 maggio 1995, n. 6041).

5. Sanzioni nei confronti degli amministratori

DACI valuta con rigore le infrazioni al Modello, incluse le previsioni in materia di *whistleblowing*, poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne proiettano l'immagine verso dipendenti, azionisti, clienti, fornitori, partner commerciali, autorità e pubblico in generale. DACI è fermamente convinta che i propri valori di affidabilità e trasparenza debbano essere in primo luogo fatti propri e rispettati da chi guida le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

Gli amministratori sono inoltre tenuti a promuovere quando necessario l'aggiornamento e le modifiche del Modello e a curarne l'adeguatezza nel tempo.

Le violazioni delle procedure e misure previste dal Modello e dal Codice etico, da parte dei membri del CdA, devono essere comunicate tempestivamente dall'OdV al presidente del CdA (o al CdA) ed al Collegio Sindacale.

L'OdV procede agli accertamenti necessari, secondo il procedimento di cui sopra e propone al CdA (o al Collegio Sindacale, in caso di violazione attribuita a un componente del CdA) la sanzione disciplinare ritenuta più idonea. Valuta poi

l'infrazione e assume i provvedimenti più idonei nei confronti dell'autore della violazione. Tali provvedimenti possono consistere nella revoca in via cautelare dei poteri delegati, nonché nella convocazione dell'Assemblea dei soci per disporre l'eventuale sostituzione.

Il CdA (o il Collegio Sindacale, in caso di violazione attribuita a un componente del CdA) delibera sulla proposta dell'OdV a maggioranza assoluta dei componenti, escluso l'amministratore autore della violazione, previa acquisizione del parere obbligatorio e non vincolante del Collegio Sindacale.

Le sanzioni applicabili nei confronti degli amministratori sono la revoca delle deleghe o dell'incarico e, nel caso in cui l'amministratore sia legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, il licenziamento.

6. Sanzioni nei confronti dei Sindaci

In caso di violazione delle regole del Modello, incluse quelle a tutela del *whistleblowing* e del Codice Etico, da parte di un sindaco, l'OdV svolge gli accertamenti previsti sopra, sempre redigendo una relazione destinata al CdA in ordine all'attività svolta a seguito della segnalazione della violazione. L'OdV informa, altresì, il Presidente del Collegio Sindacale o, in caso di conflitto di interessi, il Membro effettivo più anziano del Collegio Sindacale.

Il CdA adotta – ove ne ricorrano i presupposti anche alla luce delle disposizioni del codice civile – i necessari provvedimenti, inclusa la proposta all'Assemblea di revoca per giusta causa.

In caso di inattività del CdA e del Collegio Sindacale, l'OdV potrà relazionare direttamente l'Assemblea.

7. Sanzioni nei confronti dei membri dell'OdV

I provvedimenti da adottare nei confronti dei componenti dell'OdV, a fronte di comportamenti posti in essere in violazione delle regole del Modello, delle procedure aziendali, del Codice Etico, nonché di comportamenti negligenti che abbiano dato luogo ad omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello stesso, ovvero ancora delle misure a tutela della riservatezza dei segnalanti nella gestione dei canali di *whistleblowing* e in caso di omessa verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, sono di competenza del CdA, sentito il Collegio Sindacale.

8. Sanzioni nei confronti dei Collaboratori Esterni

Ogni comportamento posto in essere dai soggetti esterni (i collaboratori, gli agenti, i *franchisee*, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, nonché i fornitori e i partner, anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché di *joint-venture*) in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello incluse le previsioni in materia di *whistleblowing*, o tale comunque da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal d. lgs. 231/01, potrà determinare, secondo quanto disposto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o nei contratti, la sospensione o la risoluzione del rapporto contrattuale.

Per le violazioni meno gravi è irrogata, quale sanzione, una penale o la diffida al puntuale rispetto del Modello.

Per rendere vincolanti nei confronti dei terzi contraenti i principi etico-comportamentali attesi e legittimare l'applicazione di eventuali misure in caso di loro violazione o mancata attuazione, vengono inserite nel contratto apposite clausole, volte a prevedere la dichiarazione della controparte di astenersi dal porre in essere comportamenti che possano integrare una fattispecie di reato contemplata dal decreto 231, nonché l'impegno a prendere visione delle misure definite dall'ente (Modello e Codice Etico), al fine di promuovere anche l'eventuale definizione di ulteriori e più efficaci strumenti di controllo.

