



DAIKIN APPLIED EUROPE S.p.A.

Documento di Sintesi

relativo al

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO**

ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

PARTE GENERALE

INDICE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231	4
1.1. <i>IL REGIME DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI</i>	4
1.2. <i>L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO COME ESIMENTE DALLA RESPONSABILITÀ PREVISTA DAL DECRETO</i>	6
2. IL MODELLO DI GOVERNANCE E LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI DAE	7
2.1. <i>DESCRIZIONE DELL'ATTIVITÀ DI DAE</i>	7
2.2. <i>IL MODELLO DI GOVERNANCE DI DAE</i>	7
2.3. <i>L'ORGANIZZAZIONE DI DAE</i>	8
3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI DAE	9
3.1. <i>LE FINALITÀ E I PRINCIPI ISPIRATORI DEL MOGC</i>	9
3.2. <i>LA COSTRUZIONE DEL "SISTEMA ESIMENTE" AI SENSI DEL D.LGS. N. 231/2001</i>	9
3.3. <i>LA STRUTTURA DEL MOGC</i>	10
3.4. <i>APPROVAZIONE, MODIFICHE E INTEGRAZIONI DEL MOGC</i>	10
3.5. <i>DESTINATARI DEL MOGC</i>	10
3.6. <i>IL MOGC E IL CODICE ETICO DAE</i>	11
4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	12
4.1. <i>REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA</i>	12
4.2. <i>COMPOSIZIONE, NOMINA E DURATA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA</i>	12
4.3. <i>REQUISITI DI NOMINA E CAUSE DI INELEGGIBILITÀ E DI DECADENZA</i>	12
4.4. <i>RINUNCIA, REVOCA E SOSTITUZIONE</i>	12
4.5. <i>COMPITI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA</i>	12
4.6. <i>RACCOLTA E CONSERVAZIONE. OBBLIGHI DI RISERVATEZZA E GARANZIA DELLA PRIVACY.</i>	13
OMISSIS 5. IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO DI DAE	13
5.1. <i>PROTOCOLLI DI PREVENZIONE GENERALI O TRASVERSALI</i>	14
5.2. <i>PROTOCOLLI DI PREVENZIONE SPECIFICI</i>	15
5.3. <i>I LIVELLI DI CONTROLLO INTERNO</i>	15
6. IL SISTEMA DI REPORTING DI DAE	16
6.1. <i>FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA</i>	16
6.2. <i>FLUSSI INFORMATIVI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO IL VERTICE AZIENDALE E IL COLLEGIO SINDACALE</i>	16
7. IL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING	17
8. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE	18
9. IL SISTEMA DISCIPLINARE DI DAE	19

<i>9.1. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E DEI MEMBRI DEL COLLEGIO SINDACALE</i>	<i>21</i>
<i>9.2. MISURE NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA</i>	<i>21</i>
<i>9.3. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI INQUADRATI NELLA CATEGORIA DEI DIRIGENTI</i>	<i>21</i>
<i>9.4. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI</i>	<i>21</i>
<i>9.5. MISURE NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI ESTERNI</i>	<i>21</i>
<i>9.6. MISURE NEI CONFRONTI DEI FORNITORI</i>	<i>21</i>

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

1.1. Il regime della responsabilità amministrativa degli enti

L'entrata in vigore del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (d'ora in avanti anche solo "**D.Lgs. n. 231/2001**" o "**Decreto**"), disciplinante la "*Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", ha segnato un momento di innovazione significativa nel nostro ordinamento.

Per la prima volta, invero, viene prevista una forma di **responsabilità diretta** a carico delle persone giuridiche, del tutto autonoma rispetto a quella personale e penale dell'autore del reato¹, che si aggiunge e non si sostituisce ad essa.

Pur trattandosi di una fattispecie di responsabilità definita dal Legislatore "*amministrativa*", essa può definirsi **sostanzialmente penale** in considerazione della connessione con la commissione di un reato (che ne costituisce il primo presupposto), della severità dell'apparato sanzionatorio (che prevede sanzioni sia pecuniarie sia interdittive, applicabili anche in via cautelare), e delle modalità processuali del suo accertamento (la cognizione è rimessa al giudice penale e segue le regole del processo penale).

In particolare, la responsabilità in parola sorge qualora un reato sia commesso, nell'«*interesse*» o «*vantaggio*» dell'ente, da soggetti inseriti nell'organizzazione societaria e, in particolare, ai sensi dell'art. 5 Decreto:

- 1) «*da persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa, dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente*» (c.d. **soggetti apicali**);
- 2) da persone fisiche «*sottoposte alla direzione o alla vigilanza*» dei soggetti di cui sopra (c.d. **soggetti subordinati**).

L'ente, tuttavia, non è chiamato a rispondere per qualsiasi reato commesso dai predetti soggetti, ma solo per le ipotesi espressamente indicate nel Decreto agli artt. 24 e ss., ossia:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 *bis*);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24 *ter*);
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (art. 25);
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 *bis*);
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 *bis*.1);
- Reati societari (art. 25 *ter*);
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 *quater*);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 *quater*.1);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25 *quinquies*);
- Abusi di mercato (art. 25 *sexies*);

¹ Tant'è che sorge e permane indipendentemente dal fatto che il predetto autore sia individuato, punibile o punito.

