



Daikin Air Conditioning Italy S.p.A.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

EX D. LGS. 231/2001

DEFINIZIONI.....	7
PARTE GENERALE	10
CAPITOLO 1 La responsabilità amministrativa degli enti di cui al d. lgs. 231/2001	11
1. La responsabilità amministrativa dipendente da reato delle società: il d. lgs. 231/2001	11
2. Il modello organizzativo	11
3. I reati presupposto e il sistema sanzionatorio	14
CAPITOLO 2 Daikin Air Conditioning Italy S.p.A.	15
1. Daikin Air Conditioning Italy S.p.A.....	16
2. La presenza sul territorio.....	16
3. L'identità e i valori di DACI	17
4. Le certificazioni di qualità.....	18
CAPITOLO 3 L'adozione del modello da parte di Daikin Air Conditioning Italy S.p.A.....	18
1. DACI e l'adozione del Modello	19
2. Le Linee Guida	19
3. Il Modello 231: funzione	20
4. La struttura del modello.....	21
5. Principi di fondo e regole generali di comportamento	23
6. Destinatari del Modello.....	23
7. La diffusione del Modello e l'attività formativa	24
CAPITOLO 4 L'Organismo di Vigilanza	26
1. L'Organismo di Vigilanza di DACI: composizione	26
2. Cause di ineleggibilità e decadenza.....	27
3. Professionalità.....	28
4. Continuità d'azione	29
5. Flussi informativi	30
CAPITOLO 5 Il sistema disciplinare.....	33

1. Funzioni del sistema disciplinare.....	33
2. Sanzioni nei confronti dei dipendenti	34
3. Sanzioni nei confronti dei dirigenti	36
4. Sanzioni nei confronti degli amministratori.....	37
5. Sanzioni nei confronti dei Sindaci	37
6. Sanzioni nei confronti dei membri dell’OdV	38
7. Sanzioni nei confronti dei Collaboratori Esterni.....	38
PARTE SPECIALE N. 1 REATI NEI CONFRONTI DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE.....	38
1. I reati nei confronti della Pubblica Amministrazione di cui agli artt. 24, 25, 25-undecies d. lgs. 231/2001.....	38
2. Enti e qualifiche pubblicistiche.....	38
3. Le singole fattispecie presupposto.....	38
4. Le attività sensibili	38
5. Principi generali di comportamento	38
6. Principi di comportamento specifici nelle singole Attività Sensibili.....	38
7. Flussi informativi nei confronti dell’OdV.....	38
PARTE SPECIALE N. 2 REATI SOCIETARI	38
1. I reati societari di cui all'art. 25-ter d. lgs. 231/2001	38
2. Le attività sensibili	38
3. Principi generali di comportamento	38
4. Principi di comportamento specifici nelle singole Attività Sensibili.....	38
5. Flussi informativi nei confronti dell’OdV.....	38
PARTE SPECIALE N. 3 REATI DI RICICLAGGIO E REATI CON FINALITÀ DI TERRORISMO.....	38
1. I reati presupposto di cui all'art. 25-octies e all’art. 25-quater d. lgs. 231/2001	38
2. Le attività sensibili	38

3. Principi generali di comportamento	38
4. Principi di comportamento specifici nelle singole Attività Sensibili.....	38
5. Flussi informativi nei confronti dell'OdV.....	38
PARTE SPECIALE N. 4 REATI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE E IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE	38
1. I reati presupposto di cui all'art. 25- <i>quinquies</i> e all'art. 25- <i>duodecies</i> d. lgs. 231/2001	38
2. Le attività sensibili	38
3. Principi generali di comportamento	38
4. Principi di comportamento specifici nelle singole Attività Sensibili.....	38
5. Flussi informativi nei confronti dell'OdV.....	38
PARTE SPECIALE N. 5 REATI IN VIOLAZIONE DELLE NORME A TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LAVORO	38
1. Le fattispecie presupposto di cui all'art. 25- <i>septies</i> d. lgs. 231/2001	38
2. Le Aree Sensibili di riferimento	38
3. Principi generali di comportamento	38
4. Struttura organizzativa e principi di comportamento specifici nelle singole Aree Sensibili di riferimento	38
PARTE SPECIALE N. 6 ABUSI DI MERCATO	38
1. Gli abusi di mercato richiamati dall'art. 25- <i>sexies</i> d. lgs. 231/2001.....	38
2. <i>Risk-assessment</i> e principi fondamentali di comportamento.....	38
PARTE SPECIALE N. 7 REATI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA E CRIMINALITÀ TRANSNAZIONALE	38
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	38
2. Le attività sensibili	38
3. Principi generali di comportamento	38
4. Principi di comportamento specifici nelle singole Attività Sensibili.....	38

