CANTALUPI LIGHTING S.r.l.
Via Fosso Legnami n. 217
55054 VIAREGGIO (LU)
Cod. Fis./P.IVA/Iscr. Reg. Impr. 01793930460
Numero REA LU - 171744

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. N. 231/2001

PARTE GENERALE

REVISIONE	DATA	DESCRIZIONE
0	23.11.2021	Adozione
1	16.12.2022	Aggiornamento: - PARTE SPECIALE (reati contro la pubblica amministrazione, reati di riciclaggio e ricettazione, sicurezza sul lavoro, delitti informatici, reati ambientali) - MAPPATURA AREE ED ATTIVITA' A RISCHIO - ELENCO REATI PRESUPPOSTO
2	27.11.2024	Aggiornamento: - PARTE GENERALE (inserito nel Par. 3.2 i delitti contro la personalità individuale; aggiornato il Par. 5.4 relativamente alla composizione dell'OdV, il Par. 5.6 con la nuova procedura di segnalazione ex D. Lgs.

		24/2023 ed il Par. 5.9 sui flussi informativi; aggiornato il Par. 6.2 con le condotte sanzionate ex D. Lgs. 24/2023) - MAPPATURA AREE ED ATTIVITA' A RISCHIO (aggiornata l'area RISORSE UMANE e IT) - ELENCO REATI PRESUPPOSTO - STATUTO DELL'ODV (aggiornato il Par. 1) - PARTE SPECIALE (reati contro la pubblica amministrazione, delitti contro la personalità individuale, delitti informatici)
3	23.07.2026	Aggiornamento: - PARTE GENERALE (inserito il nuovo par. 1.3 sui reati commessi all'estero; inserito il nuovo paragrafo 1.6 sulla responsabilità da reato nei gruppi di imprese; modificato il par. 1.8 con le modifiche apportate al sistema sanzionatorio da parte del D.Lgs. 211/2025; aggiornato all'attualità il par. 2.2; aggiornato il par. 3.2 con il riferimento ai reati previsti dall'art. 25-octies.1 e dall'art. 25-octies.2; inserito il nuovo paragrafo 3.4 sul sistema di controllo interno; modificato il par. 5.6. con uno specifico riferimento alle Linee Guida ANAC Whistleblowing (ultima versione); modifica dei parr. 6.1-6.5 per aggiornare il sistema disciplinare alle condotte punite ex D.Lgs. 211/2025; modifica al par. 9) - MAPPATURA AREE ED ATTIVITA' A RISCHIO (aggiornato con i rischi introdotti dagli artt. 25-octies.1 e 25-octies.2 del Decreto) - ELENCO REATI PRESUPPOSTO - PROCEDURA DI SEGNALAZIONE (c.d. "whistleblowing")" aggiornata alle Linee Guida ANAC del novembre 2025 ed al D. Lgs. 211/2025 ed allegazione al Modello della stessa - PARTE SPECIALE(aggiornata la sezione relativa ai reati ambientali, introdotte le sezioni relative alla violazione delle misure restrittive dell'Unione Europea e ai Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori)

SOMMARIO

DEFINIZIONI 1

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231 2

1.1 AMBITO DI APPLICAZIONE E NATURA DELLA RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI 2
1.2 FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI 2
1.3 REATI COMMESSI ALL'ESTERO 2
1.4 CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ ALLA SOCIETÀ 3
1.5 ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ 4
1.6 LA RESPONSABILITÀ NEI GRUPPI DI IMPRESE 5
1.7 CARATTERISTICHE DEL MODELLO 5
1.8 SANZIONI 7

2. CANTALUPI LIGHTING S.R.L.: L'ATTIVITA' SVOLTA E LE PRINCIPALI CARATTERISTICHE DELLA SOCIETA' 9

2.1 TIPOLOGIA DI ATTIVITÀ ESERCITATA 9
2.2 STRUTTURA ORGANIZZATIVA: LE FUNZIONI 10
2.3 CORPORATE GOVERNANCE 11

3. IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI CANTALUPI LIGHTING S.R.L. 13

3.1 PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO: RISK ASSESSMENT 13
3.2 STRUTTURA DEL MODELLO 16
3.3 FINALITÀ DEL MODELLO 17
3.4 SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO 19