- Reati di omicidio o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 *septies*);
- Reati di ricettazione, riciclaggio, ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25 *octies*);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 *octies*.1);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 *novies*);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 *decies*);
- Reati ambientali (art. 25 *undecies*);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies*);
- Razzismo e Xenofobia (art. 25 *terdecies*);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 *quaterdecies*);
- Reati tributari (art. 25 *quinqüesdecies*);
- Contrabbando (art. 25 *sexiesdecies*);
- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 *septiesdecies*);
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 *duodevicies*);
- Reati transnazionali previsti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146.

La responsabilità amministrativa si configura anche in relazione ai reati commessi all'**estero**, prevedendo in questi casi che gli enti, che nel nostro Stato hanno la sede principale delle loro attività, rispondano degli illeciti indicati dal Decreto purché, per gli stessi, non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato medesimo.

Il **sistema sanzionatorio** a carico dell'ente, a fronte del compimento dei reati sopra elencati, prevede l'applicazione delle seguenti sanzioni:

- *sanzioni pecuniarie*, irrogate ogni qualvolta risulti accertata la responsabilità dell'ente e applicate in quote;
- *sanzioni interdittive*, quali (i) l'interdizione dall'esercizio dell'attività; (ii) la sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; (iii) il divieto di contrarre con la P.A., salvo che per ottenere prestazioni di un pubblico servizio; (iv) l'esclusione di agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; (v) il divieto di pubblicizzare beni o servizi. Esse possono irrogate solo ove ricorrano le precise condizioni previste dal Decreto e, generalmente, hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni;
- la *confisca*, che colpisce il prezzo o il profitto del reato (ovvero le somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente) che vengono acquisiti dallo Stato. Tale misura è sempre disposta a seguito di condanna dell'ente, salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato;
- la *pubblicazione della sentenza di condanna*, sanzione meramente facoltativa, che può essere disposta solo una volta a carico dell'ente, unitamente all'applicazione di una misura interdittiva. Essa è effettuata mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale nonché mediante la pubblicazione sul sito *internet* del Ministero della Giustizia.

1.2. L'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo come esimente dalla responsabilità prevista dal Decreto

L'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo è facoltativa, ma diviene di fatto necessaria nel momento in cui gli enti vogliono beneficiare del sistema di esonero (*i.e.* "Sistema Esimente") previsto dal D.Lgs. n. 231/2001.

Invero, qualora il reato sia stato commesso dai **soggetti apicali**, l'esonero da detta responsabilità discende dalla prova delle seguenti circostanze:

- a) l'organo dirigente dell'ente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, «*modelli di organizzazione e di gestione*» idonei a prevenire reati della medesima specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento dei modelli anzidetti è stato affidato ad un apposito organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (c.d. Organismo di Vigilanza);
- c) gli autori del reato hanno tenuto le condotte illecite eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione predisposti;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Pertanto, nel caso in esame, la colpevolezza dell'ente si presume sussistente fino a prova contraria, gravando sull'ente medesimo l'onere di dimostrare l'assenza di colpa (c.d. inversione dell'onere della prova).

Nel diverso caso in cui il reato sia stato commesso da **soggetti subordinati** (ossia dalle persone sottoposte all'altrui direzione o vigilanza), l'ente è responsabile solo se la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. E, in ogni caso, si ritiene esclusa tale inosservanza se l'ente, prima della commissione dell'illecito, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

In questa ipotesi spetta al Pubblico Ministero dimostrare la violazione degli obblighi di direzione o di vigilanza da parte dei soggetti non apicali e la mancata adozione, o la non efficace attuazione, del modello organizzativo.

Ai fini della validità del *Sistema Esimente* il modello organizzativo, per espressa previsione del Decreto, deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le aree di rischio nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- prevedere dei protocolli idonei ad attuare le decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- delineare uno specifico piano di gestione delle risorse finanziarie;
- sancire obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di vigilanza;
- stabilire delle sanzioni disciplinari per il caso di violazione del modello adottato dall'ente.
- prevedere specifiche misure con riferimento al sistema di *Whistleblowing*.

Per un approfondito esame della normativa di cui al Decreto e dei principali profili problematici, di tipo interpretativo e applicativo, connessi alle fattispecie di reato sopra richiamate, si rinvia al *Commentario del D.Lgs. n. 231/2001* (cfr. Allegato n. 2).

2. IL MODELLO DI GOVERNANCE E LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI DAE

2.1. Descrizione dell'attività di DAE

Daikin Applied Europe S.p.A. (di seguito anche “DAE” o la “Società”), è leader europeo nel settore *Heating Ventilation and Air Conditioning* (HVAC) e nel mercato della produzione, vendita e assistenza tecnica, in Europa, Medio Oriente e Africa, di prodotti per il riscaldamento, ventilazione e condizionamento dell'aria e della refrigerazione.

DAE è presente nel territorio italiano con una sede legale e produttiva ad Ariccia (RM) e con due sedi operative, dal 2008 e dal 2018, in Caleppio di Settala (MI) e Vicenza.