DACI si adopera affinché le prescrizioni del Modello siano messe a conoscenza della controparte, in modo trasparente e tracciato.



APPENDICE – Principi Etici di Daikin Air Conditioning Italy S.p.A.

PREMESSA

La Società – in linea con le *best practice* e i suggerimenti delle associazioni di categoria – ha integrato il Codice Etico del Gruppo Daikin Europeo ed i suoi valori accostando ad essi il presente documento, redatto in armonia con la sensibilità giuridica e di *business ethics* nazionale, in conformità con il Decreto Legislativo n. 231/2001 recante la “*disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” e le Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo.

EVENTUALE VIOLAZIONE DELLE REGOLE E DEI PRINCIPI DACI.

SISTEMA DISCIPLINARE PER I DIPENDENTI.

Dipendenti.

I Dipendenti – oltre ad adempiere ai doveri generali di lealtà, di correttezza e di esecuzione del contratto di lavoro secondo buona fede – devono attenersi ai principi etici ed alle regole comportamentali del presente di DACI, la cui osservanza è parte essenziale degli obblighi contrattuali ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 2104 e 2105 cod. civ.

Tali principi costituiscono, pertanto, specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealtà, imparzialità posti dalla legge in capo ai Dipendenti qualificando, in uno con tali obblighi, il corretto adempimento della prestazione lavorativa.

La violazione, da parte dei Dipendenti, delle regole e dei principi di DACI costituirà, dunque, inadempimento degli obblighi del rapporto di lavoro e/o illecito disciplinare, con ogni conseguenza prevista dalla legge, dal CCNL applicabile e, comunque, dal Sistema Disciplinare.

* * *

Dipendenti, Agenti, Collaboratori Esterni e terzi in genere.

Con riferimento ai Dipendenti, ai Collaboratori Esterni e ai terzi in genere, i principi etici e le regole di comportamento – che verranno opportunamente richiamati nei relativi contratti - costituiranno veri e propri obblighi negoziali anche in conformità al principio di buona fede nell'esecuzione del contratto.

Comportamenti messi in atto da tali soggetti in contrasto con le regole e i principi di DACI e che abbiano comportato o possano comportare, a giudizio delle funzioni aziendali competenti e sentito l'Organismo di Vigilanza, pregiudizio alla Società potranno determinare la risoluzione del contratto e la richiesta di risarcimento degli eventuali danni procurati alla Società.

* * *

Consiglio di Amministrazione.

Qualora violazioni delle regole e principi di DACI siano commesse da uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza dovrà darne immediata comunicazione all'intero Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale della Società, esprimendo parere in merito alla gravità dell'infrazione.

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, provvederà ad adottare le opportune iniziative e, nei casi di gravi infrazioni, convocherà l'assemblea dei soci al fine di esporre a tale organo i fatti accertati e per adottare le deliberazioni ritenute necessarie. Il membro o i membri del Consiglio di Amministrazione della cui infrazione si discute saranno tenuti ad astenersi dalle relative deliberazioni.

Qualora le violazioni siano commesse da un numero di membri del Consiglio di Amministrazione tale da impedire all'organo in questione di deliberare, l'Organismo di Vigilanza dovrà darne immediata comunicazione al Collegio Sindacale perché si attivi ai sensi di legge, convocando in particolare l'assemblea dei soci per l'adozione delle misure necessarie.

* * *

Collegio Sindacale.

Qualora violazioni delle regole e principi di DACI Etico siano commesse da uno o più membri del Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione provvederà ad adottare le opportune iniziative e, comunque, a convocare l'assemblea dei soci al fine di esporre a tale organo i fatti accertati e per adottare le deliberazioni ritenute necessarie.

* * *

Organismo di Vigilanza.

Nelle ipotesi di infrazioni commesse dall'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione provvederà ad adottare le opportune iniziative e, ove ritenuto necessario, ad applicare adeguati provvedimenti.

PRINCIPI DI DAIKIN AIR CONDITIONING ITALY S.P.A.

La Società chiede a tutti i componenti della propria comunità, nell'adempimento dei rispettivi doveri e in riferimento ai ruoli e alle responsabilità di ciascuno, di uniformare la propria condotta ai seguenti principi - a tutela di ogni singola persona e nell'interesse generale - per favorire l'eccellenza della Società stessa ed accrescerne costantemente la reputazione e l'onore.

Principio di legalità

La Società agisce nel rispetto della legalità, e in particolare di tutte le leggi e le altre fonti normative vigenti nei Paesi in cui opera. La Società tutela inoltre la dignità e i diritti umani fondamentali, come riconosciuti nella Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo.