4. I DESTINATARI DEL MODELLO 20

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA 21

5.1 NOMINA E DURATA IN CARICA 21
5.2 COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 21
5.3 REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 22
5.4 COMPOSIZIONE 22
5.5 LINEE DI RIPORTO 23
5.6 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA, CANALI DI SEGNALAZIONE E TUTELA DEL SEGNALANTE (C.D. WHISTLEBLOWING) 24

5.7 AUTONOMIA FINANZIARIA 24
5.8 STATUTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 25
5.9 FLUSSI INFORMATIVI 25
5.10 OBBLIGHI DI SEGNALAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 27

6. IL SISTEMA DISCIPLINARE 28

6.1 PRINCIPI GENERALI 28
6.2 DESTINATARI DEL SISTEMA DISCIPLINARE 29
6.3 SANZIONI NEI CONFRONTI DEL PERSONALE DIPENDENTE IN POSIZIONE NON DIRIGENZIALE 31
6.4 SANZIONI NEI CONFRONTI DEL PERSONALE DIPENDENTE IN POSIZIONE DIRIGENZIALE 32
6.5 SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI 33

7. IL PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE 34

7.1 FORMAZIONE 34
7.2 COMUNICAZIONE 36

8. DIFFUSIONE DEL MODELLO E INFORMATIVA A COLLABORATORI ESTERNI E PARTNERS 37

8.1 INFORMATIVA ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA DA PARTE DI SOGGETTI TERZI 37

9. ADOZIONE, MODIFICHE ED INTEGRAZIONE DEL MODELLO 38

ALLEGATO A – STATUTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA
ALLEGATO B – MAPPATURA DELLE AREE ED ATTIVITÀ A RISCHIO REATO
ALLEGATO C – ELENCO DEI REATI PRESUPPOSTO
ALLEGATO D – PROCEDURA DI SEGNALAZIONE (C.D. "WHISTLEBLOWING")

DEFINIZIONI

ATTIVITÀ SENSIBILI: Indicano i processi, le operazioni o gli atti nello svolgimento dei quali è astrattamente possibile, da parte delle persone che svolgono la propria attività per la Società, la commissione di un Reato Presupposto;

ATTIVITÀ STRUMENTALI: le attività della Società che risultano potenzialmente strumentali alla commissione dei reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001;

DECRETO: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e sue successive modifiche ed integrazioni;

DESTINATARI DEL MODELLO: i soggetti individuati al paragrafo 4 della presente Parte Generale del Modello, che sono tenuti al rispetto delle prescrizioni in esso previste;

LINEE GUIDA CONFINDUSTRIA: documento-guida di Confindustria (approvato il 7 marzo 2002, l'ultimo aggiornamento è del giugno 2021) per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOGC) di cui al D. Lgs. n. 231/2001; Linee Guida sulla disciplina del *whistleblowing* dell'ottobre 2023;

MODELLO O MODELLO ORGANIZZATIVO O MOGC: il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, redatto ed adottato ai sensi del Dlgs 231/01;

ORGANISMO DI VIGILANZA o O.D.V.: l'Organismo analizzato al paragrafo 5 della presente Parte Generale del Modello;

PARTNER: sono le controparti contrattuali della Società, persone fisiche o giuridiche, con cui la stessa intrattiene ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata;

REATI PRESUPPOSTO: i reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001;

SOCIETÀ: Cantalupi Lighting S.r.l.;

SOGGETTI APICALI: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua Unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché tutte le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società;

SOGGETTI SUBORDINATI: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente.

SOGGETTI TERZI: Partners commerciali e finanziari, i Consulenti, i Collaboratori a qualsiasi titolo, anche occasionali, i Tirocinanti, gli Stagisti, gli Agenti, i Clienti ed i Fornitori, nonché, in generale, chiunque abbia rapporti professionali o contrattuali con la Società

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

1.1 AMBITO DI APPLICAZIONE E NATURA DELLA RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI

Il D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 (d'ora innanzi, per brevità, anche il "Decreto") ha previsto per la prima volta nel nostro ordinamento la possibilità che Società ed Enti possano essere direttamente chiamati a rispondere dei reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio da Dirigenti, Dipendenti e da tutti coloro che operano in nome e per conto della Società stessa.

