

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

(ai sensi del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231)

Approvato dal Consiglio di Amministrazione

Data di approvazione: 30/05/2025

Parte Generale

SOMMARIO

DEFINIZIONI	5
IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE	5
<i>La responsabilità amministrativa della società</i>	5
<i>La tipologia dei c.d. reati “presupposto”</i>	6
<i>Le condotte esimenti</i>	16
<i>Le sanzioni a carico dell’ente</i>	17
L’ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DA PARTE DI MIDEA ITALIA S.R.L.	19
<i>La mission aziendale di Midea Italia S.r.l.</i>	19
<i>Elementi dell’assetto organizzativo generale</i>	19
<i>Il Codice etico e di condotta di Midea Italia S.r.l.</i>	20
<i>Il sistema di controllo interno</i>	21
IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE DI MIDEA ITALIA S.R.L.	22
L’ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO	22
<i>Le finalità perseguite dal modello</i>	23
<i>La costruzione del modello</i>	23
<i>La struttura del Modello</i>	24
<i>La mappatura delle aree sensibili</i>	24
L’ORGANISMO DI VIGILANZA	24
<i>Istituzione dell’organismo di vigilanza</i>	24
<i>Revoca e sostituzione</i>	27
<i>Funzioni e poteri dell’organismo di vigilanza</i>	27
<i>Flussi informativi nei confronti dell’Organismo di Vigilanza</i>	29

<i>Segnalazione delle violazioni whistleblowing</i>	30
<i>Modalità di trasmissione delle segnalazioni</i>	32
FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO	32
<i>Destinatari</i>	32
<i>Formazione e informazione del personale</i>	33
<i>Informazione ai terzi e diffusione del modello</i>	34
SISTEMA SANZIONATORIO PER MANCATA OSSERVANZA DEL MODELLO	34
<i>Principi generali</i>	34
<i>Definizione di violazione ai fini dell'operatività del presente sistema sanzionatorio</i>	35
<i>Misure nei confronti dei dipendenti</i>	35
<i>Misure nei confronti dei dirigenti</i>	37
<i>Misure nei confronti degli amministratori e del collegio sindacale</i>	38
<i>Misure nei confronti di collaboratori, consulenti e altri soggetti terzi</i>	38
<i>Il procedimento di applicazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti</i>	39

DEFINIZIONI

IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE

La responsabilità amministrativa della società

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, adeguando la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia aveva da tempo aderito, ha introdotto nel nostro ordinamento un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti con personalità giuridica, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, esclusi gli enti pubblici non economici o che svolgono funzioni di rilievo costituzionale, in relazione ad alcune fattispecie di reato commesse nell'interesse o a vantaggio di tali enti, da parte di:

- a) soggetti che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (soggetti apicali);
- b) soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (soggetti subordinati).

L'Ente non risponde se le persone sopra indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

La responsabilità amministrativa dell'Ente si aggiunge a quella, penale, della persona fisica autore del reato, entrambe oggetto di accertamento da parte del giudice penale. Peraltro, la responsabilità dell'Ente sussiste anche nel caso in cui l'autore del reato non sia stato identificato o non risulti punibile o qualora il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia.

Si tratta di una forma particolare di responsabilità che, per quanto nominalmente qualificata come amministrativa, presenta profili di carattere sostanzialmente penalistico, poiché consegue alla commissione di specifici reati, è accertata nell'ambito di un procedimento penale e comporta l'applicazione di sanzioni particolarmente afflittive.

Il riconoscimento della responsabilità dell'Ente richiede anche l'accertamento della sua colpa organizzativa, intesa quale mancata adozione di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati specificamente indicati nel Decreto da parte dei soggetti in posizione apicale o subordinata di cui ai precedenti punti a) e b).

La tipologia dei c.d. reati “presupposto”

La responsabilità dell’Ente sussiste solamente per le fattispecie di reato (reati “presupposto”) espressamente indicati dal legislatore.

Anche a seguito delle modificazioni e integrazioni del Decreto, i reati “presupposto” sono, allo stato, i seguenti:

Reati contro la Pubblica Amministrazione e il suo patrimonio (artt. 24 e 25 del Decreto)

- Malversazione a danno dello Stato o di altro Ente pubblico (art. 316-*bis* c.p.);
- Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato o di un altro Ente pubblico o delle Comunità Europee (art. 316-*ter* c.p.);
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
- Truffa a danno dello Stato o di un altro Ente pubblico o delle Comunità Europee (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-*bis* c.p.);
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro Ente pubblico (art. 640-*ter* c.p.);
- Frode in agricoltura (art. 2 Legge 898/1986);
- Peculato (art. 314 c.p.);
- Peculato mediante profitto dell’errore altrui (art. 316 c.p.);
- Concussione (art. 317 c.p.);
- Corruzione per l’esercizio della funzione (artt. 318 e 321 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (artt. 319, 319-*bis* e 321 c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 319-*bis* c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (artt. 319-*ter* e 321 c.p.);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-*quater* c.p.);
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità Europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri (art. 322-*bis* c.p.);

- Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.);
- Traffico di influenze illecite (art. 346-*bis* c.p.);
- Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.);
- Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353 bis c.p.).

Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis* del Decreto)

- Falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-*bis* c.p.);
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (615-*ter* c.p.);
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (615-*quater* c.p.);
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (615-*quinqies* c.p.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quater* c.p.);
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quinqies* c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-*bis* c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro Ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-*ter* c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-*quater* c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-*quinqies* c.p.);
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-*quinqies* c.p.);
- Ostacolo o condizionamento dell'espletamento alle misure di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 105/2019).

Delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter* del Decreto)

- Associazione a delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-*bis* c.p.);

- Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-*bis* c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. 203/91);
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-*ter* c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.);
- Associazione a delinquere finalizzata allo spaccio di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 309/1990);
- Delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, comma 2, lettera a], numero 5], c.p.p.).

Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis* del Decreto)

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis*.1 del Decreto)

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-*bis* c.p.);
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);

- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.);
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.).

Reati societari (art. 25-ter del Decreto)

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.);
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
- Impedito controllo (art. 2625 c.c.);
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione di utili e riserve (art. 2627 c.c.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-bis c.c.);
- Formazione fittizia del capitale sociale (art. 2632 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Corruzione fra privati (art. 2635 c.c.);
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.);
- False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54 D.lgs. 19/2023).

Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del Decreto)

- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.)
- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.);
- Circostanze aggravanti e attenuanti (art. 270-bis 1 c.p.);
- Assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.);

- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-*quater* c.p.);
- Organizzazione di trasferimento per finalità di terrorismo (art. 270-*quater* 1 c.p.);
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-*quinqüies* c.p.);
- Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270-*quinqüies* 2 c.p.);
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270-*sexies* c.p.);
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-*bis* c.p.);
- Atti di terrorismo nucleare (art. 280-*ter* c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-*bis* c.p.);
- Sequestro a scopo di coazione (art. 289-*ter* c.p.);
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti previsti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.);
- Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.);
- Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.);
- Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.);
- Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.);
- Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (L. n. 153/2016, art. 270 *quinqüies* 1 c.p.);
- Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art. 1);
- Danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2);
- Sanzioni (L. n. 422/1989, art. 3);
- Pentimento operoso (D.lgs. N. 625/1979, art. 5);
- Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2).

Reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*.1 del Decreto)

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-*bis* c.p.).

Delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinqüies* del Decreto)

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- Prostituzione minorile (art. 600-*bis* commi 1 e 2, c.p.);
- Pornografia minorile (art. 600-*ter* c.p.);

- Detenzione di materiale pornografico (art. 600-*quater* c.p.);
- Pornografia virtuale (art. 600-*quater* 1 c.p.);
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-*quinqüies* c.p.);
- Tratta di persone (art. 601 c.p.);
- Alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 c.p.);
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-*bis* c.p.);
- Adescamento di minorenni (art. 609-*undecies* c.p.).

Reati di abuso di mercato (art. 25-*sexies* del Decreto):

- Abuso di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate (art. 184, D.lgs. 58/1998 - TUF);
- Manipolazione del mercato (art. 185, D.lgs. 58/1998 - TUF).
- Illeciti Amministrativi (art. 187-*quinqüies* TUF):
- Divieto di abuso di informazioni privilegiate e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate (art. 14, Regolamento UE n. 596/2014);
- Divieto di manipolazione del mercato (art. 15, Regolamento UE n. 596/2014).

Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies* del Decreto)

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.).

Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies* del Decreto)

- Ricettazione (art. 648 c.p.);
- Riciclaggio (art. 648-*bis* c.p.);
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-*ter* c.p.);
- Autoriciclaggio (art. 648-*ter*.1 c.p.).

Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-*octies* 1 del Decreto) e altre fattispecie (art. 25-*octies* 1, comma 2 del Decreto)

- Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-*ter* c.p.);

- Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-*quater* c.p.);
- Frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640-ter c.p.);
- Trasferimento fraudolento di valori (art. 512-bis c.p.).

Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore (art. 25-*novies* del Decreto)

- Protezione penale dei diritti di utilizzazione economica e morale (art. 171, comma 1, lett. a) -*bis* e comma 3, L. 633/1941);
- Tutela penale del *software* e delle banche dati (art. 171-*bis*, comma 1, L. 633/1941);
- Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche dati (art. 171-*bis*, comma 2, L. 633/1941);
- Tutela penale delle opere audiovisive (art. 171-*ter*, L. 633/1941);
- Responsabilità penale relativa ai supporti (art. 171-*septies*, L. 633/1941);
- Responsabilità penale relativa a trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato (art. 171-*octies*, L. 633/1941).

Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies* del Decreto)

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.).

Reati ambientali (art. 25-*undecies* del Decreto)

- Inquinamento ambientale (art. 452-*bis* c.p.);
- Disastro ambientale (art. 452-*quater* c.p.);
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-*quinquies* c.p.);
- Traffico ed abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-*sexies* c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 452-*octies* c.p.);
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-*bis* c.p.);
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-*bis* c.p.).

- Importazione, esportazione, detenzione utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n. 150/1992, art. 1, art. 2, art.3-*bis* e art. 6);
- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D.lgs. 152/2006, art. 137);
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D.lgs. 152/2006, art. 256);
- Bonifica dei siti (D.lgs. 152/2006, art. 257);
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D.lgs. 152/2006, art. 258, comma 4, secondo periodo);
- Traffico illecito di rifiuti (D.lgs. 152/2006, art. 259, comma 1);
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-*quaterdecies* c.p.);
- Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (D.lgs. 152/2006, art. 260-*bis*, commi 6 e 7, secondo e terzo periodo, e comma 8, primo e secondo periodo);
- Reati in materia di emissioni (D.lgs. 152/2006, art. 279, comma 5);
- Inquinamento doloso provocato da navi (D.lgs. N. 202/2007, art. 8);
- Inquinamento colposo provocato da navi (D.lgs. N. 202/2007, art. 9);
- Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (L. n. 549/1993, art. 3).

Delitto di impiego di cittadini di stati terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* del Decreto)

- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3-*bis*, 3-*ter* e comma 5, D.lgs. n. 286/1998);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12-*bis*, D.lgs. n. 286/1998).

Reati di razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies* del Decreto)

- Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 604-*bis* c.p.).

Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies* del Decreto)

- Frodi in competizioni sportive (art. 1, L. n. 40/1989);
- Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, L. n. 401/1989).

Reati tributari (art. 25-*quiquiesdecies* del Decreto)

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D.Lgs. n. 74/2000);
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. n. 74/2000);
- Dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. n. 74/2000)¹;
- Omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. n. 74/2000)²;
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D.Lgs. n. 74/2000);
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.Lgs. n. 74/2000);
- Indebita compensazione (art. 10 – *quater* D.Lgs. n. 74/2000)³;
- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs. n. 74/2000).

Delitti di contrabbando (art. 25-*sexiesdecies* del Decreto), previsti dal Titolo VI del Decreto legislativo 26 settembre 2024 n. 141 recante “Disposizioni nazionali complementari al codice doganale dell'Unione e revisione del sistema sanzionatorio in materia di accise e altre imposte indirette sulla produzione e sui consumi.”

- Contrabbando per omessa dichiarazione (Art. 78 D.Lgs. 141/2024)
- Contrabbando per dichiarazione infedele (Art. 79 D.Lgs. 141/2024)

¹ Il delitto di dichiarazione infedele, punito dall'art. 4 del D.Lgs. 74/2000 e introdotto tra i reati presupposto di cui all'art. 25-*quiquiesdecies* del D.Lgs. 231/2001 dal D.Lgs. 14 luglio 2020 n. 75, recante “Attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale” (c.d. “Direttiva PIF”), può comportare la responsabilità amministrativa dell'Ente se commesso nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro.

² Il delitto di omessa dichiarazione, punito dall'art. 5 del D.Lgs. 74/2000 e introdotto tra i reati presupposto di cui all'art. 25-*quiquiesdecies* del D.Lgs. 231/2001 dal D.Lgs. 14 luglio 2020 n. 75, recante “Attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale” (c.d. “Direttiva PIF”), può comportare la responsabilità amministrativa dell'Ente se commesso nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di Euro.

³ Il delitto di indebita compensazione, punito dall'art. 10-*quater* del D.Lgs. 74/2000 e introdotto tra i reati presupposto di cui all'art. 25-*quiquiesdecies* del D.Lgs. 231/2001 dal D.Lgs. 14 luglio 2020 n. 75, recante “Attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale” (c.d. “Direttiva PIF”), può comportare la responsabilità amministrativa dell'Ente se commesso nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di Euro.

- Contrabbando nel movimento delle merci marittimo, aereo e nei laghi di confine (Art. 80 D.lgs. 141/2024)
- Contrabbando per indebito uso di merci importate con riduzione totale o parziale dei diritti (Art. 81 D.lgs. 141/2024)
- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (Art. 82 D.lgs. 141/2024)
- Contrabbando nell'esportazione temporanea e nei regimi di uso particolare e di perfezionamento (Art. 83 D.lgs. 141/2024)
- Contrabbando di tabacchi lavorati (Art. 84 D.lgs. 141/2024)
- Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati (Art. 85 D.lgs. 141/2024)
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati (Art. 86 D.lgs. 141/2024)
- Equiparazione del delitto tentato a quello consumato (Art. 87 D.lgs. 141/2024)
- Circostanze aggravanti del contrabbando (Art. 88 D.lgs. 141/2024)
- Recidiva nel contrabbando (Art. 89 D.lgs. 141/2024)
- Contrabbando abituale (Art. 90 D.lgs. 141/2024)
- Contrabbando professionale (Art. 91 D.lgs. 141/2024)
- Contrabbando abituale o professionale secondo il codice penale (Art. 92 D.lgs. 141/2024)

Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies del Decreto)

- Furto di beni culturali (art. 518-*bis* c.p.);
- Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-*ter* c.p.);
- Ricettazione di beni culturali (art. 518-*quater* c.p.)
- Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-*octies* c.p.);
- Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-*novies* c.p.);
- Importazione illecita di beni culturali (art. 518-*decies* c.p.);
- Uscita o esportazioni illecite di beni culturali (art. 518-*undecies* c.p.);
- Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-*duodecies* c.p.);
- Contraffazione di opere d'arte (art. 518-*quaterdecies* c.p.).

Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevicies* del Decreto)

- Riciclaggio di beni culturali (art. 518-*sexies* c.p.);

- Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-*terdecies* c.p.).

Reati transnazionali (art. 10 – L. 146/2006)

Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale (art. 3 L. 146/2006):

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso, anche straniera (art. 416-*bis* c.p.);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-*quater* del Testo Unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del Testo Unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5, del Testo Unico di cui al D.lgs. 286/1998);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.);
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

L'Ente che ha sede in Italia può essere chiamato a rispondere, in relazione a reati presupposto consumati all'estero, qualora l'Ente abbia la sede principale in Italia e ricorrano le altre condizioni indicate all'art. 4 del Decreto.

L'Ente risponde anche degli illeciti dipendenti da delitti tentati.

Le condotte esimenti

Il Decreto prevede che l'Ente, ferma la responsabilità personale dell'autore del fatto, resti esente da responsabilità qualora provi di avere adottato un modello organizzativo idoneo a prevenire i reati presupposto.

In particolare, il Decreto prevede che, qualora i reati siano commessi da soggetti in posizione apicale, l'Ente non risponde se prova:

- di avere adottato e attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- di aver affidato a un organismo, indipendente e dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, la vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e la cura del suo aggiornamento (Organismo di Vigilanza);
- che il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente le misure previste nel Modello;

- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza;

Nel caso di reato commesso da soggetto in posizione subordinata, invece, la responsabilità dell'Ente è esclusa dall'efficace attuazione del Modello, che richiede una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso anche in relazione a mutamenti nell'organizzazione e nell'attività nonché la previsione di un idoneo sistema disciplinare.

Affinché il Modello possa avere valore esimente, il Decreto richiede che esso risponda alle seguenti specifiche esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- b) prevedere specifici protocolli volti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organo di Vigilanza;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Inoltre, ai sensi del comma 2-bis dell'art. 6 del Decreto, come modificato dal D.Lgs. n. 24/2023, il Modello deve altresì prevedere i canali di segnalazione interna e il divieto di ritorsione.

Quindi, anche se formalmente l'adozione e l'efficace attuazione di un Modello ai sensi del Decreto non costituisce un obbligo, ma una mera facoltà, esso costituisce il presupposto necessario per poter beneficiare dell'esimente prevista dal legislatore.

Le sanzioni a carico dell'ente

Il Decreto prevede che a carico dell'Ente, a seguito della commissione o tentata commissione dei reati presupposto, possano essere inflitte sanzioni pecuniarie, sanzioni interdittive, la confisca e la pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni pecuniarie

L'applicazione della sanzione pecuniaria è sempre prevista nel caso in cui sia riconosciuta la responsabilità dell'Ente per l'illecito amministrativo dipendente dal reato presupposto. Essa viene stabilita dal giudice penale per "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille, tenendo conto dalla gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'Ente e dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota, da un minimo di € 258,23 ad un massimo di € 1.549,37, è invece fissato sulla

base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente, in modo da assicurare l'efficacia della sanzione.

Le sanzioni interdittive

Esse consistono nell'interdizione dall'esercizio dell'attività; nella sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; nel divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli già concessi; nel divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Tali sanzioni possono essere irrogate solo in relazione ai reati per i quali esse sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da un soggetto apicale o da un soggetto subordinato, sempre che, in quest'ultimo caso, la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

La tipologia e la durata delle sanzioni interdittive sono stabilite dal giudice tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'Ente, dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto illecito e per prevenire la commissione di ulteriori reati.

In luogo dell'applicazione della sanzione interdittiva, il giudice può disporre la prosecuzione dell'attività dell'Ente da parte di un commissario giudiziale.

Tali sanzioni possono essere applicate all'Ente anche in via cautelare quando sussistono gravi indizi di responsabilità dell'Ente stesso nella commissione del reato e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa natura di quello per cui si procede.

Le sanzioni interdittive non si applicano (o vengono revocate, se applicate in via cautelare) quando l'Ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, abbia risarcito integralmente il danno o abbia eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o, comunque, si sia efficacemente adoperato in tal senso); abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando Modelli idonei; abbia messo a disposizione, ai fini della confisca, il profitto del reato.

L'inosservanza delle sanzioni interdittive applicate all'Ente comporta il reato di "Inosservanza delle sanzioni interdittive" previsto dall'art. 23 del Decreto.

Confisca

La sentenza di condanna dispone sempre la confisca - anche per equivalente - del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti dei terzi in buona fede

Pubblicazione della sentenza

La pubblicazione della sentenza è una sanzione eventuale che presuppone l'applicazione di una sanzione interdittiva. Essa avviene ai sensi dell'articolo 36 del codice penale (che prevede l'affissione della sentenza nel Comune dove essa è stata pronunciata e in quello in cui il reato è stato commesso oltre che la pubblicazione sul sito *internet* del Ministero della Giustizia) nonché mediante affissione nel comune dove l'Ente ha la sede principale. La pubblicazione è eseguita a cura della cancelleria del giudice competente e a spese dell'Ente.

Va infine ricordato che può essere disposto il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca e il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'Ente qualora vi sia la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento e di ogni altra somma dovuta all'Erario.

L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DA PARTE DI MIDEA ITALIA S.r.l.

La mission aziendale di Midea Italia S.r.l.

La Società fa parte del gruppo Midea Group leader mondiale nel settore della produzione e distribuzione di apparecchi alimentati ad energia elettrica o a gas destinati ad un uso domestico e industriale tra i quali prodotti di elettronica di consumo, sistemi di condizionamento e trattamento dell'aria e dell'acqua e sistemi di accumulo dell'energia.

La Società svolge attività di commercializzazione e distribuzione ad aziende e, in parte, a consumatori di apparecchi alimentati ad energia elettrica o a gas destinati ad un uso domestico e industriale tra i quali prodotti di elettronica di consumo, sistemi di condizionamento e trattamento dell'aria e dell'acqua e sistemi di accumulo dell'energia.

Ha sede legale a Milano -20158- in Viale Luigi Bodio n.29/37

Elementi dell'assetto organizzativo generale

La struttura organizzativa di Midea Italia è composta da:

a) Assemblea;

MIDEA ITALIA S.R.L.
Sede Legale e Sede Operativa: Viale Bodio, 29/37 – 20158 Milano (MI)
C.F. / P.IVA / Iscrizione al Registro Imprese: 05699250964
Iscrizione REA: MI – 1842665 Iscrizione REA: MO – 394406
Codice Destinatario SDI: T9K4ZHO

- b) Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- c) Consigliere;
- d) Sindaco unico;
- e) Società di Revisione dei conti.