La Società non avvierà o proseguirà alcun rapporto con chi non intenda allinearsi al basilare principio in discorso.

Principio di integrità

La Società persegue i propri obiettivi nel rispetto del principio di integrità, intesa quale correttezza, onestà, collaborazione e lealtà nei suoi rapporti interni ed esterni, a protezione del benessere individuale e a tutela dell'ambiente.

Principio di fiducia e fedeltà

La Società promuove rapporti improntati sulla fiducia e la fedeltà reciproca con ciascuno dei Destinatari.

Principio di trasparenza e professionalità

La Società svolge la propria attività in conformità al principio di trasparenza e professionalità, quest'ultima intesa come impegno a svolgere i compiti e le responsabilità assegnate in modo diligente e adeguato alla natura degli stessi, nel rispetto dei propri clienti così come dei propri competitor. DACI mira a stimolare l'orgoglio per il proprio lavoro in tutti i suoi Dipendenti e collaboratori.

Eguaglianza e non discriminazione

La Società riconosce l'eguale dignità di tutti i soggetti coinvolti nelle proprie attività e non discrimina sulla base di credenze religiose, opinioni politiche, condizioni personali e sociali, genere, orientamento sessuale, appartenenza etnica. La Società, consapevole della propria funzione educativa e sociale, promuove l'integrazione e il dialogo fra le persone e fra le diverse tradizioni e culture, sulla base del riconoscimento dell'eguale considerazione e rispetto per tutti gli individui. Il rispetto reciproco, la tutela diversità e il ripudio di ogni forma di discriminazione sono valori imprescindibili.

Salute e sicurezza sul lavoro

La Società promuove un ambiente sano e sicuro all'interno delle proprie sedi.

La Società promuove, altresì, la consapevolezza dei rischi, la cultura della sicurezza e comportamenti responsabili da parte dei Destinatari, al fine di preservarne la salute e la sicurezza.

La Società si impegna, mettendo a disposizione risorse umane, strumentali ed economiche, a perseguire gli obiettivi di tutela e di miglioramento della sicurezza e salute dei lavoratori, nonché ad evitare ogni forma di incidente e disastro che possa impattare su terzi e sulla collettività tutta.

Tutela dell'ambiente

La Società riconosce la salvaguardia dell'ambiente come bene primario e promuove la conduzione delle proprie attività incentrata sul corretto utilizzo delle risorse e sul rispetto dell'ambiente, minimizzando l'impatto delle proprie attività su di esso.

Valorizzazione delle risorse umane

La Società valorizza le capacità e le attitudini delle proprie risorse umane in vista della loro crescita umana e professionale, promuovendo lo sviluppo delle competenze, il coinvolgimento nei processi decisionali, l'attitudine alla reciproca collaborazione e la corresponsabilità verso la Società di cui ciascuno è parte integrante.

Merito

La Società riconosce e valorizza il merito individuale quale criterio essenziale di promozione umana e professionale. La Società considera la coltivazione del merito e dei talenti individuali - così attraverso l'attività singola come attraverso la partecipazione a gruppi di lavoro - come fattori di crescita, sviluppo e competitività, a beneficio dell'intera collettività.

Whistleblowing

La Società, nel proprio sforzo di contrastare attività illecite e migliorare costantemente la cultura aziendale, incoraggia la segnalazione di condotte illecite o di violazioni del Modello 231 e/o del presente Codice e si adopera per consentire ai segnalanti in buona fede ampia tutela e riservatezza. Vieta qualunque forma di ritorsione o discriminazione nei confronti di tali segnalanti.

Altri principi etici

La Società persegue inoltre i propri obiettivi nel rispetto del principio di completezza, veridicità e tempestività delle comunicazioni destinate agli Stakeholder, nonché del principio di imparzialità e di riservatezza nei rapporti con questi ultimi.