La platea degli Enti interessati è costituita sia da quelli dotati di soggettività giuridica (società di persone e di capitali), che da società ed associazioni anche prive di personalità giuridica. Sono esclusi dal novero degli Enti interessati dalla norma lo Stato, gli Enti pubblici territoriali, gli altri Enti pubblici non economici nonché gli Enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

In conformità agli obblighi internazionali e comunitari, il Decreto in esame ha introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità diretta ed autonoma degli Enti collettivi, collegata alla commissione di specifici reati; responsabilità definita "amministrativa", ma nella sostanza configurabile come una vera e propria forma di responsabilità penale.

1.2 FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI

La responsabilità della Società sorge solo per reati tassativamente indicati dal Decreto, dalle sue successive integrazioni, nonché dalle Leggi che espressamente richiamano la disciplina del Decreto (c.d. "Reati Presupposto", di cui all'Allegato C della presente Parte Generale).

1.3 REATI COMMESSI ALL'ESTERO

Ai sensi dell'art. 4 D.Lgs. 231/2001, la Società può essere chiamata a rispondere in Italia in relazione a Reati – contemplati dal medesimo Decreto – anche commessi all'estero.
I presupposti su cui si fonda la responsabilità della Società per Reati commessi all'estero si individuano come a seguire:

1. il Reato deve essere stato commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5 co. 1 del Decreto (cfr. par. successivo);
2. l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato

italiano;

3. l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso) e, anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del Decreto, solo a fronte dei Reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa ad hoc;
4. sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del Codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.4 CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ ALLA SOCIETÀ

Affinché sia ravvisabile una responsabilità amministrativa della Società per i Reati Presupposto, è necessario che si perfezionino due requisiti individuati dall'art. 5 del Decreto. È infatti necessario che:

a) il reato sia commesso da un soggetto funzionalmente legato alla Società (c.d. requisito soggettivo), ovverosia da
   - "soggetti apicali", intendendosi tali coloro che esercitano funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione dell'Ente o di una sua Unità Organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale ed hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto della Società, nonché quei soggetti che esercitano anche "di fatto" atti di gestione. In tale ottica assume particolare importanza la struttura del sistema di deleghe di poteri e di funzioni per la quale si rimanda all'"Organigramma" (vedasi in allegato al Risk Assessment);
   - "soggetti sottoposti ad altrui direzione", intendendosi tali i lavoratori dipendenti, ma anche soggetti non appartenenti al personale della Società, ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali, quali, ad esempio, Agenti, Collaboratori e Consulenti.

b) il reato sia commesso, anche solo parzialmente, nell'interesse o a vantaggio della Società (c.d. requisito oggettivo):
   - l'interesse sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire la Società, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito;

- il vantaggio sussiste quando la Società ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

La Società non risponde, invece, se il fatto di reato è stato commesso indipendentemente o contro il suo interesse, oppure nell'interesse esclusivo dell'autore del reato o di terzi.

1.5 ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ

La sussistenza dei requisiti menzionati nel paragrafo precedente è condizione necessaria, ma non sufficiente per affermare la responsabilità della Società. Il Decreto stabilisce, infatti, che la Società non è punibile se prima della commissione del reato:

a) ha adottato ed efficacemente attuato un "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo" (d'ora innanzi, per brevità, anche il "Modello" o "MOGC"), idoneo a prevenire la commissione dei Reati Presupposto della specie di quello che è stato realizzato;
b) ha affidato ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (c.d. "Organismo di Vigilanza"; di seguito, per brevità, anche "O.d.V."), il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento;
c) l'Organismo di Vigilanza è stato diligente nello svolgere i propri compiti di controllo sul Modello.

Il Modello opera quindi quale causa di non punibilità della Società in caso di commissione di un Reato Presupposto – in presenza dei requisiti soggettivi e oggettivi sopra delineati – sia da parte di un soggetto apicale, sia da parte di un soggetto subordinato, con le seguenti differenze:

- per i reati commessi da un soggetto apicale, la Società deve dimostrare che il reato è stato commesso "eludendo fraudolentemente" il Modello. La Società deve quindi provare che il Modello era efficace e che il soggetto apicale lo ha violato intenzionalmente, aggirandolo;
- per i reati commessi da soggetti in posizione subordinata, invece, la Società può essere sanzionata solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile "dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza", circostanza che non ricorre se la Società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

É opportuno precisare che la predisposizione dei Modelli e l'istituzione dell'Organismo di Vigilanza non sono obbligatorie, ma costituiscono una precauzione necessaria affinché la Società possa godere delle esimenti di responsabilità. In ogni caso i Modelli Organizzativi stabiliti dal D. Lgs. n. 231/2001 costituiscono strumenti idonei non solo ad evitare le pesanti sanzioni previste dalla Legge a carico delle Società, ma anche a migliorare le funzioni di organizzazione, amministrazione e controllo nell'ambito della governance societaria, nonché a rafforzare l'immagine di efficienza, trasparenza ed etica commerciale che la Società stessa diffonde sul mercato.