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione formato da 2 membri, investito dei poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione senza limite alcuno.

Il Consiglio di Amministrazione può delegare, nei limiti previsti dalla legge, i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, o parte di essi, ad uno o più amministratori delegati, nonché ad un comitato esecutivo. La rappresentanza della Società spetta al Presidente del Consiglio di Amministrazione, ai singoli Consiglieri delegati, se nominati, ed al presidente del comitato esecutivo, se nominato. La rappresentanza della Società spetta anche ai direttori, agli institori e ai procuratori, nei limiti dei poteri loro conferiti nell'atto di nomina.

Il Sindaco Unico vigila sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e, in particolare, sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società.

Il Presidente ha la rappresentanza legale della Società ai sensi di legge e di quanto previsto dallo Statuto.

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione e al Consigliere Delegato sono conferite tutte le attribuzioni proprie del Consiglio di Amministrazione, da esercitarsi con firma singola ed autonomamente limitatamente alla ordinaria amministrazione in forza di procura a tal fine conferita dal Consiglio di Amministrazione e comunque con esclusione delle attribuzioni non delegabili per legge o per Statuto.

La certificazione del bilancio civilistico è affidata a una Società di Revisione, conformemente alla normativa di riferimento.

Il Codice etico e di condotta di Midea Italia S.r.l.

Il Codice etico e di condotta della Società, elemento essenziale del sistema di controllo preventivo, contiene l'insieme dei principi e norme di comportamento nella gestione della Società che quest'ultima riconosce come propri e alla cui osservanza sono tenuti tutti i "destinatari", intesi come tali gli amministratori, i sindaci, i dipendenti, i soggetti che operano per la Società di Revisione, nonché tutti coloro che, pur esterni alla Società, operano direttamente o indirettamente per la società medesima (collaboratori, consulenti, fornitori ecc...).

Il Codice etico e di condotta della Società è, in linea generale, ispirato ai principi di legalità, lealtà, trasparenza, imparzialità, diligenza e professionalità, riservatezza delle

informazioni e tutela dell'ambiente, della sicurezza e dello sviluppo sostenibile. Esso si conforma alla normativa vigente e ai codici di settore cui la Società aderisce.

La Società assicura un adeguato programma di formazione e sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti al codice etico.

Qualsiasi violazione effettiva o potenziale commessa da soggetti interni all'ente o da terzi va segnalata tempestivamente alle funzioni interne competenti.

Il sistema di controllo interno

Il Modello della Società tiene conto degli strumenti di governo dell'organizzazione della Società, con particolare riguardo ai seguenti:

- Lo Statuto, che contiene diverse disposizioni che assicurano il corretto svolgimento dell'attività di gestionale.
- Il sistema organizzativo, composto dalle posizioni organizzative e aree di responsabilità rappresentate nell'organigramma, che costituisce parte integrante del presente Modello e che deve rispettare i requisiti di: (i) chiarezza e formalizzazione, con particolare riferimento all'attribuzione di responsabilità, alla definizione delle linee gerarchiche e all'assegnazione delle attività operative; (ii) separazione dei ruoli, in modo da evitare sovrapposizioni funzionali e concentrazione su una sola persona di attività che presentino un grado elevato di rischio o criticità.
- Il sistema di procure speciali, relativo sia ai poteri autorizzativi interni, dai quali dipendono i processi decisionali della Società sulle operazioni da attuare, sia i poteri di rappresentanza per la firma di atti o documenti destinati all'esterno e vincolanti per la Società. Le procure speciali devono rispettare i seguenti requisiti: a) essere chiaramente definite e assegnate in modo formale tramite comunicazioni scritte; b) prevedere limiti di esercizio coerenti con le responsabilità ed i compiti delegati e con le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa, con particolare riguardo ai poteri di spesa e ai poteri autorizzativi e/o di firma delle operazioni e degli atti considerati "a rischio" in ambito aziendale; c) essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi.
- Il Codice etico e di condotta, di cui al paragrafo che precede.

- Il sistema procedurale, costituito da procedure, policies, regolamenti, manuali, istruzioni operative e comunicazioni interne volti a regolamentare in modo chiaro ed efficace i processi rilevanti e a fornire modalità operative e presidi di controllo per lo svolgimento delle attività aziendali. Le procedure interne devono prevedere: a) una chiara definizione delle responsabilità delle attività; b) la regolamentazione delle modalità e tempistiche di svolgimento delle attività; c) l'adeguata diffusione nell'ambito delle strutture aziendali coinvolte nelle attività; d) la tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino motivazioni e caratteristiche dell'operazione ed individuino tutti i soggetti in essa coinvolti; e) mediante la previsione, ove possibile, di definiti criteri e metodologie di riferimento per l'effettuazione delle scelte aziendali, al fine della massima oggettivazione dei processi decisionali, f) la previsione di specifici meccanismi di controllo tali da garantire l'integrità e la completezza dei dati gestiti e delle informazioni scambiate nell'ambito dell'organizzazione.

Nel sistema di controllo interno della Società, gli strumenti di *governance* di cui sopra sono altresì affiancati dal sistema di controllo di gestione e reporting e dai sistemi informatici, questi ultimi tesi a garantire la tracciabilità delle transazioni e la segregazione dei ruoli e dei poteri in ambito aziendale e regolati da procedure interne improntate a salvaguardare sicurezza, privacy e corretto utilizzo da parte degli utenti.

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE DI MIDEA ITALIA S.r.l.

L'adozione del modello organizzativo

Nella consapevolezza della necessità di adottare e attuare in modo efficace un sistema idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti nel contesto aziendale, la Società ha adottato, con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 30/05/2025 la presente versione del modello di organizzazione, gestione e controllo (Modello) ai sensi del Decreto.

Modifiche e integrazioni del presente Modello saranno deliberate dal Consiglio di Amministrazione, anche se eventuale segnalazione dell'Organismo di Vigilanza cui è affidato il compito di verificare la necessità o opportunità di aggiornamenti o adeguamenti.

Spetta al Consiglio di Amministrazione adottare le azioni necessarie a implementare e attuare le previsioni del Modello.

La predisposizione del Modello tiene conto delle Linee Guida appositamente predisposte da Confindustria.

Le finalità perseguite dal Modello

Attraverso l'adozione e gli eventuali successivi aggiornamenti del Modello di organizzazione, gestione e controllo, la Società intende perseguire le seguenti finalità:

- (a) diffondere in tutti coloro che operano per la Società, particolarmente nelle c.d. "aree sensibili", la consapevolezza che dalla violazione delle disposizioni del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e dei principi del Codice etico e di condotta, possono derivare, oltre che conseguenze disciplinari e penali nei loro stessi confronti, anche sanzioni (di natura pecuniaria e interdittiva) a carico della Società;
- (b) rendere consapevoli tali soggetti che dette forme di comportamento illecito sono fermamente condannate dalla Società, in quanto comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la Società intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;
- (c) consentire alla Società, grazie a una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione del Modello, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto;
- (d) migliorare la *governance* e l'immagine della Società.