5. Flussi informativi nei confronti dell'OdV.....	38
PARTE SPECIALE N. 8 REATI INFORMATICI E REATI IN VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE	38
1. Le fattispecie presupposto di cui all'art. 24-bis d. lgs. 231/2001.....	38
2. I delitti in violazione del diritto d'autore di cui all'art. 25-novies d. lgs. 231/2001.....	38
3. Le attività sensibili	38
4. Principi generali di comportamento	38
5. Principi di comportamento specifici nelle singole Attività Sensibili.....	38
6. Flussi informativi nei confronti dell'OdV.....	38
PARTE SPECIALE N. 9 REATI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO E CONTRAFFAZIONE.....	38
1. Le fattispecie presupposto di cui all'art. 25-bis 1 e di cui all'art. 25-bis d. lgs. 231/2001	38
2. Le attività sensibili	38
3. Principi generali di comportamento	38
4. Principi di comportamento specifici nelle singole Attività Sensibili.....	38
5. Flussi informativi nei confronti dell'OdV.....	38
PARTE SPECIALE N. 10 REATI AMBIENTALI.....	38
1. Le fattispecie presupposto di cui all'art. 25-undecies d. lgs. 231/2001	38
2. Le Aree Sensibili di riferimento	38
3. Principi generali di comportamento	38
4. Principi di comportamento specifici nelle Attività Sensibili	38
5. Flussi informativi nei confronti dell'OdV.....	38
PARTE SPECIALE N. 11 CORRUZIONE TRA PRIVATI	38
1. Il reato di corruzione tra privati di cui all'art. 2635 c.c.	38
2. Le attività sensibili	38
3. Principi generali di comportamento	38
4. Principi di comportamento specifici nelle singole Attività Sensibili.....	38



5. Flussi informativi nei confronti dell'OdV.....	38
APPENDICE – Principi Etici di Daikin Air Conditioning Italy S.p.A.....	38

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, i *Partner Installer*, 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 2014.
- **“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.
- **“Partner Installer”**: gli installatori selezionati Daikin.
- **“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”**: le fattispecie di reato e gli illeciti amministrativi che possono determinare la responsabilità amministrativa degli enti di cui al d. lgs. 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 e amministrativi (i cd. *reati presupposto*) 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 l’illecito sia 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).

2. Il modello organizzativo

In secondo luogo, sul piano soggettivo, i criteri di imputazione prevedono che l’ente collettivo risponda dell’illecito commesso a suo beneficio dalla persona fisica qualora sussista una cd. **colpa d’organizzazione**. La responsabilità derivante dal d. lgs. 231/2001 scatta cioè nel caso in cui l’ente non abbia adottato ed efficacemente attuato un **modello di organizzazione, gestione e controllo** volto a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

In particolare, il d. lgs. 231/2001 distingue il percorso di imputazione a seconda che il reato sia stato commesso da una persona in posizione apicale o da

una in posizione sottoposta, ma in entrambi i casi la presenza o meno di un modello organizzativo è il fattore chiave che può determinare l'esenzione da responsabilità per la persona giuridica.

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).

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.

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.

Il decreto 231 prevede, inoltre, che il Modello debba rispondere alle seguenti esigenze:

- i. individuare le aree a rischio (dette anche "attività sensibili") di commissione dei Reati Presupposto;
- ii. prevedere specifici protocolli per regolare la formazione e l'attuazione delle decisioni aziendali in relazione ai reati da prevenire;
- 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;

- v. adottare un sistema disciplinare interno per sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Ancora, il modello organizzativo deve essere calibrato sulla natura e sulle dimensioni dell'organizzazione, nonché sul tipo di attività svolta dall'ente.

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 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, 2-ter, 2-quater*, il modello organizzativo deve altresì includere per essere ritenuto idoneo:

- uno o più canali che consentano ai soggetti apicali e sottoposti di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del d. lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione e almeno uno di questi deve essere idoneo a garantire tale riservatezza con modalità informatiche;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- nel sistema disciplinare sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

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 punita la stessa società accanto a lei.