1.6 LA RESPONSABILITÀ NEI GRUPPI DI IMPRESE

Il Decreto non affronta espressamente gli aspetti connessi alla responsabilità dell'Ente appartenente a un gruppo di imprese, nonostante tale fenomeno sia ampiamente diffuso.
Considerando che il gruppo non può ritenersi diretto centro di imputazione della responsabilità da reato e non è inquadrabile tra i soggetti indicati dell'art. 1 del D.Lgs. 231/2001, occorre interrogarsi sull'operatività dei modelli organizzativi in relazione a Reati commessi da soggetti appartenenti a una simile aggregazione di imprese.
Come evidenziato anche dalla Linee Guida di Confindustria nella loro ultima versione aggiornata, la *holding*/controllante potrà essere ritenuta responsabile per il Reato commesso nell'attività della controllata qualora:

- sia stato commesso un Reato Presupposto nell'interesse o vantaggio immediato e diretto, oltre che della controllata, anche della controllante;
- persone fisiche collegate in via funzionale alla controllante abbiano partecipato alla commissione del Reato presupposto recando un contributo causalmente rilevante (Cass., V sez. pen., sent. n. 24583 del 2011), provato in maniera concreta e specifica.

1.7 CARATTERISTICHE DEL MODELLO

La Legge non disciplina analiticamente la natura e le caratteristiche del Modello, ma individua alcuni principi di ordine generale e alcuni contenuti essenziali.

Non viene quindi previsto un Modello di Organizzazione standard: atteso che nella realtà ciascuna Struttura organizzativa presenta tratti distintivi autonomi, differenti saranno anche i Modelli di Organizzazione e di Gestione, i quali dovranno comunque risultare adeguati rispetto alla natura, alla dimensione dell'organizzazione e al tipo di attività svolta, nonché idonei a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della Legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Quanto più si conoscono i processi decisionali, maggiori saranno le possibilità di predisporre Modelli rispondenti alla ratio del Decreto e pertanto sarà fondamentale, in fase di progettazione, individuare:

- nell'organizzazione della Società, i soggetti apicali e le attività a rischio reato;
- le situazioni nelle quali tali soggetti potrebbero avere interesse ad aggirare fraudolentemente il Modello con lo scopo di commettere reati;
- le modalità attraverso cui si potrebbe realizzare l'elusione fraudolenta del Modello.

Il Modello opera quale causa di non punibilità solo se:

a) efficace, ovvero ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi. Il Decreto prevede, sotto questo profilo, che il Modello debba avere i seguenti requisiti minimi:
   - siano individuate le attività della Società nel cui ambito possono essere commessi i Reati Presupposto;
   - siano previsti specifici Protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società, in relazione ai Reati Presupposto da prevenire;
   - siano individuate le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei Reati Presupposto;
   - sia introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
   - siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell'O.d.V.;
   - siano predisposti canali di segnalazione degli illeciti che garantiscano la riservatezza del segnalante e la tutela di quest'ultimo da comportamenti ritorsivi e/o discriminatori (c.d. "whistleblowing");

b) adottato preventivamente dall'Organo dirigente della Società, che deve avere affidato il controllo sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché il relativo aggiornamento, ad un Organismo della Società dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;

c) effettivamente attuato, nel senso che il suo contenuto deve trovare effettiva applicazione nelle Procedure aziendali e nel sistema di controllo interno. Il Decreto prevede, sotto questo profilo, la necessità di una verifica e di un aggiornamento periodico del Modello, sia qualora emergano significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute, sia qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della Società, sia qualora intervengano aggiornamenti normativi in tema di Reati Presupposto.