La costruzione del Modello

Ai fini della predisposizione del Modello si è reso necessario:

- identificare le attività e le aree cosiddette sensibili, attraverso il preventivo esame della documentazione aziendale di rilievo (organigrammi, procure, mansionari, disposizioni e comunicazioni organizzative) e colloqui con i soggetti preposti;
- analizzare il concreto svolgimento delle attività nelle quali potessero configurarsi condotte a rischio di commissione dei reati presupposti, nel contempo valutando i presidi di controllo esistenti e le loro eventuali criticità;
- configurare o implementare le azioni necessarie ai fini del miglioramento del sistema di controllo e all'adeguamento dello stesso agli scopi perseguiti dal Decreto;
- definire i protocolli di controllo nei casi in cui un'ipotesi di rischio sia stata ravvisata come sussistente;
- disciplinare la gestione delle risorse finanziarie con modalità idonee a impedire la commissione dei reati di cui al Decreto;

- individuare il soggetto incaricato di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'applicazione del presente Modello, con contestuale predisposizione di un sistema di *reporting* da e verso tale soggetto;
- adottare il Codice etico e di condotta;
- elaborare un sistema disciplinare funzionale a sanzionare le violazioni delle disposizioni del Modello e del Codice etico e di condotta.

La struttura del Modello

Il Modello è costituito da una parte generale e da una parte speciale.

La parte generale individua e disciplina la struttura e le componenti fondamentali del Modello, nonché le modalità relative al suo aggiornamento e adeguamento. Ne costituisce parte integrante il Codice etico e di condotta (allegato A), poiché esso contiene disposizioni che costituiscono il criterio di interpretazione dei principi, delle regole e delle prassi organizzative, oltre a evidenziare chiaramente a tutti i Destinatari che eventuali comportamenti ad esso non conformi comportano una personale assunzione di responsabilità.

La parte speciale indica le categorie dei reati, tra quelli indicati nel Decreto, ritenuti applicabili alla Società e i protocolli operativi a presidio delle aree a rischio di commissione dei suddetti reati.

La mappatura delle aree sensibili

Sulla base delle modalità sopra delineate, sono state individuate nella parte speciale le aree e le attività c.d. "sensibili" della Società, tenuto conto delle sue attuali operatività e struttura organizzativa.

L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Istituzione dell'organismo di vigilanza

L'organismo individuato dalla Società per vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello è l'Organismo di Vigilanza, che, come prevede espressamente il Decreto, è dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

La Società si è orientata nella scelta di un organismo collegiale con 2 componenti esterni e 1 componente interno.

In sede di nomina dei componenti dell'OdV da parte del Consiglio di Amministrazione, dovranno essere garantiti i seguenti requisiti, desumibili dal Decreto 231/2001 e delineati nelle Linee Guida Confindustria:

- Autonomia e indipendenza

MIDEA ITALIA S.R.L.
Sede Legale e Sede Operativa: Viale Bodio, 29/37 – 20158 Milano (MI)
C.F. / P.IVA / Iscrizione al Registro Imprese: 05699250964
Iscrizione REA: MI – 1842665 Iscrizione REA: MO – 394406
Codice Destinatario SDI: T9K4ZHO

Il primo dei due requisiti va inteso nel senso che la posizione dell'OdV nell'ambito dell'ente deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza o condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente e, in particolare, dell'organo dirigente.

A garanzia dell'indipendenza, i membri dell'OdV non devono versare in situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale, devono rapportarsi direttamente con il vertice operativo aziendale ed essere dotati di un budget annuale a supporto delle attività necessarie per lo svolgimento dei propri compiti.

Sempre al fine di assicurare la necessaria autonomia e indipendenza è da escludere che all'OdV possano essere attribuiti compiti operativi.

- Professionalità

L'OdV deve possedere il bagaglio di strumenti e tecniche necessario all'efficace svolgimento della propria attività. La scelta dei membri dell'OdV dovrà quindi avvenire verificando il possesso di specifiche competenze professionali nel campo dell'attività ispettiva o consulenziale o correlate alla conoscenza di tecniche specifiche.

- Continuità di azione

L'OdV svolgerà in modo continuativo le attività di vigilanza del Modello, svolgendo i propri poteri di controllo con adeguato impegno e riunendosi con cadenza almeno trimestrale.

- Onorabilità

Tale requisito è garantito dalla previsione di cause di ineleggibilità, decadenza o sospensione per i componenti dell'OdV di seguito specificate

Sono **ineleggibili** quali componenti dell'OdV:

- i soggetti che siano stati condannati con sentenza anche se non definitiva, o con sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. "patteggiamento") e anche nel caso di sospensione condizionale della pena, salvi gli effetti della riabilitazione:
 1. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal R. D. 267/ 1942;
 2. a una pena detentiva per un tempo 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 e di strumenti di pagamento;

3. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica o in materia tributaria;
 4. alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni per qualunque delitto non colposo
 5. per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile così come riformulato del D.lgs. 61/2002;
 6. per un reato che comporti la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
 7. per uno o più reati tra quelli tassativamente previsti dal Decreto, anche se con condanne a pene inferiori a quelle indicate ai punti precedenti;
- i soggetti nei cui confronti sia stata applicata in via definitiva una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della L. 575/1965, come sostituito dall'art. 3 della L. 55/1990 e successive modificazioni;
 - i soggetti nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187-*quater* D.lgs. 58/1998.

Al momento della nomina, i componenti dell'OdV devono autocertificare con dichiarazione sostitutiva di notorietà di non trovarsi in alcuna delle condizioni suindicate, impegnandosi espressamente a comunicare eventuali variazioni rispetto al contenuto di tale dichiarazione.

I componenti dell'OdV **decadono** dalla carica nel momento in cui successivamente alla loro nomina:

- siano condannati con sentenza definitiva o di patteggiamento per uno dei reati indicati ai numeri 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;

- nel caso in cui abbiano violato gli obblighi di riservatezza strettamente connessi allo svolgimento del loro incarico.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono inoltre **sospesi** dall'esercizio delle funzioni nelle ipotesi di condanna con sentenza non definitiva o di applicazione della pena su richiesta delle parti nei casi di cui ai numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate o di applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della L. 575/1965, come sostituito dall'art. 3 della L. 55/1990 e successive modificazioni.

L'OdV dura in carica 3 anni, decade con l'approvazione del bilancio di esercizio relativo al terzo anno successivo alla sua nomina ed è rieleggibile.

Revoca e sostituzione

Ciascun componente dell'OdV rimane in carica fino alla nomina del suo successore o alla costituzione del nuovo organismo.

La revoca dell'OdV di un suo componente compete al Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione, in qualsiasi momento, può revocare per giusta causa i componenti dell'OdV. Per giusta causa di revoca si intendono, in via esemplificativa, a) l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente dell'OdV inidoneo a svolgere le proprie funzioni; b) il sopraggiungere di uno dei motivi di ineleggibilità o di decadenza; c) l'attribuzione al componente dell'OdV di funzioni e responsabilità operative incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, di indipendenza e di continuità di azione, che sono propri dell'OdV; d) il venir meno all'obbligo di riservatezza; e) un grave inadempimento dei doveri dell'OdV definiti nel Modello

Funzioni e poteri dell'organismo di vigilanza

L'OdV avrà libero accesso presso tutte le funzioni della società - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto, e potrà avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Società.