La Società, dal 2006, fa parte del Gruppo multinazionale Daikin Industries Ltd., con sede in Osaka, ed è controllata interamente da Daikin Holdings America Inc.; detiene inoltre il controllo di Daikin Applied Germany GmbH ed esercita attività di coordinamento rispetto a Daikin Applied UK Ltd.

2.2. Il modello di Governance di DAE

DAE ha adottato un sistema di amministrazione e controllo c.d. tradizionale, basato sulla presenza di due organi di nomina assembleare: il *Consiglio di Amministrazione*, con funzioni di supervisione strategica e gestione dell'impresa, e il *Collegio Sindacale*, con funzioni di controllo sull'amministrazione.

La revisione legale dei conti è affidata ad una *Società di Revisione*, in applicazione delle vigenti disposizioni di legge e regolamentari in materia.

La struttura di *governance* e l'assetto organizzativo complessivo sono in linea con l'obiettivo di massimizzare l'efficienza gestionale e creare sempre maggior valore per tutti gli azionisti DAE.

Assemblea dei Soci

L'*Assemblea dei Soci* è l'organo che rappresenta l'interesse della generalità degli azionisti ed esprime, attraverso le proprie deliberazioni, la volontà sociale.

L'*Assemblea* è competente a deliberare in sede ordinaria o straordinaria, con i *quorum*, costitutivi e deliberativi previsti per legge, in considerazione delle specifiche materie da trattare.

L'*Assemblea* ordinaria approva, *inter alia*, il bilancio e delibera sulla distribuzione degli utili, nomina gli Amministratori e i Sindaci e conferisce l'incarico di revisione legale dei conti alla *Società di Revisione*, stabilendone i compensi. Essa, inoltre, delibera in materia di politiche di remunerazione e incentivazione ai sensi di quanto previsto dalla normativa vigente.

L'*Assemblea* straordinaria è competente a deliberare, *inter alia*, sulle modifiche statutarie, sulle operazioni di aumento del capitale, sulle fusioni e scissioni (tranne che nei casi previsti dagli artt. 2505, 2505 *bis* e 2506 *ter* c.c.).

Consiglio di Amministrazione

Il *Consiglio di Amministrazione*, ai sensi dello Statuto sociale, è l'organo al quale sono demandati, entro l'ambito dell'oggetto sociale, tutti le facoltà e i poteri necessari per il conseguimento dei fini sociali e per la gestione ordinaria e straordinaria.

La Società è amministrata da un *Consiglio di Amministrazione* composto da un numero di Consiglieri pari a quattro (4), eletti dall'*Assemblea dei Soci*.

Le modalità di funzionamento e le competenze dell'Organo Amministrativo sono disciplinate da un apposito regolamento, adottato dal *Consiglio di Amministrazione* nel rispetto delle previsioni di legge, regolamentari e statutarie.

Collegio Sindacale

Il *Collegio Sindacale* è l'organo di controllo di DAE ed è composto da tre (3) componenti effettivi e due (2) supplenti.

Il *Collegio Sindacale* svolge le funzioni ad esso attribuite dalla legge o da altre disposizioni regolamentari applicabili.

Organismo di Vigilanza

L'*Organismo di Vigilanza* è costituito ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b), del D.Lgs. n. 231/2001.

Società di Revisione

La *Società di Revisione* rappresenta l'organo di controllo esterno alla Società cui sono demandate le funzioni di controllo legale dei conti. In particolare, la *Società di Revisione* è tenuta a verificare, nel corso dell'esercizio, la regolare tenuta della contabilità sociale e la corretta rilevazione dei fatti di gestione nelle scritture contabili, nonché ad esprimere con apposita relazione un giudizio sul bilancio di esercizio e sul bilancio consolidato.

2.3. L'organizzazione di DAE

La struttura organizzativa aziendale è rappresentata nell'*Organigramma di Daikin Applied Europe S.p.A.* Detto documento viene periodicamente aggiornato in seguito a mutamenti dell'organico e/o dei ruoli e relative mansioni.

La Società ha, altresì, definito e formalizzato un sistema delle deleghe e procure relativamente alle diverse funzioni aziendali.

A tale ultimo proposito, sono state in particolare conferite dal *Datore di Lavoro* e sono tuttora operative specifiche deleghe di funzioni ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. n. 81/2008 in materia di tutela della salute e sicurezza del lavoro, in relazione alle diverse attività e stabilimenti DAE.

In applicazione della delega, il *Delegato*, con riferimento alle responsabilità attribuite, dovrà e potrà compiere ogni e qualsiasi atto ed espletare tutte le funzioni per provvedere direttamente a quanto ritenuto necessario e utile per la prevenzione infortuni e incendi, nonché per l'igiene e sicurezza sul lavoro e per il costante rispetto e adeguamento alla normativa e alle regole di buona tecnica vigenti e future.

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI DAE

3.1. Le finalità e i principi ispiratori del MOGC

DAE, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha ritenuto opportuno procedere alla progettazione e implementazione del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 (da qui in avanti "**MOGC**" o "**Modello**"), a tutela della propria immagine, delle aspettative della proprietà e del lavoro dei propri Dipendenti.