Nel caso in cui, nonostante l'adozione di un Modello dotato delle predette caratteristiche, si verificasse l'aggiramento fraudolento del sistema e la commissione di un Reato Presupposto, tali fatti saranno da considerarsi "eventi ragionevolmente imprevedibili" da parte della Società, con la conseguenza che la commissione dell'illecito non risulterà idonea a dimostrare ex post l'inadeguatezza del Modello posto in essere.

Il Decreto dispone, inoltre, che i Modelli di Organizzazione e di Gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da Associazioni rappresentative di categoria. Nel marzo 2002 Confindustria ha approvato le prime "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001", riferite ai soli reati contro la Pubblica Amministrazione e successivamente integrate con riferimento alle varie fattispecie di Reato Presupposto progressivamente inserite nel Decreto, sino all'ultima revisione del giugno 2021, di cui la Società ha tenuto conto nell'implementazione e nell'aggiornamento del presente Modello.

1.8 SANZIONI

L'accertamento della responsabilità amministrativa della Società è strettamente connesso alla materia penale, pertanto spetta al Giudice penale accertare la responsabilità e infliggere le sanzioni. Nella maggior parte dei casi il procedimento per l'illecito amministrativo viene riunito al procedimento penale instaurato nei confronti dell'autore materiale del Reato Presupposto.

L'art. 9, comma 1 del Decreto individua le sanzioni che possono essere comminate all'Ente ritenuto responsabile per la commissione di uno dei Reati Presupposto, ovverosia:

- sanzioni pecuniarie che consistono in una somma di denaro quantificata in base alla gravità del Reato, al grado di responsabilità della Società, all'attività svolta per eliminare/attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di altri illeciti. In caso di condanna della Società la sanzione pecuniaria è sempre applicata ed al relativo pagamento è tenuta solo la Società con il suo patrimonio. Per i Reati Presupposto diversi da quelli di cui all'art. 25-*octies*.2 del Decreto, la sanzione pecuniaria è determinata secondo un sistema per quote, nel quale il numero e l'importo delle singole quote vengono fissati dal Giudice in funzione delle condizioni economiche e patrimoniali della Società. Con riferimento, invece, ai soli reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione Europea, introdotti nel catalogo dei Reati Presupposto dal D.Lgs. 30 dicembre 2025, n. 211, il legislatore ha introdotto un meccanismo sanzionatorio di

natura inedita, abbandonando il sistema per quote a favore di sanzioni pecuniarie proporzionali al fatturato globale dell'Ente, riferito all'esercizio finanziario precedente a quello in cui è stato commesso il reato ovvero, se inferiore, all'esercizio finanziario precedente l'applicazione della sanzione. In particolare:

- per i reati di violazione delle misure restrittive UE (art. 275-*bis* c.p.) e di violazione delle condizioni di autorizzazione (art. 275-*quater* c.p.), nonché per il reato di favoreggiamento dell'immigrazione clandestina aggravato (art. 12, comma 1-*bis*, D.Lgs. 286/1998), la sanzione è compresa tra l'1% e il 5% del fatturato globale;
- per la violazione degli obblighi informativi (art. 275-*ter* c.p.), la sanzione è compresa tra lo 0,5% e l'1% del fatturato globale.

Qualora non sia possibile determinare il fatturato globale, le sanzioni sono applicate in misura fissa: da euro 3 milioni a euro 40 milioni per i reati più gravi e da euro 1 milione a euro 8 milioni per la violazione degli obblighi informativi;

- sanzioni interdittive che prevedono un "obbligo di non fare" e sono:
  - l'interdizione, temporanea o definitiva, dall'esercizio dell'attività;
  - la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
  - l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
  - il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive sono comminate, congiuntamente a quelle pecuniarie, solo se espressamente previste per quella fattispecie di Reato Presupposto dal Decreto e se l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità o in caso di reiterazione degli illeciti; hanno durata temporanea, da determinarsi da parte del Giudice in un intervallo compreso tra tre mesi e due anni (ovvero tra i quattro e i sette anni per alcune ipotesi corruttive). Può però essere disposta in via definitiva:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività se l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, in via temporanea;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, ovvero il divieto di pubblicizzare beni o servizi quando l'Ente è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni.

È invece sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'Ente o una sua Unità Organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di Reati Presupposto.
Le sanzioni interdittive possono inoltre essere applicate anche in via cautelare, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità della Società e vi siano fondati e specifici elementi tali da far ritenere il concreto pericolo che vengano commessi illeciti dello stesso tipo di quello già commesso.