Nel contesto delle procedure di formazione del budget aziendale, il Consiglio di Amministrazione attribuirà all'OdV una dotazione adeguata di risorse finanziarie, per

ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti. È fatta salva la possibilità dell'OdV di impegnare risorse ulteriori, nel rispetto delle procedure aziendali, se necessario per fronteggiare situazioni eccezionali e urgenti, di cui il Consiglio di Amministrazione dovrà essere informato senza ritardo.

All'OdV sono attribuiti i seguenti compiti:

- a) verifica dell'efficacia del Modello rispetto alla prevenzione e all'impedimento della commissione dei reati di cui al Decreto, con particolare riguardo alle aree di rischio individuate nel Modello medesimo;
- b) vigilanza sul rispetto delle modalità e delle procedure previste dal Modello e rilevazione di eventuali violazioni che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni pervenute;
- c) formulazione al Consiglio di Amministrazione di proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello resi necessari da modifiche normative, da significative violazioni delle prescrizioni del Modello stesso o da rilevanti modificazioni dell'assetto interno della Società;
- d) segnalazione al Consiglio di Amministrazione, ai fini degli opportuni provvedimenti, di quelle violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo all'ente;
- e) proposta di irrogazione di eventuali sanzioni disciplinari, previo coordinamento con i responsabili delle competenti aree aziendali.

L'OdV deve riferire direttamente al Consiglio di Amministrazione con una relazione informativa con cadenza semestrale le attività di verifica e controllo compiute, l'esito delle stesse e le eventuali necessità di modifica o aggiornamento del Modello (prima linea di reporting).

L'OdV, inoltre, in ogni momento potrà chiedere di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione per riferire in ordine a eventuali violazioni del Modello o del Codice etico e di condotta e, in generale, qualora ne ravvisi l'opportunità in relazione al funzionamento e all'efficace attuazione del Modello o a situazioni specifiche (seconda linea di reporting).

L'OdV, d'altro canto, potrà essere convocato in ogni momento dal Consiglio di Amministrazione.

Tutti gli incontri cui partecipi l'OdV dovranno essere verbalizzati.

Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV deve essere costantemente sugli aspetti che possono esporre l'azienda al rischio correlato alla potenziale commissione dei reati di cui al Decreto.

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti ad informare tempestivamente l'OdV di ogni violazione o sospetto di violazione del Modello e del Codice etico e di condotta, nonché in ordine a ogni altro aspetto potenzialmente rilevante circa la loro efficacia e attuazione.

Gli obblighi informativi verso l'OdV si svolgono mediante informazioni o segnalazioni. In particolare, debbono essere trasmesse obbligatoriamente e tempestivamente all'OdV le **informazioni** concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine riguardanti la Società per i reati di cui al Decreto, anche se nei confronti di ignoti;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per reati previsti dal Decreto;
- i rapporti predisposti dai responsabili delle strutture aziendali nell'ambito dell'attività di controllo svolte, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con riguardo ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate, ovvero ai provvedimenti motivati di archiviazione di procedimenti disciplinari;
- gli eventuali aggiornamenti del sistema deleghe;
- le eventuali comunicazioni della Società di Revisione su aspetti che possono indicare carenze nel sistema di controllo interno, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio dell'ente;
- le comunicazioni specifiche in materia di salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro di cui alla Parte Speciale del Modello.
- ogni informazione, provenienti anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello stesso nelle aree di attività a rischio.

Le **segnalazioni** indirizzate all'OdV di Midea Italia S.r.l., possono essere effettuate:

- sia a mezzo di posta cartacea all'indirizzo: Via Tranquillo Cremona 5, 20145 Milano

- sia a mezzo di posta elettronica all'indirizzo: odv@midea.com.

L'Organismo di Vigilanza valuterà tutte le segnalazioni ricevute e adotterà le eventuali conseguenti iniziative a sua ragionevole discrezione e responsabilità nell'ambito dei propri compiti, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e il responsabile della presunta violazione. All'esito, deciderà se proporre l'avvio di un procedimento disciplinare, secondo quanto previsto dal capitolo sul Sistema Disciplinare e Sanzionatorio, ovvero se archiviare la segnalazione. Ogni decisione dovrà essere motivata.

L'OdV, in ossequio alla normativa sul "whistleblowing" di cui al paragrafo che segue, opera in modo da evitare che gli autori delle segnalazioni subiscano qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando la riservatezza circa l'identità del segnalante, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

L'OdV è tenuto a garantire la massima riservatezza in ordine a qualsiasi informazione o segnalazione ricevuta, a pena di revoca del mandato e delle misure disciplinari di seguito definite, fatte salve le esigenze inerenti allo svolgimento delle indagini nell'ipotesi in cui sia necessario il supporto di consulenti esterni all'OdV o di altre strutture societarie.

Ogni informazione e segnalazione è conservata dall'OdV in un apposito archivio informatico e/o cartaceo, in conformità alle disposizioni in materia di protezione dei dati personali.

Segnalazione delle violazioni whistleblowing

In conformità a quanto previsto dal Decreto WB, che, in attuazione della Direttiva UE 1937/2019 in materia di "whistleblowing", ha tra l'altro modificato l'art. 6 del Decreto 231/2001, la Società ha attivato gli opportuni canali interni di segnalazione dedicati, volti a consentire alle persone specificamente individuate dall'art. 3 del Decreto WB l'effettuazione di segnalazioni inerenti violazioni di disposizioni normative nazionali di cui siano venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Tramite i canali interni di segnalazione possono essere effettuate segnalazioni che, alla luce di quanto previsto dal Decreto WB, sono costituite da comportamenti, atti od omissioni idonei a ledere l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato inerenti violazioni di disposizioni nazionali che consistono in condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto o violazioni dei modelli organizzativi. Se nell'ultimo anno l'Ente ha impiegato la media di almeno 50 lavoratori subordinati, va prevista anche la possibilità di segnalare violazioni delle disposizioni dell'Unione Europea.

La previsione del sistema di cui al Decreto WB differisce da quella dei flussi informativi all'OdV per una maggiore specificità sia in termini di requisiti formali che di contenuto. In particolare, è previsto che i Modelli adottati dall'Ente debbano prevedere:

- uno o più canali che consentano di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite fondate su elementi di fatto precisi e concordanti o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'Ente, che garantiscano la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- 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 adottato dall'Ente, 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.

I soggetti che possono segnalare le condotte illecite di cui sono venuti a conoscenza nell'ambito lavorativo dell'Ente sono i seguenti:

- i lavoratori subordinati;
- i lavoratori autonomi,
- i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 c.p.c. e all'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015 che svolgono la propria attività lavorativa presso l'Ente;
- i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso l'Ente;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso l'Ente;

- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso l'Ente.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è da ritenersi nullo, come allo stesso modo sono nulli il mutamento di mansioni, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei suoi confronti.

Grava sull'Ente – in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione - l'onere della prova che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano segnalazioni può essere denunciata all'ANAC - che informerà, per i provvedimenti di sua competenza, l'Ispettorato nazionale del lavoro - oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale. Fermo restando ogni altro tipo di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile le sanzioni amministrative di cui all'articolo 21 Decreto WB. Eventuali violazioni delle misure a tutela del whistleblower o segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave saranno sanzionate in conformità alle disposizioni di cui al successivo capitolo "Sistema Sanzionatorio".