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 e, da ultimo, dalla legge 27 maggio 2015, n. 69);
- (ii) i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis* introdotto dal d.l. 25 settembre 2001, n. 350, successivamente modificato dalla legge 23 luglio 2009, n. 99);
- (iii) 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, da ultimo, modificato dalla legge 27 maggio 2015 n. 69);
- (iv) i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater* introdotto dalla legge 14 gennaio 2003, n. 7);
- (v) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 *quater*-1 introdotto dalla legge 9 gennaio 2006, n. 7);
- (vi) i reati contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies* introdotto dalla legge 11 agosto 2003, n. 228 e successivamente modificato da ultimo dal d. lgs. 4 marzo 2014 n. 39);
- (vii) i reati e gli illeciti amministrativi di abuso di mercato (art. 25-*sexies* introdotto dalla legge 18 aprile 2005, n. 62);
- (viii) i reati "transnazionali" (introdotti dalla legge 16 marzo 2006, n. 146);
- (ix) i reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi 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);
- (x) 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 integrato con il reato di "autoriciclaggio" dalla legge 15 dicembre 2014, n. 186);
- (xi) i delitti informatici e il trattamento illecito dei dati (art. 24-*bis* introdotto dalla legge 18 marzo 2008, n. 48);

(xii) i delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 *bis*-1 introdotto dalla legge 23 luglio 2009, n. 99);

(xiii) 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);

(xiv) i delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies* introdotto dalla legge 23 luglio 2009, n. 99);

(xv) 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);

(xvi) 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).

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.

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 dell'illecito e delle condizioni economico-patrimoniali dell'ente, sia – per gli illeciti più gravi – sanzioni **interdittive**, le quali possono andare dalla revoca di contributi, al divieto di pubblicizzare beni o servizi, sino al divieto di contrattare con la P.A. ed all'interdizione (temporanea e finanche definitiva) dall'esercizio dell'attività.

Completano il quadro sanzionatorio la **confisca** del prezzo o del profitto del reato, che è sempre prevista, e 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 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 La Casa del Condizionatore: numerosi punti vendita selezionati, per i quali è stata studiata un’immagine coordinata.

Specializzati nei prodotti delle linee commerciali sono i *Partner Installer*: alcune centinaia di installatori Daikin selezionati che si dedicano prevalentemente a Sky Air, Sistemi idronici, Vam, VRV e Package.

La distribuzione dei prodotti Daikin viene effettuata anche attraverso i grossisti di materiale idrotermosanitario 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 che costituisce parte

integrante del presente Modello, pubblicato sul sito www.daikin.it, al link https://www.daikin.it/it_it/chi-siamo/la-filosofia-daikin.html 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.

4. Le certificazioni di qualità

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

Ha ottenuto infatti la certificazione Bureau Veritas 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 Bureau Veritas 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 Bureau Veritas 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 e il Modello è stato sottoposto ad aggiornamento in relazione ai requisiti di cui alla l. 179/2017 in materia di c.d. *whistleblowing* in data 22 giugno 2018.

.In attuazione a quanto previsto dal Decreto, in pari data 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 alle 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 aggiornate nel marzo 2014, e dedicate tanto alla parte generale quanto a quella speciale del modello 231. I punti fondamentali individuati dalle Linee Guida possono essere così sintetizzati:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei Reati;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di apposite procedure. Le componenti più rilevanti di tale sistema di controllo sono le seguenti:

- codice etico (o di condotta);
- sistema organizzativo;
- 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:

- 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, nella quale si sono 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.

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. 11 "**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 tra 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;
- 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-*bis1* 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.

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.

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, i *partner installer*, i *franchisee* 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. Questi 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.

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 gestione della 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;
- l'effettuazione periodica di test di *self-assessment* e la partecipazione a corsi di formazione.

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 di DACI: composizione

Come sopra ricordato, elemento chiave di un idoneo modello di organizzazione e gestione e controllo è, in base all'art. 6 co. 1 b) d. lgs. 231/2001, l'esistenza di un organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di spesa, 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.

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 interesse 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.

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 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.