REGOLE GENERALI DI COMPORTAMENTO DEI DESTINATARI

In attuazione dei principi di DACI come sopra enunciati, i Destinatari devono:

- adottare ogni misura necessaria a prevenire la violazione dei principi etici della Società e vigilare sulla osservanza degli stessi;
- rispettare la normativa vigente nonché tutti i provvedimenti adottati dalle Autorità competenti nei confronti della Società (ivi compresi eventuali provvedimenti che applichino sanzioni o misure cautelari);
- astenersi dal porre in essere comportamenti illegittimi o scorretti al fine di raggiungere gli obiettivi personali e/o societari;
- tutelare e valorizzare le risorse umane garantendo pari opportunità di crescita umana e professionale, nonché condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale;
- utilizzare responsabilmente le risorse della Società, anche al fine del rispetto dell'ambiente e dei diritti delle generazioni future ed astenersi dall'utilizzarle per scopi diversi da quelli ad esse proprie;
- astenersi dal porre in essere attività e/o comportamenti in contrasto con i compiti e le responsabilità loro assegnati;
- astenersi dal perseguire interessi personali o di terzi a detrimento di quelli istituzionali della Società;
- astenersi dall'utilizzare il nome della Società e dallo sfruttare la reputazione della stessa, nell'interesse personale e/o di terzi;
- collaborare affinché i canali di *whistleblowing* possano operare nel rispetto della riservatezza del segnalante in buona fede, astenendosi da qualunque conseguenza ritorsiva o discriminatoria nei suoi confronti.

Regole di comportamento nei rapporti con la Pubblica Amministrazione

I rapporti con la Pubblica Amministrazione sono gestiti nel rispetto della normativa vigente, dei principi etici e di comportamento definiti nelle regole di Gruppo.

È vietato offrire, in maniera diretta o attraverso terzi soggetti, denaro o doni a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o a loro parenti, sia italiani sia di altri Paesi, salvo che si tratti di doni o utilità d'uso, di modico valore, secondo le disposizioni anticorruzione vigenti, e comunque entro i limiti stabiliti nella policy di Gruppo.

È vietato, in ogni caso, compiere direttamente o attraverso terzi qualsiasi atto di corruzione o concussione nei rapporti con la Pubblica Amministrazione.

In particolare, è vietato qualsiasi comportamento (anche se posto in essere nell'interesse e/o a vantaggio della Società) diretto e/o, comunque volto, ad offrire o promettere (o a far offrire o a far promettere) denaro o altra utilità non dovuti (ivi comprese opportunità di impiego e/o commerciali,

omaggi o altre informazioni) ad un pubblico ufficiale o ad un incaricato di un pubblico servizio per indurlo a compiere, omettere o ritardare un atto del suo ufficio o a influenzarne l'esercizio della funzione ovvero a compiere un atto contrario ai suoi doveri, o anche soltanto per agevolare o facilitare un comportamento dovuto.

DACI non impiega inoltre nei rapporti con la P.A. collaboratori, consulenti o altri terzi che possano generare conflitti di interesse.

È vietato ricorrere a qualsiasi tipo di inganno, compreso il silenzio su circostanze che devono essere rese note, tale da indurre in errore chiunque ed arrecare un danno alla Pubblica Amministrazione, ottenendo indebitamente un profitto (es.: sgravi di oneri, anche di natura previdenziale, agevolazioni fiscali o esenzioni dal pagamento di contributi previdenziali), per sé o per altri (ivi compresa la Società). Nel caso la Società ottenga contributi pubblici, li utilizza in conformità agli obiettivi dichiarati e concordati con la P.A.

Anche nei rapporti con le Autorità Giudiziarie, i Destinatari serbano un comportamento rispettoso, e non intralciano indagini né favoriscono o danneggiano una delle parti di un processo penale, civile e/o amministrativo.

Regole di comportamento nella governance della Società e nell'approntamento delle comunicazioni sociali

DACI si impegna a mantenere un assetto di *governance* in linea con le disposizioni vigenti e le *best practice*, efficiente e trasparente.

Conscia dell'importanza dell'accuratezza, completezza e trasparenza delle informazioni contabili, si impegna a seguire i criteri di bilancio previsti dalla legge ed i principi contabili rilevanti, uniformando altresì il proprio sistema a quello giapponese volto ad assicurare adeguati controlli interni sui dati finanziari e contabili e ad ispirare così negli *stakeholder* la massima fiducia sulla rappresentazione corretta della gestione e del proprio stato patrimoniale ed economico.

A questo scopo, tutti i propri Dipendenti e collaboratori prestano la massima collaborazione nella trasmissione veritiera e solerte delle rispettive informazioni.

La Società consente inoltre agli organi di controllo, alla società di revisione contabile esterna e all'OdV gli accessi necessari a svolgere le verifiche periodiche del caso, badando altresì a evitare conflitti di interesse con i componenti di tali entità.