Modalità di trasmissione delle segnalazioni

Deputato alla gestione delle segnalazioni di cui al paragrafo che precede è l'OdV, che le gestirà nel modo indicato nel paragrafo "Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza".

Se del caso:

Come descritto nel Codice etico e di condotta della Società, quest'ultima si è da tempo dotata di un canale di whistleblowing che viene attuato attraverso la piattaforma EQS Compliance Cockpit.

FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

Destinatari

Si considerano Destinatari del presente Modello e, come tali e nell'ambito delle specifiche competenze, tenuti alla sua conoscenza ed osservanza:

- i componenti del Consiglio di Amministrazione;
- il Presidente, l'Amministratore Delegato, i Responsabili delle Aree e i Dirigenti;
- i componenti del Collegio Sindacale;

MIDEA ITALIA S.R.L.
Sede Legale e Sede Operativa: Viale Bodio, 29/37 – 20158 Milano (MI)
C.F. / P.IVA / Iscrizione al Registro Imprese: 05699250964
Iscrizione REA: MI – 1842665 Iscrizione REA: MO – 394406
Codice Destinatario SDI: T9K4ZHO

- i dipendenti e tutti i collaboratori con cui si intrattengono rapporti contrattuali, a qualsiasi titolo, anche occasionali e/o soltanto temporanei;
- tutti coloro che intrattengono rapporti finanziari o di qualsiasi natura con la Società.

Formazione e informazione del personale

È obiettivo della Società garantire una corretta e completa conoscenza da parte dei Destinatari del Decreto, del Modello e degli obblighi che ne derivano.

La formazione e l'informativa sono gestite dalla Funzione HR, con la partecipazione dell'OdV, in stretto coordinamento con i responsabili delle aree/funzioni coinvolte nell'applicazione del Modello.

Il presente Modello è comunicato a tutte le risorse aziendali dalla Funzione HR attraverso una nota informativa interna.

Tutti i soggetti apicali e subordinati dovranno dichiarare tramite piattaforma certificata l'avvenuta conoscenza e accettazione del Modello, previa presa visione del Modello stesso mediante copia in formato elettronico.

Ai nuovi assunti sarà consegnato un set informativo contenente il Modello e il Codice etico e di condotta, con il quale assicurare agli stessi le informazioni considerate di primaria rilevanza.

Tutte le successive modifiche e informazioni concernenti il Modello saranno comunicate alle risorse aziendali tramite i canali informativi ufficiali.

È prevista una specifica attività di formazione avente ad oggetto l'illustrazione degli elementi costitutivi del Modello, comprensivo delle parti speciali, dei principi del Decreto, dei comportamenti considerati sensibili in relazione al compimento dei reati previsti nel suddetto decreto, del Codice etico e di condotta e delle procedure e flussi di informazione, con particolare riguardo ai compiti assegnati all'OdV.

L'OdV dovrà curare che i programmi di formazione siano qualitativamente adeguati ed efficacemente attuati.

Ogni programma di formazione viene modulato al fine di fornire ai suoi fruitori gli strumenti necessari in relazione alla qualifica, al livello di rischio dell'area in cui operano e all'attribuzione o meno di funzioni di rappresentanza.

La partecipazione alle attività formative è da considerarsi obbligatoria.

L'assenza non giustificata ai corsi formativi è considerata illecito disciplinare, in base a quanto previsto dal Sistema Sanzionatorio di seguito enucleato.

La Società provvederà ad introdurre una specifica sezione della intranet aziendale, dedicata al tema - e aggiornata periodicamente - al fine di consentire ai soggetti

interessati di conoscere eventuali modifiche, integrazioni o implementazioni del Modello e del Codice etico e di condotta in tempo reale.

Informazione ai terzi e diffusione del Modello

La Società impone la conoscenza e l'osservanza del Modello e del Codice etico e di condotta tra i soggetti terzi, quali consulenti, collaboratori, agenti, fornitori, grossisti, distributori, partner commerciali e ulteriori soggetti esterni che operano per conto della Società.

L'informativa è assicurata tramite l'esplicito riferimento nei contratti stipulati con i soggetti terzi all'esistenza del Modello e del Codice etico e di condotta.

Inoltre, nei suddetti contratti saranno inserite apposite clausole che prevedono, in caso di inosservanza dei principi contenuti nel Modello e del Codice etico e di condotta, la risoluzione degli obblighi negoziali.

SISTEMA SANZIONATORIO PER MANCATA OSSERVANZA DEL MODELLO

Principi generali

La definizione di un Sistema sanzionatorio in relazione al mancato rispetto delle regole indicate nel Modello costituisce condizione necessaria per garantire l'efficace attuazione del Modello stesso e costituisce, ai sensi del Decreto, presupposto imprescindibile per consentire alla Società di beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa.

Sulla base del comma 2 bis dell'articolo 6 del Decreto, il Sistema disciplinare deve prevedere sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela di colui il quale effettui segnalazioni di condotte illecite nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

Il Sistema sanzionatorio forma parte integrante del Modello e integra le norme disciplinari e le sanzioni già previste dalla legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei lavoratori) e dal Contratto Collettivo Nazionale aziende operanti nel Commercio Terziario, settore distribuzione e servizi, di seguito CCNL, applicabile alla Società.

L'applicazione delle sanzioni prescinde dall'instaurazione e dagli esiti del procedimento penale eventualmente avviato nei casi in cui la violazione integri un'ipotesi di reato rilevante ai sensi del Decreto.

Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto tra l'autore della violazione e la Società nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e della responsabilità dell'autore.

A seguito della comunicazione dell'OdV della violazione del Modello, sarà attivata una procedura d'accertamento in conformità a quanto stabilito dal CCNL di riferimento. La suddetta procedura d'accertamento è condotta dagli organi sociali preposti all'irrogazione delle sanzioni disciplinari, tenuto conto della gravità del comportamento, della eventuale recidiva della mancanza o del grado della colpa.

La Società, attraverso gli organi e le funzioni a ciò appositamente preposte, provvede dunque ad applicare con coerenza, imparzialità, e uniformità, sanzioni proporzionate alle rispettive violazioni del Modello e conformi alle vigenti disposizioni in materia di regolamentazione dei rapporti di lavoro.

Definizione di violazione ai fini dell'operatività del presente sistema sanzionatorio

I Destinatari hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai principi e alle regole sancite nel Modello.

Ai fini del Sistema sanzionatorio, costituisce condotta rilevante per l'applicazione delle sanzioni ogni azione od omissione posta in essere - anche in concorso con altri soggetti - in violazione ai suddetti principi e regole.

In particolare, a mero titolo esemplificativo, costituisce illecito disciplinare:

- la violazione delle regole comportamentali previste dal Modello;
- l'omissione di segnalazioni all'OdV di violazioni del Modello di cui si abbia avuto conoscenza;
- i comportamenti ritorsivi e/o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del soggetto che effettui la segnalazione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione medesima;
- le violazioni delle misure poste a tutela del segnalante con riferimento al diritto di riservatezza;
- l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate

Misure nei confronti dei dipendenti

Costituiscono illeciti disciplinari i comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti che determinano:

- la violazione delle regole comportamentali previste nel Modello, nel Codice etico e di condotta e nei protocolli aziendali adottati dalla Società;
- la violazione delle misure poste a tutela dei *whistleblower*;
- la presentazione di segnalazioni infondate con dolo o colpa grave.