2. Cause di ineleggibilità e decadenza

Non possono essere eletti membri dell'Organismo e, se lo sono, decadono necessariamente ed automaticamente dalla carica:

i. coloro che si trovano nelle condizioni previste dall'art. 2382 c.c., ovvero sia gli inabilitati, interdetti, falliti o condannati ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da uffici pubblici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;

ii. coloro che 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. coloro che sono stati condannati a seguito di sentenza, ancorché non ancora definitiva o emessa ex artt. 444 e ss. c.p.p., anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:

1. per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V c.c. (Disposizioni penali in materia di società e consorzi) e nel r.d. 16 marzo 1942, n. 267, e sue successive modifiche od integrazioni (disciplina del fallimento, del concordato preventivo e della liquidazione coatta amministrativa);

2. a pena detentiva, non inferiore ad un anno, per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;

3. per un delitto contro la pubblica amministrazione, o alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;

4. alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;

5. in ogni caso e a prescindere dall'entità della pena per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal d. lgs. 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.

3. 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 inoltre avere familiarità con tematiche organizzative e aziendali della tipologia che contraddistingue anche DACI, deve infine possedere capacità contabili ed ispettive.

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.

4. Continuità d'azione

L'OdV di DACI opera in maniera *continuativa* il proprio compito di vigilanza sul Modello e 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.

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.

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 a 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 oltre al par. 5.

L'efficacia dell'azione dell'organismo è garantita inoltre dalla sua possibilità di accesso incondizionato ai dati ed 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.

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 della 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.

5. 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.

I flussi in questione sono tanto di tipo periodico (informative cicliche da parte di determinate funzioni aziendali, ad esempio dalla funzione Risorse Umane rispetto alle attività di formazione pianificate) 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.

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 l'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 in buona fede possano segnalare 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, nonché di rinforzare, se del caso, i propri presidi anti-reato.

Come previsto dall'art. 6 co. 2-*bis* d. lgs. 231/2001, i soggetti apicali e i soggetti sottoposti di DACI possono presentare, a tutela dell'integrità di DACI stessa, segnalazioni *circostanziate*, vale a dire presentate in maniera dettagliata e non generica, circa:

- eventuali condotte illecite rilevanti ai sensi del d. lgs. 231/2001, dunque anzitutto comportamenti commissivi o omissivi che integrino un reato ricompreso nel raggio di applicazione della normativa in questione o che appaiano prodromiche a tali comportamenti, o spia di essi, segnalazioni che siano a questo riguardo *fondate su elementi di fatto precisi e concordanti*, dunque basate su un quadro che risulti, alla sensibilità del segnalante, inequivocabilmente specifico, compatto e coerente;
- violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, e dunque scostamenti rispetto alle procedure in vigore o comportamenti comunque difforni dai principi etici che reggono l'attività di DACI;

di cui vengano a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

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. Non possono essere oggetto di segnalazioni *whistleblowing* situazioni non attinenti agli aspetti sopra descritti

Tali segnalazioni possono essere presentate secondo diverse modalità.

Posto che i soggetti sottoposti possono rivolgersi anche al proprio superiore gerarchico, qualora preferiscano muoversi in tal senso, fermo restando che questi canalizzerà poi prontamente le segnalazioni all'OdV, i canali forniti da DACI tanto ai sottoposti quanto agli apicali e altri collaboratori comprendono:

- a) missiva cartacea inviata con dicitura riservata/personale all'indirizzo OdV di Daikin Air Conditioning Italy S.p.A., Via Ripamonti 85, Milano (MI), 20139;
- b) e-mail all'indirizzo dell'OdV organismodivigilanza@daikin.it;
- c) canale *on line* reperibile sul sito della Società alla voce «Segnala una non conformità», in particolare al link https://www.daikin.it/it_it/chi-siamo/la-filosfia-daikin.html, la cui struttura informatica consente la riservatezza dell'identità del segnalante.

Qualunque sia il canale prescelto, sarà garantita la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione, conformemente ai termini e limiti di legge affinché le comunicazioni ricevute siano protette e non accessibili a terzi di sorta, e che sia più in generale garantito il rispetto della *privacy* in conformità alla normativa rilevante e alle linee guida dell'apposita Autorità Garante.

DACI ha infatti quale suo obiettivo quello di garantire al segnalante la necessaria tranquillità e la fiducia sul fatto che ogni suo report, purché svolto in buona fede e con scrupolo, sarà trattato con estrema serietà, con la massima riservatezza, e che non lo esporrà ad alcuna conseguenza negativa.