DACI si impegna inoltre a collaborare con le Autorità di Vigilanza e Giudiziarie in maniera trasparente, a rispettarne il ruolo istituzionale e ad assicurare quando necessari flussi di informazione corretti e solleciti.

La Società cura anche la comunicazione all'esterno, vietando la diffusione di notizie false e ogni altro artificio che possa impattare sul pubblico degli interessati in maniera ingannevole o fallace.

DACI richiede ai propri consiglieri di amministrazione di dichiarare ogni interesse che, per conto proprio o di terzi, abbiano in una determinata operazione della Società, e di attenersi più nello specifico alla normativa di riferimento in materia di conflitto. Tutti gli esponenti della Società, più in generale, devono assicurare che le decisioni aziendali siano sempre prese nell'interesse della Società stessa e devono fornire adeguata informazione nel caso in cui sussista un loro contemporaneo interesse personale.

Previsioni in materia di lotta al riciclaggio, al terrorismo e alla criminalità organizzata nazionale e transnazionale.

DACI si impegna ad evitare che il proprio sistema contabile e finanziario sia in qualunque modo impiegato a fini di riciclaggio, autoriciclaggio e finanziamento del terrorismo, nonché a impedire ogni forma di infiltrazione o contaminazione con la criminalità organizzata.

A questo fine tutti i Destinatari sono impegnati nell'attenta verifica dei propri interlocutori esterni e nell'assicurare la più precisa tracciabilità delle operazioni finanziarie compiute, nonché ad effettuare e a ricevere pagamenti nel più rigoroso rispetto della normativa antiriciclaggio.

Regole di comportamento a tutela della personalità individuale, della vita e dell'incolumità individuale

I Destinatari evitano qualsiasi comportamento lesivo della dignità umana e della personalità individuale e offrono all'utente finale la sicurezza e la qualità dei prodotti Daikin.

L'intera popolazione aziendale è altresì impegnata a evitare il cagionamento di qualunque forma di malattia, lesione o malessere, nei confronti di chiunque, in conseguenza dell'attività svolta per DACI.

Tutto il personale è assunto con regolare contratto di lavoro, senza alcuna forma di illecito sfruttamento del bisogno altrui, e nella garanzia di pari opportunità.

Regole di comportamento a tutela della salute e sicurezza sul lavoro

I Destinatari si impegnano espressamente a rispettare la legislazione vigente in materia di salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

La Società si impegna affinché:

- (i) fin dalla fase di definizione di nuove attività o nella revisione di quelle esistenti, gli aspetti della sicurezza siano considerati contenuti essenziali;
- (ii) tutti i lavoratori siano formati, informati e sensibilizzati per svolgere i loro compiti in sicurezza e per assumere le loro responsabilità in materia di salute e sicurezza su lavoro;
- (iii) tutti i lavoratori partecipino, secondo le proprie attribuzioni e competenze, al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza assegnati.

I principi e i criteri fondamentali in base ai quali vengono prese le decisioni, di ogni tipo e ad ogni livello, in materia di salute e sicurezza sul lavoro sono di seguito indicati:

- (iv) eliminare i rischi e, ove ciò non sia possibile, ridurli al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnologico;
- (v) valutare i rischi che non possono essere eliminati;
- (vi) rispettare i principi ergonomici e di salubrità nei luoghi di lavoro nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro, nella definizione dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;

- (vii) tenere conto del grado di evoluzione della tecnica;
- (viii) programmare le misure di prevenzione degli infortuni sul lavoro, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- (ix) definire specifici obiettivi e programmi di miglioramento, volti alla minimizzazione di infortuni e malattie professionali, nonché a garantire l'igiene e la sicurezza del lavoro.

Regole di comportamento a tutela dell'ambiente

I Destinatari si impegnano a rispettare la legislazione vigente in materia ambientale e ad attuare misure preventive per evitare o quantomeno minimizzare l'impatto ambientale delle attività aziendali.

La Società si propone di contribuire positivamente a uno sviluppo sostenibile gestendo e riducendo gli impatti ambientali diretti e indiretti delle attività svolte.

In particolare, la Società persegue i seguenti obiettivi:

- a) gestire le attività utilizzando le risorse naturali in maniera efficiente, minimizzando, in particolare, gli impatti sull'ambiente legati ai consumi di energia, carta e acqua, alla produzione di rifiuti e alle emissioni di gas "a effetto serra";
- b) orientare le scelte di gestione in modo da incentivare l'adozione di strategie sostenibili e l'utilizzo dell'energia da fonti rinnovabili;
- c) orientare le scelte di approvvigionamento verso i fornitori che si allineano con i principi espressi nel presente documento;
- d) sensibilizzare i Partner alla protezione dell'ambiente escludendo dal novero dei propri fornitori quelli responsabili di gravi danni ambientali.