L'obiettivo che la Società persegue con la predisposizione del *Modello* è quello, dunque, di creare un sistema, strutturato e organico di procedure e attività di controllo, che sia teso a ridurre progressivamente il rischio di commissione dei reati-presupposto attraverso l'individuazione dei processi ritenuti maggiormente "*sensibil*" e la loro proceduralizzazione.

Il presente *Modello* tiene conto e si conforma:

- alle indicazioni contenute nel Decreto;
- alle *Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001* elaborate da Confindustria, e da ultimo aggiornate nel mese di giugno 2021;
- all'art. 30 del D.Lgs. n. 81/2008 e ss.mm.ii (c.d. Testo Unico sulla Sicurezza);
- alle previsioni del D.Lgs. n. 24/2023 in materia di *Whistleblowing*;
- al *Codice Etico*², che esprime i principi e le responsabilità di natura etica che DAE assume espressamente nei confronti degli *stakeholder* con i quali interagisce nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività;
- ai principi di gestione aziendale (c.d. *corporate governance*), procedure, *policy*, regolamenti, manuali e allo Statuto, esistenti nell'ambito della Società e, ove rilevanti, di Gruppo.

3.2. La costruzione del "Sistema Esimente" ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001

Si descrivono di seguito, sommariamente, le principali fasi in cui si è articolato lo sviluppo del *Sistema Esimente* che ha portato alla predisposizione, aggiornamento e attuazione del presente *Modello*:

- 1) *Identificazione dei processi sensibili*: nella prima fase di sviluppo del progetto si è proceduto ad una approfondita analisi di tutti i processi della Società, con il preciso intento di individuare quelli "a rischio" ovvero sensibili, in quanto esposti alla possibile commissione di reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001. È stata esaminata tutta la documentazione aziendale, analizzata l'interazione tra i diversi processi gestionali e realizzata un'analisi dei singoli processi attraverso plurime interviste con i Responsabili dei processi/aree ritenuti a rischio. È stata, inoltre, portata a termine una ricognizione sulla passata attività di DAE, allo scopo di verificare l'esistenza di eventuali situazioni a rischio e le relative cause;
- 2) *Adeguamento del sistema di controllo esistente*: effettuata la fotografia dell'organizzazione aziendale (controlli e procedure esistenti in relazione ai processi sensibili) e in relazione alle espresse finalità previste dal Decreto, sono state definite le opportune azioni di miglioramento da apportare all'attuale sistema di gestione e controllo aziendale al fine di allinearle ai requisiti di cui al D.Lgs. n. 231/2001. Si è, di conseguenza, proceduto all'adeguamento delle procedure esistenti e alla definizione dei protocolli necessari per assicurare il rispetto dei requisiti richiesti dal Decreto;
- 3) *Predisposizione del MOGC*: il presente documento, come nel tempo aggiornato e integrato, in considerazione sia delle modifiche organizzative nel frattempo intervenute a livello societario

² L'attuale edizione del *Codice Etico* della Società, approvata dal *Consiglio di Amministrazione* di DAE in data 16 maggio 2023, è coerente con il *Codice Etico* adottato dalla Capogruppo e allineato alle *Linee Guida di condotta del Gruppo Daikin*.

sia degli interventi legislativi che hanno introdotto nuove fattispecie di reato all'interno del catalogo dei reati-presupposto e il nuovo sistema di *whistleblowing*, costituisce la rappresentazione del *Sistema Esimente* definito da DAE.

Nella predisposizione e successiva revisione e aggiornamento del *Modello* si è, altresì, tenuto conto dei sistemi di controllo e delle procedure esistenti e già operanti nella Società, in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e di controllo sui processi coinvolti nelle aree a rischio di commissione dei reati.

3.3. La struttura del MOGC

Il Modello di DAE si compone di una *Parte Generale* e di una *Parte Speciale*.

La *Parte Generale*, costituita dal presente documento, descrive i contenuti e gli impatti del D.Lgs. n. 231/2001, i principi base e gli obiettivi del *Modello*, i compiti dell'*Organismo di Vigilanza*, le modalità di adozione, diffusione, aggiornamento e applicazione dei contenuti del *Modello*, nonché il sistema disciplinare.

La *Parte Speciale* ha lo scopo di definire i principi di comportamento e le regole di gestione che tutti i Destinatari dovranno seguire al fine di prevenire, nell'ambito dei processi aziendali considerati "a rischio", la commissione dei reati ritenuti rilevanti, nonché di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione di dette attività.

Al *Modello* sono **allegati**, altresì, i seguenti documenti:

- 1) il *Codice Etico* (Allegato n. 1);
- 2) *Omissis*
- 3) *Omissis*

Tutti i Destinatari dovranno adottare comportamenti conformi alle determinazioni contenute, oltre che nel presente *Modello* (Parte Generale, Parte Speciale e relativi Allegati), nei documenti che completano il sistema di controllo interno adottato dalla Società a prevenzione dei reati rilevanti ex D.Lgs. 231/2001:

- lo Statuto;
- la normativa interna o di Gruppo applicabile (*policy*, regolamenti, procedure organizzative, istruzione di lavoro)³;
- il sistema di poteri (procure e deleghe) e disposizioni organizzative in essere.

I diversi elementi facenti parte della normativa interna DAE devono essere definiti in coerenza e nel rispetto dei principi e degli elementi di controllo espressi nel presente *Modello*.

