



DAIKIN APPLIED EUROPE S.p.A.

Documento di Sintesi
relativo al

Modello di Organizzazione e Gestione
Decreto Legislativo n. 231/2001

“Modello Organizzativo”

Parte Speciale H

Delitti contro la personalità individuale

INDICE

1.	I DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE	3
1.1	Premessa	3
1.2	La tipologia dei reati	3
1.3	I reati astrattamente configurabili in Daikin Applied Europe	5
1.4	Le attività sensibili.....	5
1.5	Gli impegni della Società in materia di prevenzione delle fattispecie analizzate	5
1.6	Principi e norme di comportamento per i Destinatari	6
1.7	Procedure specifiche	8
1.8	Verifiche e flusso informativo verso l'Organismo di Vigilanza	8

1. I DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE

1.1 Premessa

La presente Parte Speciale è dedicata ai delitti di cui all'art. 25quiquies del D. Lgs. 231/2001, introdotto nel corpus del Decreto dall'art. 5, L. 11 agosto 2003, n. 228 (*"Misure contro la tratta di persone"*), al quale si deve la nuova fisionomia degli articoli 600, 601 e 602 c.p. (rispettivamente dedicati, a partire da tale momento, a *"Riduzione o mantenimento in schiavitù e servitù"*, *"Tratta di persone"*, *"Acquisto e alienazione di schiavi"*) e l'introduzione delle nuove figure delittuose tra i reati presupposto della responsabilità da reato degli enti.

In seguito, l'articolo 25quiquies ha conosciuto una ulteriore modifica normativa, apportata dall'art. 10, co.1, lett. a) della L. 6 febbraio 2006, n. 38 (*"Disposizioni in tema di lotta contro lo sfruttamento sessuale dei bambini e la pedopornografia anche a mezzo internet"*), la quale ha introdotto, tra le altre novità, l'articolo 600quater1 c.p. (*"Pornografia virtuale"*), con ricadute in termini di responsabilità da reato degli enti, come meglio si vedrà nel proseguito della presente Parte Speciale.

L'introduzione, infine, nel novero dei delitti presupposto contro la responsabilità individuale, dell'art. 609undecies c.p., è dovuta all'art. 3 del D. Lgs. 4 marzo 2014, n. 39 (*"Attuazione della direttiva 2011/93/UE relativa alla lotta contro l'abuso e lo sfruttamento sessuale dei minori e la pornografia minorile, che sostituisce la decisione quadro 2004/68/GAI"*).

La Legge n. 199 del 2016 ha modificato l'articolo 25quiquies, comma 1, lettera a), del D.Lgs. 231/2001 introducendo il nuovo reato di cui all'art. 603bis del codice penale recante *"Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro"* (c.d. caporalato).

Le condotte rilevanti che possono dare origine alla responsabilità amministrativa diretta per la Società, nel cui interesse o vantaggio è stato compiuto l'illecito, hanno per oggetto i reati di cui si fornisce la descrizione nel successivo paragrafo.

1.2 La tipologia dei reati

a) Riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù (art. 600 c.p.)

Il delitto in esame è integrato dalla condotta di chi eserciti su di una persona poteri corrispondenti a quelli del diritto di proprietà, ovvero dalla riduzione o mantenimento di una persona in uno stato di soggezione continuativa, costringendola a prestazioni lavorative o sessuali ovvero all'accontentamento, o ancora a prestazioni che ne comportino lo sfruttamento, ovvero infine al prelievo di organi (comma 1).

La disposizione precisa (comma 2) che la riduzione o il mantenimento in stato di soggezione ha luogo quando la condotta sia attuata mediante violenza, minaccia, inganno, abuso di autorità o approfittamento di una situazione di vulnerabilità, di inferiorità fisica o psichica o di una situazione di necessità, o ancora mediante la dazione o la promessa di denaro o di diversi vantaggi a chi eserciti una autorità sulla persona.

b) Prostituzione minorile (art. 600bis c.p.)