Completano il quadro sanzionatorio:

- confisca, che è sempre disposta con la sentenza di condanna, in quanto consegue automaticamente all'accertamento della responsabilità della Società, la quale consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del Reato Presupposto o di un valore ad essi equivalente;
- pubblicazione della sentenza di condanna, quale sanzione accessoria alla sanzione interdittiva, che consiste nella pubblicazione della sentenza di condanna una sola volta – per estratto ovvero per intero – a spese della Società, in uno o più giornali indicati dal Giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel Comune ove la Società ha la sede principale.

2. CANTALUPI LIGHTING S.R.L.: L'ATTIVITA' SVOLTA E LE PRINCIPALI CARATTERISTICHE DELLA SOCIETA'

2.1 TIPOLOGIA DI ATTIVITÀ ESERCITATA

Cantalupi Lighting S.r.l. è stata fondata nel 1993 e si occupa dell'attività di progettazione, produzione e commercializzazione di apparecchi illuminanti e sistemi illuminotecnici ad alto contenuto tecnologico e di design anche su misura, sia per il settore nautico che per il settore residenziale di extra lusso.
La società è particolarmente attenta al design, alla cura dei dettagli, all'eleganza del prodotto; è particolarmente votata al lusso. I prodotti vengono progettati e realizzati prestando molta attenzione alle personalizzazioni richieste dai clienti; vengono utilizzati metalli pregiati, come l'acciaio inossidabile marino, il bronzo e l'alluminio e gli strumenti e i software più avanzati per renderli sempre più resistente ed unici nel loro genere.
L'azienda ha una spiccata vocazione all'internazionalizzazione; è presente nei più importanti mercati mondiali e nel segmento più alto dei grandi yatch da diporto. I suoi principali

interlocutori sono architetti navali, interior ed exterior designer, cantieri navali, broker e contractor per i quali effettua opere e lavori personalizzati.
Cantalupi Lighting S.r.l. realizza internamente tutto il ciclo produttivo: dalla ricerca, ideazione e progettazione, fino alla realizzazione del prodotto. Ciò consente di ottenere un'elevata qualità di risultato e conferisce all'azienda una completa autonomia e flessibilità operativa che le assicurano una maggiore competitività rispetto alle imprese concorrenti.

2.2 STRUTTURA ORGANIZZATIVA: LE FUNZIONI

Al vertice della struttura organizzativa di Cantalupi Lighting S.r.l. si colloca il Consiglio di Amministrazione nel cui ambito sono state attribuite specifiche deleghe allo svolgimento di talune mansioni di ordinaria amministrazione.

Le funzioni aziendali sono così suddivise:

- FUNZIONE AMMINISTRATIVA E FINANZIARIA

  A capo della direzione amministrativa e finanziaria si colloca il responsabile di funzione. All'intero di tale funzione sono svolte le attività di fatturazione attiva (clienti) e passiva (fornitori), registrazioni di contabilità analitica, pratiche di esportazione e controllo dei conti bancari.

- FUNZIONE COMMERCIALE / BACK OFFICE

  Gestisce preventivi e ordini nonché le richieste sui tempi di consegna e prezzi relative ad articoli non standard.

- FUNZIONE UFFICIO ACQUISTI

  Gestisce l'acquisto delle merci e si occupa della gestione dei fabbisogni, degli ordini di produzione e della gestione dei tempi di consegna ai clienti, con la supervisione di un Project Manager che gestisce anche l'Ufficio Tecnico.

- UFFICIO TECNICO

  E' responsabile dell'emissione delle distinte base, delle modifiche tecniche di

prodotto e della creazione e gestione dei codici prodotto.

- RICERCA E SVILUPPO

  Si occupa dell'attività di ricerca e sviluppo di nuovi prodotti e soluzioni innovative da presentare sul mercato.

2.3 CORPORATE GOVERNANCE

Cantalupi Lighting S.r.l. presenta un capitale sociale di € 100.000. L'intero capitale sociale è posseduto da Cantalupi Group Holding S.r.l. che ne rappresenta il socio unico.