3.4. Approvazione, modifiche e integrazioni del MOGC

Essendo il *Modello* un «atto di emanazione dell'Organo dirigente», in conformità alle prescrizioni del Decreto, la sua adozione è rimessa alla competenza del *Consiglio di Amministrazione* di DAE.

Omissis

3.5. Destinatari del MOGC

Le regole contenute nel *Modello* di DAE si applicano a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione o controllo, a tutti i dipendenti, ai lavoratori subordinati della Società anche se distaccati all'estero per lo svolgimento dell'attività, nonché ai soggetti esterni sottoposti a direzione e controllo, in forza di specifici accordi contrattuali.

³ In particolare, si evidenzia:

- *Omissis*

Il *Modello* si applica altresì, nei limiti del rapporto in essere, a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano in nome e/o per conto della stessa o sono comunque legati a essa da rapporti giuridici rilevanti in relazione alla possibile configurazione dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231/2001.

Le società controllate sono tenute al rispetto dei contenuti e dei principi espressi dal presente *Modello* di DAE, qualora operino per conto della medesima.

Nella predisposizione del proprio modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi della normativa in esame, le società controllate si attengono ai principi e ai contenuti del presente *Modello*, salvo che sussistano situazioni specifiche relative alla natura, dimensione o al tipo di attività, alla struttura societaria, all'articolazione delle deleghe interne, che impongano o suggeriscano l'adozione di misure differenti al fine di perseguire più razionalmente ed efficacemente gli obiettivi indicati nel MOGC, nella salvaguardia dei principi di fondo del medesimo, del *Codice Etico* e di Gruppo.

Tutti i soggetti sopra indicati (di seguito anche solo "**Destinatari**") sono tenuti a rispettare con correttezza e diligenza quanto previsto dal *Modello* e da tutte le procedure di attuazione dello stesso, nonché le normative, interne ed esterne, applicabili.

3.6. Il MOGC e il Codice Etico DAE

Le regole di comportamento contenute nel MOGC si integrano con quelle del *Codice Etico* adottato dalla Società nonché con i principi fondamentali di controllo interno, pur avendo il presente *Modello*, per le finalità che esso intende perseguire, una portata diversa rispetto al *Codice*.

Infatti, mentre il *Codice Etico* rappresenta uno strumento suscettibile di una generale applicazione ed è stato adottato in via autonoma da DAE allo scopo di esprimere i principi di "deontologia aziendale" e di controllo interno che la Società stessa riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i Dipendenti, il *Modello* si ispira a una esigenza di più ampio respiro, in quanto rappresenta la sintesi tra il proposito della Società di dotarsi di moduli di organizzazione e gestione, tali da assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, e il rispetto delle prescrizioni di cui al Decreto, volte, come si è visto, a sensibilizzare le aziende all'adozione di politiche d'impresa preventive di comportamenti potenzialmente idonei a produrre conseguenze giuridiche negative a danno degli enti.

Il *Codice Etico* di DAE, da ultimo aggiornato, è coerente *Linee Guida di condotta del Gruppo Daikin* e a esso allineato.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1. Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

In ottemperanza a quanto previsto all'art. 6, comma 1, lett. b), del D.Lgs. n. 231/2001, è istituito presso DAE un organismo con funzioni di vigilanza e controllo, denominato *Organismo di Vigilanza*, in ordine al funzionamento, all'efficacia, all'adeguatezza e all'osservanza del *Modello*.

Nell'esercizio delle sue funzioni, l'*Organismo di Vigilanza* risponde ai requisiti di:

- a) *autonomia: Omissis*
- b) *indipendenza: Omissis*
- c) *professionalità e onorabilità: Omissis*
- d) *continuità di azione: Omissis*

L'*Organismo di Vigilanza* ha facoltà di adottare un proprio Regolamento al fine di disciplinare gli aspetti inerenti alle modalità operative del proprio funzionamento, tra cui le modalità di convocazione e di svolgimento delle riunioni, la validità delle stesse, la pianificazione delle attività, la determinazione delle cadenze temporali delle verifiche e l'individuazione dei controlli e delle procedure di analisi.

4.2. Composizione, nomina e durata dell'Organismo di Vigilanza

L'*Organismo di Vigilanza* è nominato con delibera del *Consiglio di Amministrazione* il quale, nella stessa, decide la composizione, il numero e la qualifica dei componenti, la durata dell'incarico e determina le risorse finanziarie (*budget*) delle quali l'*Organismo* può disporre per esercitare le sue funzioni in via autonoma e senza obbligo di preventiva autorizzazione da parte dei vertici aziendali.

Nella stessa delibera di nomina dell'*Organismo di Vigilanza*, il *Consiglio* provvede a definire anche il compenso dei componenti.

L'*Organismo di Vigilanza* istituito in DAE ha composizione collegiale.