La condotta incriminata da tale disposizione consiste nel reclutamento ovvero nell'induzione alla prostituzione di persona di età minore, ovvero nel trarne altrimenti profitto (comma 1, n. 1), o ancora nel favoreggiamento, nello sfruttamento, nella gestione, nell'organizzazione o nel controllo della prostituzione di persona di età inferiore agli anni diciotto (comma 1, n. 2).

La norma in esame punisce altresì – sia pure con pena inferiore – chiunque compia atti sessuali con un minore di età compresa tra i quattordici e i diciotto anni, in cambio di un corrispettivo in denaro o altra utilità, anche soltanto promessi (comma 2).

c) Pornografia minorile (art. 600ter c.p.)

Le condotte sanzionate dalla norma in commento e suscettibili di ingenerare una responsabilità da reato dell'ente, se commesse nel suo interesse o a suo vantaggio, consistono nella realizzazione - utilizzando minori di anni diciotto - di esibizioni o spettacoli pornografici, ovvero nella produzione di materiale pornografico (comma 1, n. 1), nel reclutamento, ovvero nell'induzione di minori di anni diciotto a partecipare

ad esibizioni o spettacoli siffatti, ovvero nel trarre altrimenti profitto da questi ultimi (comma 1, n. 2), nel commercio del materiale pornografico di cui al primo comma (comma 2), nella distribuzione, divulgazione, diffusione o pubblicizzazione – anche per via telematica – del materiale pornografico di cui al primo comma, ovvero nella distribuzione o divulgazione di notizie o informazioni finalizzate all’adescamento o allo sfruttamento sessuale di minori (comma 3), ovvero infine nella offerta o cessione ad altri, anche a titolo gratuito – fuori dai casi sanzionati dai commi precedenti – del materiale pornografico di cui al primo comma (comma 4).

d) Detenzione di materiale pornografico (600quater c.p.)

La disposizione punisce chi, al di fuori delle ipotesi previste dall’art. 600ter c.p., consapevolmente si procuri o detenga materiale pornografico realizzato utilizzando minori degli anni diciotto.

e) Pornografia virtuale (art. 600quater1 c.p.)

La norma in esame, richiamata dall’art. 25quiquies in relazione al possibile oggetto materiale delle condotte – rilevanti ai fini della responsabilità della Società - di cui agli 600ter e 600quater c.p., precisa che le predette disposizioni si applicano altresì allorché il materiale pornografico rappresenti immagini virtuali, realizzate utilizzando immagini di minori o parti di esse (comma 1), intendendo per “*immagini virtuali*” quelle realizzate con tecniche di elaborazione grafica non associate, in tutto o in parte, a situazioni reali, la cui qualità di rappresentazione fa apparire come vere situazioni non reali.

f) Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600quiquies c.p.)

La disposizione in commento punisce chiunque organizzi o propagandi viaggi finalizzati alla fruizione di attività di prostituzione in danno di minori, o comunque comprendenti tale attività.

g) Tratta di persone (art. 601 c.p.)

La norma in esame punisce chiunque, con le stesse modalità di cui all’art. 600 c.p., recluti, introduca nel territorio dello Stato, trasferisca anche fuori di esso, trasporti, ceda l’autorità sulla persona, ospiti una o più persone, le quali ultime si trovino nelle condizioni di cui all’art. 600 c.p., ovvero chiunque realizzi le stesse condotte su una o più persone mediante inganno, violenza, minaccia, abuso di autorità o approfittamento di una situazione di vulnerabilità, di inferiorità fisica o psichica o di una situazione di necessità, ovvero mediante promessa o dazione di denaro a persona che su di esse abbia autorità, al fine di indurre o costringere le persone offese a prestazioni lavorative, sessuali, all’accattonaggio, o comunque al compimento di attività illecite che ne comportino lo sfruttamento, ovvero infine al prelievo di organi (comma 1).