A questo proposito, la Società vieta qualunque forma di azione ritorsiva, discriminatoria o comunque penalizzante, effettuata tanto in via diretta quanto in via indiretta nei confronti del segnalante in buona fede e ricorda a tutto il proprio personale che ogni licenziamento, demansionamento, o altra misura ritorsiva o discriminatoria sono nulli per legge e possono essere denunciati all'Ispettorato nazionale del lavoro sia dal segnalante che dall'organizzazione sindacale dallo stesso indicata (art. 6 co. 2-*quater* e 2-*ter* d. lgs. 231/2001).

La Società sottopone a sanzione disciplinare, come previsto dall'art. 6 co. 2-*bis* c) d. lgs. 231/2001, chiunque violi l'impegno di riservatezza nella gestione della segnalazione e le cautele conseguentemente adottate, e si riserva altresì ogni opportuna azione disciplinare e/o legale nei confronti di chi ponga in essere azioni ritorsive o discriminatorie ai danni del segnalante in conseguenza della sua segnalazione.

Qualora il segnalante effettuasse tuttavia segnalazioni che si rivelassero infondate, con dolo o colpa grave, sarà passibile di sanzione disciplinare. .

L'OdV esamina le segnalazioni ricevute, effettuando se del caso, con modalità che garantiscano l'opportuna riservatezza e conformemente anche al proprio regolamento, un'istruttoria tempestiva. L'organismo può convocare e conferire con l'autore, con la persona cui l'eventuale violazione del Modello è attribuita, così come con le eventuali persone in grado di riferire circostanze utili su quanto occorso.

L'OdV informa quindi di quanto emerso il CdA, cui può altresì proporre eventuali azioni disciplinari, e il Collegio Sindacale.

A completamento di quanto detto, nell'ambito delle politiche di Gruppo all'OdV sono inoltre trasmesse le segnalazioni che pervengono all'indirizzo *anti-bribery* creato dalla Società nell'ambito specifico della politica aziendale volta al contrasto alla corruzione (antibribery@daikin.it). Anche queste segnalazioni sono trattate con riservatezza e non espongono il segnalante in buona fede ad alcuna conseguenza ritorsiva o discriminatoria.

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 le infrazioni delle regole di comportamento racchiuse o comunque richiamate nel presente documento, ivi incluso il Codice Etico.

In conformità alle *best practice* delineate da dottrina, giurisprudenza e associazioni di categoria, 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 proporzione e di rispetto del contraddittorio.

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.

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 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.

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, in particolare: a) violando le misure a tutela del segnalante; b) effettuando con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate. La Società può porre inoltre in essere ogni opportuna azione disciplinare e/o legale nei confronti di chi ponga in essere azioni ritorsive o discriminatorie ai danni del segnalante in conseguenza della sua segnalazione.

2. 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, *inter alia*, 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 o infrazioni del Modello;
- 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.

3. 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, *inter alia*, 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 o infrazioni del Modello;
- 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 verbale da parte dell'amministratore delegato;
- b) richiamo scritto mediante comunicazione dell'amministratore delegato;
- c) meccanismi di sospensione temporanea;
- d) licenziamento.

4. 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 del Modello da parte dei membri del CdA devono essere comunicate tempestivamente dall'OdV al presidente del CdA ed al Collegio Sindacale.

Il CdA procede agli accertamenti necessari, valuta l'infrazione e assume i provvedimenti più idonei nei confronti del componente autore della violazione, che possono includere la revoca in via cautelare dei poteri delegati, nonché la convocazione dell'Assemblea dei soci per disporre l'eventuale sostituzione.

Il CdA agisce con il supporto dell'OdV e delibera a maggioranza assoluta dei presenti, escluso l'amministratore autore della violazione, sentito il 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.

5. Sanzioni nei confronti dei Sindaci

In caso di violazione delle regole del Modello, incluse quelle a tutela del *whistleblowing*, da parte di un sindaco, l'OdV informa il presidente del Collegio Sindacale e il CdA per l'opportuna valutazione, e perché vengano adottati – 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.

6. 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* sono di competenza del CdA, sentito il Collegio Sindacale.

7. 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 risoluzione del rapporto contrattuale.