4.3. Requisiti di nomina e cause di ineleggibilità e di decadenza

Omissis

4.4. Rinuncia, revoca e sostituzione

Omissis

4.5. Compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'*Organismo di Vigilanza* spettano i seguenti compiti:

Verifica e vigilanza sul Modello

Omissis

Aggiornamento del Modello

Omissis

Informazione e formazione sul Modello

Omissis

Gestione dei flussi informativi (sul punto, cfr. Capitolo 6)



Gestione delle segnalazioni (c.d. whistleblowing) (sul punto, cfr. Capitolo 7)

Omissis

4.6. Raccolta e conservazione. Obblighi di riservatezza e garanzia della privacy.

Omissis

5. IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO DI DAE

L'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001 stabilisce che il sistema dei controlli interni dell'ente debba definire in relazione ai reati da prevenire:

- specifici protocolli per programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente;
- modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati.

Pertanto, nell'ambito delle attività preordinate alla definizione del *Modello*, DAE ha provveduto all'identificazione dei principi e delle misure di controllo che devono sovrintendere l'operatività della stessa nell'ambito dei processi gestionali e operativi correlati alle aree "a rischio reato" identificate.

Più esattamente, sono individuati:

- *protocolli di prevenzione generali o trasversali*, ossia i principi generali di controllo posti a base degli strumenti e delle metodologie utilizzate per strutturare gli elementi specifici di controllo;
- *protocolli di prevenzione specifici*, ossia procedure di controllo che costituiscono le linee guida di controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 sul processo e che possono trovare maggior declinazione e completamento nell'ambito di altre fonti normative interne (regolamenti, *policy*, procedure organizzative, istruzioni di lavoro).

È previsto, inoltre, un sistema di controllo interno per monitorare che i sopra indicati protocolli di prevenzione siano efficacemente attuati all'interno dell'Azienda.

5.1. Protocolli di prevenzione generali o trasversali

I *protocolli generali* sono stati definiti anche in considerazione delle più recenti indicazioni fornite dalle principali Associazioni di categoria, dalla Giurisprudenza e dalla Dottrina, nei termini che seguono.

Norme comportamentali e codici di condotta

DAE garantisce la diffusione di un *Codice Etico* che descriva regole comportamentali di carattere generale a presidio delle attività svolte.

In particolare, la Società impone l'espresso divieto a tutti i Destinatari di:

- porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato richiamate dal D.Lgs. n. 231/2001;
- porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti i quali, sebbene risultino tali da non costituire di per sé reato, possano potenzialmente diventarlo.

È obiettivo prioritario della Società prevenire il verificarsi di comportamenti illegali o non conformi al *Codice Etico* e, qualora verificatisi, porre fine a qualunque comportamento di tal genere nel modo più rapido e ragionevole possibile adottando anche, ove applicabili, le adeguate misure disciplinari.

Poteri autorizzativi e di firma

Omissis

Procedure e norme interne

Omissis

Separazione dei compiti

Omissis

Documentabilità e tracciabilità

Omissis

Conflitto di interessi

I soggetti coinvolti nei processi di DAE sono tenuti ad evitare qualsiasi situazione e attività in cui si possa manifestare un conflitto di interessi con la Società o che possano tendenzialmente interferire (o appaiano avere la potenzialità di interferire) con la capacità del dipendente o collaboratore di agire in conformità ai suoi doveri e responsabilità che sintetizzano l'interesse primario da realizzare nel pieno rispetto dei principi e dei contenuti del *Codice Etico* e del presente *Modello*.

Il soggetto che, anche potenzialmente, si trovi in una situazione di conflitto di interesse ha l'obbligo di comunicarlo e, salva la facoltà espressa da normative di legge, di astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere un interesse rilevante, secondo i criteri, i tempi e le modalità dettati da specifiche disposizioni interne. *Omissis*

Il soggetto si astiene, comunque, in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.

Rivelazione di dati, informazioni e documenti aziendali riservati

Omissis

5.2. Protocolli di prevenzione specifici

Nella *Parte Speciale* del *Modello*, cui si rinvia, sono indicati le singole macroaree e i relativi processi considerati "a rischio", rispetto ai quali sono stati definiti gli *standard* di controllo specifici, ritenuti idonei a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto.

5.3. I Livelli di Controllo Interno

Omissis

6. IL SISTEMA DI REPORTING DI DAE

6.1. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

Omissis

Comunicazioni da parte del Collegio Sindacale

Anche il **Collegio Sindacale** ha la facoltà di trasmettere flussi informativi ad evento all'*Organismo di Vigilanza*, nel caso in cui rilevi carenze e violazioni che presentino rilevanza sotto il profilo dell'adeguatezza ed efficacia del *Modello*, nonché di ogni fatto o anomalia riscontrati, che rientrino nell'ambito dei processi valutati sensibili per la commissione dei reati-presupposto.

Salvo motivate eccezioni, ogni comunicazione diretta all'*Organismo di Vigilanza* deve essere effettuata per iscritto e trasmessa tramite posta elettronica all'indirizzo: odv231@daikinapplied.eu.

6.2. Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza verso il Vertice aziendale e il Collegio Sindacale

Omissis

7. IL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING

In funzione di quanto previsto dalla normativa applicabile in materia di *Whistleblowing*, DAE ha inteso regolare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni, inviate o trasmesse su fatti e comportamenti ritenuti illeciti o irregolari, concernenti vicende operative e organizzative della Società, mediante l'adozione di un'apposita procedura (*Whistleblowing Policy*), che costituisce parte integrante del presente *Modello*.