Ciascun Destinatario deve riconoscere la salvaguardia dell'ambiente come bene primario ed è tenuto a fare quanto possibile per migliorare attivamente l'efficienza con la quale vengono utilizzati beni e risorse della Società e utilizzare prodotti e/o servizi che offrano benefici ambientali.

Rapporti con i Dipendenti e i Prestatori di lavoro

Daikin Air Conditioning Italy S.r.l. attribuisce la massima importanza alle proprie risorse umane, che costituiscono un fattore indispensabile per l'esistenza, lo sviluppo ed il successo della Società stessa.

In tale ottica, la Società contribuisce direttamente allo sviluppo delle professionalità dei propri Dipendenti, rispettandone il modo di essere e le aspirazioni.

La Società, nei rapporti di lavoro e collaborazione, valorizza le competenze, le potenzialità e l'impegno dei Dipendenti, adoperando con criteri di valutazione oggettivi relativi alle qualifiche professionali e alle capacità individuali, offrendo pari opportunità di crescita economica e professionale secondo il contributo apportato da ciascuno.

La Società non ammette alcuna forma di discriminazione riferita a condizioni fisiche, alle opinioni politiche, alla nazionalità, alla religione, al sesso e all'orientamento sessuale. Non sono consentiti favoritismi, clientelismo o nepotismo.

La Società incoraggia e protegge coloro che utilizzando i canali di *whistleblowing* segnalino in buona fede e con adeguato scrupolo condotte illecite rilevanti ai sensi del d. lgs. 231/2001 o violazioni del Modello 231 e del presente Codice. Vieta inoltre ogni comportamento ritorsivo o discriminatorio nei confronti di tali segnalanti e interviene con sanzioni disciplinari contro chi violi le misure a tutela del segnalante nonché contro chi effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

Registrazione e tracciabilità delle operazioni

Le attività volte al perseguimento degli scopi della Società devono essere legittime, coerenti, congrue, conoscibili e tracciabili, mediante corretta ed adeguata registrazione.

Ogni operazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

Per ogni operazione deve esistere un adeguato supporto documentale (che non potrà essere distrutto o cancellato) al fine di poter procedere, in qualunque momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione e individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa.

Trattamento delle Informazioni Riservate della Società

Le Informazioni Riservate della Società sono beni di valore e così, dunque, la protezione delle stesse è essenziale ai fini della crescita e della capacità a competere della Società.

I Destinatari, pertanto, non devono:

- rivelare a terzi e/o diffondere le Informazioni Riservate, eccezion fatta per i casi in cui ciò sia stato autorizzato;
- utilizzare le Informazioni Riservate a beneficio personale.

Anche qualora dovesse interrompersi o cessare il rapporto dei Destinatari con la Società, è obbligo di questi ultimi proteggere e, comunque, non divulgare le Informazioni Riservate fino a che queste non diventino di dominio pubblico.

Responsabilità per i beni e le risorse della Società

I Destinatari sono responsabili di tutti i beni e le risorse della Società poste sotto la loro custodia, nonché della protezione degli stessi contro il rischio di perdite e/o danni.

Utilizzo dei beni e delle risorse della Società

I beni e le risorse della Società (ivi incluse le risorse informatiche) devono essere utilizzati esclusivamente per gli scopi ai quali sono stati destinati ed in conformità a quanto previsto dalle procedure e/o regole adottate dalla Società stessa.

I Destinatari sono tenuti ad operare con la diligenza necessaria per tutelare i beni e le risorse della Società, evitandone utilizzi impropri che possano causare danno e/o riduzione della funzionalità o, comunque, utilizzi in contrasto con l'interesse della Società.

I Destinatari devono proteggere tali beni e risorse al fine di impedirne l'uso improprio e/o fraudolento. Non è consentito ai Destinatari utilizzare i beni e le risorse della Società per svolgere attività personali e/o attività estranee al proprio incarico, salvo che sia la stessa Società ad autorizzare espressamente - e per iscritto - l'uso promiscuo degli stessi.

Liberalità, sponsorizzazioni e omaggi sono possibili solamente se di valore modico e nel rigoroso rispetto di apposite procedure e *policy anti-bribery*.