Le sanzioni irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti sono adottate nel rispetto delle procedure previste dalla normativa di riferimento.

È fatto espresso rinvio alle categorie di fatti sanzionabili stabilite dall'apparato sanzionatorio esistente, con riguardo alle norme pattizie di cui al CCNL.

In applicazione del principio di proporzionalità, a seconda della gravità dell'infrazione commessa, sono previste le seguenti sanzioni disciplinari:

- Biasimo o rimprovero verbale: si applica nel caso delle più lievi inosservanze dei principi e delle regole di comportamento previsti dal Modello;
- Censura o biasimo iscritto: si applica in caso di recidiva delle infrazioni di cui al punto precedente.
- Multa o sospensione dal servizio e dalla retribuzione: si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento stabilite dal Modello, in misura tale da essere considerata di una certa gravità, anche se dipendente da recidiva. In particolare, tale sanzione si applica in caso di violazione degli obblighi informativi nei confronti dell'OdV circa la commissione dei reati, ancorché tentati, nonché in caso di violazione delle misure a tutela della riservatezza del segnalante o di presentazione di segnalazioni che risultino infondate ed effettuate con dolo o colpa grave. La sanzione sarà altresì applicata in caso di mancata reiterata partecipazione, senza giustificato motivo alle sessioni formative predisposte dalla Società in relazione al Decreto 231/2001, al Modello di organizzazione, gestione e controllo ed al Codice etico e di condotta.

La multa non può superare l'importo di tre ore di retribuzione.

La sospensione dal servizio e dalla retribuzione non può essere disposta per più di tre giorni e va applicata per le mancanze di maggior rilievo.

- Licenziamento per motivi disciplinari: si commina in caso di adozione di un comportamento consapevole in contrasto con le prescrizioni del Modello che, ancorché non sia suscettibile di configurare uno dei reati sanzionati dal Decreto, leda l'elemento fiduciario che caratterizza il rapporto di lavoro ovvero risulti talmente grave da non consentirne la prosecuzione, neanche provvisoria. Tra le violazioni passibili della già menzionata sanzione rientrano, a titolo esemplificativo, i seguenti comportamenti intenzionali:
 - redazione di documentazione prevista dal Modello incompleta o non veritiera;

- omessa redazione della documentazione prevista dal Modello;
- violazione delle misure a tutela della riservatezza del segnalante o segnalazioni di condotte illecite o violazioni del Modello o del Codice etico o di condotta che risultino infondate, effettuate con dolo o colpa grave, laddove il comportamento sia così grave da non consentire il proseguimento del rapporto di lavoro;
- violazione o elusione del sistema di controllo previsto dal Modello in qualsiasi modo effettuata, incluse la sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione inerente alla procedura, l'ostacolo ai controlli, l'impedimento di accesso alle informazioni e alla documentazione da parte dei soggetti preposti ai controlli o alle decisioni.

Misure nei confronti dei dirigenti

La violazione dei principi e delle regole di comportamento stabilite dal Modello da parte dei dirigenti, ovvero l'adozione di un comportamento non conforme alle richiamate previsioni, così come la violazione delle misure a tutela dei *whistleblowers* o ancora la presentazione di segnalazioni infondate con dolo o colpa grave, sarà assoggettata a misura disciplinare modulata a seconda della gravità della violazione commessa.

Costituisce illecito disciplinare anche:

- la mancata vigilanza da parte del personale dirigente sulla corretta applicazione, da parte dei lavoratori gerarchicamente subordinati, delle regole previste dal Modello;
- la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza in ordine alla commissione dei reati rilevanti, ancorché tentata;
- la violazione delle regole di condotta ivi contenute da parte dei dirigenti stessi;
- l'assunzione, nell'espletamento delle rispettive mansioni, di comportamenti che non siano conformi a condotte ragionevolmente attese da parte di un dirigente, in relazione al ruolo rivestito ed al grado di autonomia riconosciuto;
- la violazione delle misure di protezione dei segnalanti;
- la presentazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelano infondate.

La sanzione applicabile consiste nel biasimo scritto, nel caso di violazione non grave di una o più regole comportamentali previste dal Modello.

Per i casi più gravi è prevista la risoluzione del rapporto di lavoro, in considerazione dello speciale vincolo fiduciario che lega il dirigente al datore di lavoro.

Misure nei confronti degli amministratori e del collegio sindacale

Le violazioni che gli Amministratori e i Sindaci possono commettere sono costituite, a titolo esemplificativo:

- dalla inosservanza dei principi di comportamento o delle procedure previste dal Modello;
- dalla violazione delle misure poste a tutela del *whistleblower*;
- dalla presentazione, con dolo o colpa grave, segnalazioni infondate;
- dalla violazione delle disposizioni relative al potere di firma, e, in generale, al sistema delle deleghe.

Il Consiglio di Amministrazione può irrogare ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge, fra cui le seguenti sanzioni, determinate a seconda della gravità del fatto e del grado della colpa, nonché delle conseguenze che sono derivate:

- richiamo formale scritto;
- sanzione pecuniaria, tenuto conto della gravità del fatto, pari all'importo da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile;
- revoca, totale o parziale, delle eventuali procure.

Il Consiglio di Amministrazione, qualora si tratti di violazioni da parte degli Amministratori o dei Sindaci tali da integrare giusta causa di revoca, propone all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvede agli ulteriori incombenzi stabiliti dalla legge.

Misure nei confronti di collaboratori, consulenti e altri soggetti terzi

Qualunque violazione delle disposizioni di cui al Modello da parte di consulenti, collaboratori, fornitori, agenti, grossisti, distributori, *partner* commerciali e da quanti siano di volta in volta contemplati tra i "Destinatari" dello stesso, sarà considerata inadempimento contrattuale e sanzionata dagli organi competenti sulla base delle regole societarie interne, secondo quanto stabilito dalle clausole contrattuali inserite nei relativi contratti, e 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.

Il procedimento di applicazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti

La procedura di accertamento e l'eventuale applicazione delle sanzioni disciplinari nei confronti dei dipendenti è espletata nel rispetto delle disposizioni normative vigenti nonché del CCNL applicabile ed è articolato nelle seguenti fasi:

- non può essere adottato alcun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale senza avere preventivamente e per iscritto contestato al Dipendente l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa;
- la contestazione dovrà essere inviata al Dipendente tassativamente entro 20 (venti) giorni dalla data in cui la Società è venuta a conoscenza del fatto contestato;
- il Dipendente, entro il termine perentorio di 10 (dieci) giorni dalla data di ricevimento della contestazione, potrà chiedere di essere sentito a sua difesa con la facoltà di farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato;
- la sanzione disciplinare dovrà essere comunicata dalla Società al Dipendente entro e non oltre 20 (venti) giorni dalla scadenza del termine di cui al punto che precede.

Il Dipendente al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare, ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, può promuovere nei 20 (dieci) giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione tramite l'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione di un Collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo e, in difetto di accordo, nominato dal Direttore dell'Ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del Collegio.

Qualora la Società non provveda, entro 10 (dieci) giorni dall'invito rivoltagli dall'Ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al Collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto.

Non potrà tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 (due) anni dalla loro applicazione.