Ove la persona offesa delle condotte sopra descritte sia di età minore, la tratta è punita anche se realizzata anche con modalità diverse da quelle di cui al primo comma (comma 2).

h) Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.)

La disposizione – sussidiaria rispetto a quella di cui all’art. 601, di cui fa salva l’applicazione – punisce chiunque, fuori dai casi di cui all’art. 601 c.p., acquisti, alieni o ceda una persona che si trovi nella condizione di schiavitù di cui all’art. 600 c.p.

i) Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603bis c.p.)

Tale reato, meglio noto come caporalato, previsto e punito dall’art. art. 603bis c.p. è costituito dalla condotta di chi 1) recluta manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori; 2) utilizza, assume o impiega manodopera, anche mediante l’attività di intermediazione di cui al numero 1), sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno. Ai sensi dell’art. 603bis, co. 3, c.p., costituisce indice di sfruttamento la sussistenza di una o più delle seguenti condizioni: 1) la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla

quantità e qualità del lavoro prestato; 2) la reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie; 3) la sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro; 4) la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti.

1.3 I reati astrattamente configurabili in Daikin Applied Europe

OMISSIS

1.4 Le attività sensibili

OMISSIS

1.5 Gli impegni della Società in materia di prevenzione delle fattispecie analizzate

Daikin Applied Europe si impegna a gestire le proprie attività secondo criteri di massima trasparenza e correttezza, nel rispetto della normativa applicabile e di ogni altra disposizione pertinente. A tal fine, gli impegni assunti dalla Società sono i seguenti:

- il coinvolgimento e la sensibilizzazione di tutta la struttura direttiva, dell'insieme dei dipendenti e di coloro che lavorano per conto dell'organizzazione verso una cultura di responsabilità e di attenzione alle tematiche della trasparenza e della legalità;
- garantire che tutte le attività vengano condotte nel pieno rispetto delle prescrizioni legali applicabili, nonché di tutte le regole aziendali finalizzate a prevenire la possibile commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/01, con la consapevolezza da parte del personale, coinvolto nei processi ritenuti sensibili, dei rischi potenziali di reato di cui al medesimo D.Lgs. 231/01;
- la realizzazione di idonei interventi formativi per il personale aziendale rispetto ai rischi potenziali di reato di cui al D.Lgs. 231/01;
- la previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello Organizzativo al fine di prevenire i reati di cui al D.Lgs. 231/01;
- la previsione di idonei flussi informativi da parte del personale dipendente verso l'Organismo di Vigilanza della Società in merito ad ogni criticità capace di determinare il rischio di commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/01.

Daikin Applied Europe, inoltre, assicura:

- l'esistenza di disposizioni e/o di procedure aziendali standardizzate idonee a fornire principi di comportamento, modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili, nonché idonee modalità di archiviazione della documentazione rilevante;
- la tracciabilità di ogni operazione afferente alle attività sensibili, con particolare riguardo a: *i)* la registrazione di ogni operazione, con riferimento alla data di compilazione, alla data di presa visione del documento e della firma riconoscibile del compilatore e supervisore; *ii)* la verificabilità *ex post*, eventualmente tramite adeguati supporti documentali, del processo decisionale, con riferimento altresì alla motivazione di ciascuna scelta operativa, a garanzia della massima trasparenza; *iii)* una disciplina dettagliata in ordine alla possibilità di cancellare o distruggere le registrazioni effettuate;
- un'adeguata segregazione di compiti, per quanto possibile, con separazione delle attività tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla e con individuazione, per quanto possibile, di un Responsabile per ciascuna attività sensibile;