Fermo restando il rinvio alla suddetta procedura, il sistema *whistleblowing* adottato da DAE prescrive a tutti i Destinatari di segnalare all'*Organismo di Vigilanza* le violazioni previste dal D.Lgs. 24/2023 (comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato) e che consistono – per quanto qui di rilievo - in presunti comportamenti illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 o violazioni del *Modello* di cui siano venuti a conoscenza, diretta o indiretta, e anche in modo casuale, in occasione delle funzioni svolte.

Può pertanto costituire oggetto di segnalazione ogni comportamento/atto idoneo a pregiudicare l'integrità della Società che costituisca, anche solo potenzialmente:

- a) una condotta illecita che integri una o più fattispecie di reato da cui può derivare una responsabilità per le Società ai sensi del Decreto;
- b) una condotta che, pur non integrando alcuna fattispecie di reato, sia stata posta in essere in violazione delle prescrizioni del *Modello* (e dei relativi protocolli), della normativa interna DAE e del *Codice Etico*.

A tal proposito, è comunque opportuno ricordare che:

- l'adozione di misure discriminatorie nei confronti del segnalante può essere denunciata alle Autorità competenti;
- è prevista la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante, nonché del mutamento di funzioni e di qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei suoi confronti⁴.

La Società prevede, nell'ambito del proprio sistema disciplinare, sanzioni nei confronti di chi viola le misure relative all'obbligo di riservatezza, nonché nei confronti di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate, false, calunniose o diffamanti (in caso di accertamento in sede giudiziaria, anche con sentenza di I grado, della responsabilità penale per la diffamazione o calunnia realizzata tramite la segnalazione), nei confronti di coloro che si siano resi responsabili di ritorsioni o discriminazioni nei confronti del segnalante o che abbiano ostacolato (o tentato di ostacolare) la segnalazione nonché ancora nei confronti del soggetto deputato alla ricezione e gestione delle segnalazioni che abbia omesso le dovute attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

⁴ Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati ai sensi della normativa vigente a tutela del whistleblower, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione è a carico di colui che li ha posti in essere.

8. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

Al fine di dare efficace attuazione alle prescrizioni dettate dal D.Lgs. n. 231/2001, DAE assicura la diffusione e la conoscenza dei principi comportamentali e dei presidi gestionali e organizzativi di controllo implementati nel *Modello* e nel *Codice Etico* sia all'interno sia, per quanto possibile, all'esterno dell'Azienda.

In particolare, DAE si impegna a rendere disponibili e accessibili tali documenti sull'*intranet* e/o sul sito *internet* aziendale, affidando il compito all'*Organismo di Vigilanza*, con il supporto di *Risorse Umane*, di promuovere e diffondere la conoscenza, la comprensione e la consapevolezza dei medesimi nei confronti di tutti i Destinatari.

Omissis

I **collaboratori esterni**, i clienti, i fornitori e i *partner* sono informati, mediante pubblicazione sul sito *internet* o attraverso altre idonee modalità, del contenuto del *Modello* e del *Codice Etico*, anche eventualmente solo per le parti ritenute rilevanti, e dell'esigenza di DAE che il loro comportamento sia conforme alle previsioni e ai principi ivi contenuti.

9. IL SISTEMA DISCIPLINARE DI DAE

Premessa

DAE, al fine di garantire l'efficace attuazione del *Modello* e del *Codice Etico*, ha definito un sistema di sanzioni che saranno applicate nell'ipotesi di violazione delle regole comportamentali e procedurali in esso stabilite.

La definizione di misure disciplinari, oltre a rende efficiente l'azione svolta dall'*Organismo di Vigilanza* mira a garantire l'effettività del *Modello* stesso (art. 6, comma 1, lett. e), del Decreto).

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale che l'Autorità Giudiziaria abbia eventualmente avviato nel caso in cui il comportamento da sanzionare abbia anche realizzato uno dei reati-presupposto previsti dal D.Lgs. n. 231/2001.

La tipologia e l'entità della sanzione variano in funzione dei seguenti fattori:

- a) elemento soggettivo della condotta, a seconda, cioè, che quest'ultima sia stata contraddistinta da dolo, colpa, negligenza o imperizia;
- b) rilevanza degli obblighi violati o eventuale reiterazione dei comportamenti non conformi;
- c) livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica ricoperto dall'autore del comportamento, oggetto di sanzione;
- d) eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nella violazione delle regole previste dal *Modello*;
- e) presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto;
- f) livello di rischio cui la Società può ritenersi esposta a seguito della condotta irregolare accertata.