- lo svolgimento periodico, da parte del Responsabile di ciascuna attività sensibile, di attività di monitoraggio, nonché, ove richiesto, di stesura della relativa reportistica e di trasmissione della stessa all'Organismo di Vigilanza;
- un sistema formalizzato di procure e deleghe, ove necessario, rispettoso dei seguenti requisiti: **i)** coerenza delle qualifiche e delle competenze professionali del delegato con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, con previsione, ove richiesto, dell'indicazione delle soglie di approvazione delle relative spese; **ii)** accettazione espressa da parte del delegato e conseguente assunzione dei relativi obblighi; **iii)** chiara definizione delle stesse e dei rispettivi contenuti ed ambiti operativi; **iv)** conoscibilità all'interno della Società e pubblicità verso gli interlocutori esterni; **v)** definizione dei ruoli aziendali con poteri di spesa, con specificazione dei limiti e della natura delle spese medesime;
- un sistema di archiviazione della documentazione afferente alle aree sensibili, che garantisca l'impossibilità di modifica (se non con apposita evidenza) dei dati ivi conservati, nonché la possibilità di accesso ai documenti già archiviati solo alle persone autorizzate in base alle norme interne;
- l'adozione di sistemi informatici che garantiscano la corretta e veritiera imputazione di ogni operazione o di un suo segmento al soggetto che ne è responsabile e ai soggetti che vi partecipano, nonché l'impossibilità di modifica (non tracciata) delle registrazioni.

Nello svolgimento delle attività considerate a rischio, al fine di prevenire la commissione dei reati considerati nella presente Parte Speciale, la Società deve altresì assicurare:

OMISSIS

1.6 Principi e norme di comportamento per i Destinatari

I Destinatari, individuati alla stregua di quanto specificato nella Parte Generale (punto 3.5) devono:

- astenersi dal porre in essere condotte capaci di realizzare i reati di cui all'art. 25quinquies del Decreto;
- astenersi dal porre in essere condotte che, sebbene non integrino le ipotesi di cui all'art. 25quinquies, siano potenzialmente in grado di configurarle;
- agire nel rispetto dei poteri di rappresentanza e di firma, nell'ambito delle deleghe e procure conferite;
- tenere un comportamento corretto, tracciabile e trasparente, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, in tutte le attività;
- fare in modo che siano adottati e applicati criteri di merito, di competenza e, comunque, strettamente professionali per qualunque decisione relativa al rapporto di lavoro con i propri dipendenti e collaboratori esterni, con particolare riferimento alle selezioni, alle assunzioni ed alle promozioni interne. Pratiche discriminatorie nella selezione, assunzione, formazione, gestione, sviluppo e retribuzione del personale, nonché ogni forma di nepotismo, di favoritismo o di clientelismo, sono espressamente vietate;
- fare in modo che l'assunzione del personale da inserire in azienda sia effettuata previa adeguata e trasparente procedura di selezione dei candidati, dalla quale emerga la corrispondenza dei profili di merito, delle competenze e delle capacità dei candidati medesimi rispetto a quanto atteso ed alle esigenze aziendali, risultanti da apposita richiesta di assunzione, nonché la valutazione del relativo profilo reputazionale;
- fare in modo che nell'ambito delle politiche di valutazione preventiva delle risorse, il processo di assunzione sia curato dalle funzioni interne a ciò preposte, nel pieno rispetto della normativa e della prassi applicabile con particolare riferimento alle regole sulla retribuzione, tempi, orari e modalità di

lavoro, mediante una puntuale gestione degli obblighi e degli adempimenti relativi alle gestione del personale che preveda l'acquisizione della documentazione necessaria per il corretto censimento del dipendente e l'apertura/verifica della posizione contributiva presso l'INPS o altra analoga struttura previdenziale. A tal fine, il responsabile delle Risorse Umane farà in modo che: (i) al lavoratore (ivi compreso quello eventualmente impiegato per il tramite di agenzie esterne di somministrazione di lavoro) non venga corrisposta una retribuzione ed un trattamento contributivo palesemente difforme da quella prevista dal CCNL applicabile o comunque una retribuzione sproporzionata rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato; (ii) il lavoratore (ivi compreso quello eventualmente impiegato per il tramite di agenzie esterne di somministrazione di lavoro) non sia sottoposto ad una disciplina di lavoro (ad es. orari di lavoro, organizzazione del lavoro, periodi di riposo, ferie, condizioni di lavoro, metodi di sorveglianza) in violazione della normativa applicabile, ivi compresa quella in tema di sicurezza del lavoro;

- eseguire le operazioni di acquisto previa autorizzazione degli amministratori o dei soggetti appositamente delegati secondo quanto previsto dalle procedure interne e nei limiti dei poteri di firma e di spesa definiti e previa raccolta di almeno tre preventivi;
- eseguire i pagamenti, preferibilmente, a mezzo bonifico bancario o assegno non trasferibile o comunque con modalità che assicurino la tracciabilità delle operazioni (salvo gli acquisti di modico valore);
- verificare preliminarmente l'attendibilità commerciale e professionale, l'onorabilità e la correttezza, in relazione all'oggetto del rapporto con la Società, dei fornitori, dei clienti e dei partner commerciali/finanziari, al fine di accertare eventuali anomalie, criticità o irregolarità dei medesimi o dell'attività dagli stessi svolta;
- tenere, secondo quanto previsto dalle procedure aziendali e dalla normativa applicabile, la Scheda Anagrafica per i fornitori di beni e servizi, con la finalità di evidenziare le informazioni amministrative, commerciali ed operative più significative attraverso le quali è possibile effettuare una corretta classificazione dei soggetti che sono o si propongono come fornitori della Società.

A tutti i Destinatari del presente Modello (individuati a norma del punto 3.5 della Parte Generale), sono rivolti i seguenti divieti, quali principi generali di comportamento:

- assumere e/o utilizzare lavoratori non in regola con le normative giuslavoristiche, previdenziali ed assistenziali nonché con le disposizioni della contrattazione collettiva vigenti ed applicabili né assumere o impiegare manodopera, anche mediante l'attività di intermediazione, in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori stessi;
- porre in essere comportamenti che possano ingenerare nei confronti degli altri dipendenti uno stato di soggezione dovuto all'esercizio di violenza, minaccia, inganno, abuso di autorità o approfittamento di una situazione di inferiorità fisica o psichica o di una situazione di necessità;
- divieto, per quanto possibile, di riservare e riconoscere in capo ad un solo soggetto, in via esclusiva, la gestione/esecuzione delle attività amministrative/commerciali/finanziarie (acquisti, vendite, transazioni, finanziamenti) in nome o per conto della Società, nonché la predisposizione, conservazione e controllo della relativa documentazione (in particolare, della documentazione identificativa delle controparti contrattuali e dei relativi contratti);
- divieto di intrattenere rapporti con soggetti operanti in ambiti a rischio strumentale o diretto rispetto alla commissione dei reati in esame, se non da parte di quanti siano a ciò deputati secondo organigramma e/o funzionigramma di Daikin e secondo il sistema di deleghe e procure adottato dalla medesima;

- divieto di intrattenere rapporti con soggetti condannati per delitti di cui al D.lgs. 231/2001, salvo diverse esigenze che dovranno essere idoneamente giustificate e condivise con i vertici aziendali e con l'Organismo di Vigilanza.

1.7 Procedure specifiche

OMISSIS

1.8 Verifiche e flusso informativo verso l'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza esegue periodici controlli sulle attività a rischio sopra indicate, al fine di verificarne la coerenza con le prescrizioni contenute nel Modello Organizzativo e, in modo particolare, con le procedure che la Società ha definito per disciplinare lo svolgimento delle attività sensibili.

Tutte le funzioni aziendali, apicali e/o sottoposte all'altrui direzione, nonché i componenti degli organi sociali, hanno l'obbligo di informare prontamente l'O.d.V. a fronte di richieste dallo stesso formulate o al verificarsi di eventi o circostanze tali da far presumere la commissione di un possibile reato di cui al D. Lgs. 231/2001.

L'O.d.V., in particolare, con riferimento ai reati di cui al D. Lgs. 231/2001, è destinatario, anche tramite la procedura di *whistleblowing*, del seguente flusso informativo:

OMISSIS