In conformità a quanto previsto nel D.Lgs. n. 231/2001, le sanzioni previste nei successivi paragrafi verranno applicate, a seconda della gravità, nei confronti del Personale della Società che pone in essere le seguenti violazioni (di seguito "**Violazioni**"):

- il mancato rispetto delle disposizioni previste dal *Modello*, dalle procedure o dal *Codice Etico* e dalle normative di legge;
- il mancato rispetto delle modalità di documentazione, di conservazione e controllo degli atti previsti dalle procedure;
- la mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale operante nelle attività a rischio dei processi interessati dal *Modello*;
- violazioni e/o elusioni del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione ai soggetti preposti (incluso l'*Organismo di Vigilanza*);
- il mancato rispetto della *Whistleblowing Policy* e in particolare le violazioni delle misure di tutela del soggetto che segnala illeciti (*whistleblower*) previste dalla medesima *Policy* o dal D.Lgs. 24/2023 (in caso di minaccia, adozione o attuazione di misure discriminatorie o ritorsive nei confronti del segnalante, ostacolo o tentativo di ostacolo alle segnalazioni, violazione dell'obbligo di riservatezza del segnalante medesimo o omessa attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute da parte del soggetto deputato alla loro ricezione e gestione) nonché le segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave che si rivelano infondate, false, caluniose, diffamanti secondo quanto meglio precisato nel seguito del presente paragrafo.

Eventuali violazioni sostanziali delle singole regole di comportamento contenute nel *Modello* e delle correlate procedure aziendali, costituiscono inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, oltre che un illecito disciplinare e un fatto pregiudizievole al riconoscimento di *bonus* e/o incentivi.

L'accertamento delle Violazioni e dei conseguenti illeciti disciplinari e l'adozione dei conseguenti procedimenti e provvedimenti sanzionatori restano in capo agli Organi e alle Strutture aziendali competenti, i quali ne devono dare pronta comunicazione all'*Organismo di Vigilanza*.

Sanzioni in tema di *whistleblowing*

Fermo restando quanto sopra riferito in termini generali, il Modello, in relazione all'implementazione del c.d. sistema di *Whistleblowing*, prevede nel proprio sistema disciplinare:

- sanzioni nei confronti del soggetto segnalante che effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano calunniose, diffamanti, false e/o infondate;
- sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante.

Con riguardo alle *sanzioni nei confronti del soggetto segnalante*, il Segnalante è consapevole delle responsabilità e delle conseguenze civili e penali previste in caso di dichiarazioni mendaci e/o formazione o uso di atti falsi. In caso di abuso o falsità della segnalazione, resta ferma quindi ogni eventuale responsabilità del segnalante per calunnia o diffamazione.

Qualora pertanto in relazione ad una segnalazione sia accertata, anche con sentenza di primo grado, (i) la responsabilità penale del 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 responsabilità civile del Segnalante per lo stesso titolo, saranno effettuati accertamenti sulla sussistenza di grave colpevolezza o dolo del Segnalante o denunciante in relazione all'indebita segnalazione o denuncia e, in caso di esito positivo, l'Organo Amministrativo e/o la Struttura aziendale a ciò incaricata darà corso alle azioni disciplinari previste dal CCNL applicabile ovvero dai contratti vigenti e dalla legge applicabile.

Restano inoltre ferme le sanzioni da parte dell'ANAC (Autorità Nazionale AntiCorruzione) ai sensi dell'art. 21 del D.lgs. 24/2023 (in tema di *whistleblowing*) qualora sia accertata la responsabilità civile del Segnalante a titolo di dolo o colpa grave, per gli illeciti di diffamazione e calunnia.

Non è tuttavia punibile il Segnalante che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto (fatta eccezione delle disposizioni nazionali o dell'Unione europea in materia di informazioni classificate; segreto professionale forense e medico; segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali) o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi siano fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione è stata effettuata ai sensi dell'art. 16 (recante "*Condizioni per la protezione della persona segnalante*") del D.lgs. 24/2023. In tali casi, è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.

Salvo che il fatto costituisca reato, il Segnalante non incorre inoltre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.

In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

Con riguardo alle *sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante*, la violazione dell'obbligo di riservatezza, le condotte di ostacolo alle segnalazioni o il compimento di atti ritorsivi o discriminatori nei confronti del Segnalante così come qualsiasi violazione di ogni altra misura prevista a tutela del segnalante dal D.lgs. 24/2023 e dalla *Whistleblowing Policy* è fonte di

responsabilità disciplinare ai sensi del CCNL applicabile ovvero dei contratti vigenti e della legge applicabile, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge.

9.1. Misure nei confronti degli Amministratori e dei membri del Collegio Sindacale

Omissis

9.2. Misure nei confronti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza

Omissis

9.3. Misure nei confronti dei dipendenti inquadrati nella categoria dei dirigenti

Omissis

9.4. Misure nei confronti dei dipendenti

Omissis

9.5. Misure nei confronti dei collaboratori esterni

La Violazione da parte di collaboratori esterni della Società può determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali contenute nelle lettere di incarico o negli accordi di convenzione, la risoluzione anticipata del rapporto contrattuale, ai sensi dell'art. 1456 c.c., fatta salva la facoltà di richiesta del risarcimento qualora le suddette violazioni possano arrecare danni concreti alla Società.

9.6. Misure nei confronti dei fornitori

Ogni Violazione da parte dei fornitori è sanzionata dagli Organi competenti in base alle regole societarie interne, secondo quanto previsto dalle clausole contrattuali inserite nei relativi contratti, ed in ogni caso con l'applicazione di penali convenzionali, che possono comprendere anche l'automatica risoluzione del contratto (ai sensi dell'art. 1456 c.c.), fatto salvo il risarcimento del danno.