ASSEMBLEA DEI SOCI

L'assemblea dei soci è regolata dalle norme previste dal codice civile e dalle disposizioni dello Statuto Sociale (artt. da 27 a 34). In particolare, l'art. 27 dello Statuto Sociale elenca le materie che sono riservate per legge alla decisione dei soci e tra queste l'approvazione del bilancio di esercizio e le modifiche statutarie. Il voto espresso da ciascun socio vale in misura proporzionale alla propria quota di partecipazione al capitale. Le decisioni dei soci possono essere adottate mediante consultazione scritta o per consenso espresso per iscritto, fatta eccezione per alcune materie, tra le quali le modifiche statutarie, dell'oggetto sociale e la messa in liquidazione della società per le quali è richiesta la riunione dei soci in assemblea (art. 30 dello Statuto Sociale).

L'art. 34 dello Statuto Sociale dispone che: "L'assemblea è regolarmente costituita con la presenza di tanti soci che rappresentino la maggioranza del capitale sociale e delibera a maggioranza assoluta", ad eccezione di particolari decisioni previste da disposizioni di legge e di statuto che richiedono diverse specifiche maggioranze. Anche in mancanza di formale convocazione, l'assemblea è validamente costituita quando ad essa partecipano i soci rappresentanti l'intero capitale sociale e tutti gli amministratori e i sindaci, se nominati, sono presenti o informati e nessuno si oppone alla trattazione dell'argomento.

La Società ha optato per un sistema di amministrazione di tipo tradizionale, come previsto dagli artt. 2475 e seguenti del codice civile, rappresentato dal Consiglio di Amministrazione.

La Società presenta l'organo di controllo rappresentato dal revisore legale.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Lo Statuto di Cantalupi Lighting S.r.l. prevede che la Società possa essere amministrata da un Amministratore Unico o da un Consiglio di Amministrazione (artt. 14 e ss.) composto da due o più membri, i quali durano in carica fino a revoca o dimissioni o per il periodo determinato all'atto della loro nomina e sono rieleggibili. Gli amministratori possono essere anche non soci.

L'organo amministrativo ha tutti i poteri per l'amministrazione sia ordinaria che straordinaria della società. Il Consiglio di Amministrazione può delegare parte o tutti i propri poteri, inoltre i poteri di amministrazione possono essere attribuiti ai consiglieri congiuntamente o disgiuntamente.

Il Consiglio di Amministrazione è validamente costituito con la presenza effettiva dei suoi membri in carica; le deliberazioni sono prese con la maggioranza assoluta dei voti dei presenti. In caso di parità di voti, la proposta si intende respinta. Le adunanze del Consiglio e le sue deliberazioni sono valide, anche in mancanza di formale convocazione, quando vi partecipano tutti i consiglieri in carica e i sindaci effettivi, se nominati.

Il Consiglio di Amministrazione è attualmente composto da 3 membri, tra i quali un Presidente, un vice Presidente e un Consigliere Delegato.

ORGANI DELEGATI

a) Presidente e Amministratori Delegati

A norma dell'art. 19 dello Statuto Sociale, la rappresentanza della società di fronte ai terzi e in giudizio spetta all'Amministratore Unico o al Presidente del Consiglio di Amministrazione oppure al Vice Presidente e ai consiglieri delegati, se nominati, nei limiti dello loro deleghe.

Il Consiglio di Amministrazione in carica ha attribuito al Presidente, al Vice Presidente e al Consigliere delegato attraverso apposita delega, i poteri disgiunti di firma e di rappresentanza per gli atti di ordinaria amministrazione, mentre sono riservati alle adunanze collegiali del Consiglio di Amministrazione i poteri di straordinaria amministrazione, salvo quelli che per legge o per statuto sono demandati all'assemblea dei soci.

ORGANI DI CONTROLLO

Cantalupi Lighting S.r.l. ha affidato il controllo contabile alla Società di revisione BDO Italia S.p.A. società di revisione iscritta nel registro dei revisori legali, che svolge le proprie attività in conformità alla normativa vigente e ai principi di revisione applicabili.

Nell'ambito del sistema di controllo interno, la società di revisione si coordina con l'Organismo di Vigilanza, anche mediante incontri periodici o flussi informativi, segnalando eventuali anomalie o criticità riscontrate nello svolgimento dell'attività di controllo.

3. IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI CANTALUPI LIGHTING S.R.L.

Sebbene l'adozione del presente Modello costituisca una "facoltà" e non un obbligo, la Società ha deciso di procedere con la sua adozione, in quanto consapevole che tale sistema rappresenti un'opportunità per migliorare la sua *corporate governance*, cogliendo al contempo l'occasione dell'attività svolta (analisi dei rischi potenziali, valutazione e adeguamento del sistema dei controlli già esistenti sui processi sensibili) per sensibilizzare le risorse impiegate rispetto ai termini del controllo dei processi aziendali, finalizzato ad una prevenzione "attiva" dei reati.

3.1 PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO: RISK ASSESSMENT

La predisposizione del Modello Organizzativo di Cantalupi Lighting S.r.l. è stata preceduta da una serie di attività propedeutiche di "mappatura" delle Aree a rischio di reato e di verifica dei sistemi di controllo interno della Società, in linea con le previsioni del Decreto 231/01 e delle Linee Guida Confindustria.

In proposito, si ricorda che le fasi principali in cui si articola un sistema di gestione dei rischi finalizzato alla costruzione del Modello Organizzativo sono identificate come segue dalle previsioni del Decreto 231/01 e dalle Linee Guida:

a) "identificazione dei rischi", i.e. analisi del contesto aziendale per evidenziare in quale area/settore di attività e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati nel Decreto 231/01;
b) "progettazione del sistema di controllo" (c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'Ente), i.e. valutazione del sistema organizzativo e di controllo esistente all'interno della Società e suo eventuale adeguamento per renderlo idoneo a contrastare efficacemente i rischi identificati, cioè per ridurre i rischi a un "livello accettabile", avendo riguardo I) alla probabilità di accadimento dell'evento e II) all'impatto dell'evento stesso, nonché III) alle dimensioni e alla struttura aziendale.

Le attività propedeutiche in questione (i.e. la "mappatura delle Aree a rischio reato" e la verifica dei sistemi di controllo interno), sono state svolte attraverso un'attività di self-assessment che ha avuto ad oggetto l'esame della documentazione aziendale (organigrammi, deleghe e procure societarie, policies, procedure e regolamenti interni adottati dalla Società, etc.) e dei colloqui con i Dirigenti ed alcuni Dipendenti della Società. L'attività di verifica è stata condotta, inoltre, attraverso l'analisi di ulteriori elementi ritenuti rilevanti ai fini del processo di identificazione dei rischi e di valutazione delle aree/attività maggiormente esposte alla commissione di reati, tra cui:

- il quadro normativo;
- la struttura societaria ed organizzativa, nonché la specifica "storia" della Società;
- le dimensioni della Società (in relazione a dati quali fatturato e numero di dipendenti);
- i mercati e gli ambiti territoriali in cui la Società opera;
- la collaborazione tra i responsabili delle varie Funzioni;
- l'identificazione dei soggetti la cui condotta illecita può comportare una responsabilità di Cantalupi Lighting S.r.l. ai sensi del Decreto 231/01, ivi inclusi i soggetti apicali, i soggetti sottoposti all'altrui direzione ed i soggetti terzi (Ispettori, Tecnici, Professionisti, Consulenti, Service Provider) con i quali la Società interagisce;
- la comunicazione tra il Management ed i Lavoratori;
- il grado di segregazione tra le Funzioni;
- l'evoluzione della giurisprudenza e della dottrina;
- le considerazioni derivanti dall'esperienza applicativa del Modello nel corso degli anni e la prassi delle Società italiane in relazione alla gestione e redazione dei Modelli Organizzativi ("best practices").

In base alle informazioni così raccolte è stato possibile procedere, con riferimento a ciascuna Area a Rischio Reato, ad una "mappatura" delle specifiche attività a rischio e del sistema di controllo attualmente esistente all'interno della Società, riportando nelle relative tabelle quanto segue:

- le c.d. "ATTIVITÀ SENSIBILI" e le c.d. "FUNZIONI/DIREZIONI AZIENDALI COIVOLTE": un'elencazione esemplificativa delle attività svolte nell'ambito di ciascuna Area a Rischio individuata e delle relative Funzioni aziendali di riferimento che potrebbero potenzialmente portare alla commissione di Reati Presupposto. Si precisa che in tale elencazione sono comprese le attività che i responsabili di Funzione o di Unità Organizzativa potrebbero porre in essere in virtù dei poteri conferiti agli stessi dalla Società mediante procura speciale; si specifica, altresì, che nell'individuazione delle Aree a Rischio sono state considerate le attività che possono comportare un rischio

teorico di commissione del Reato Presupposto e non implicano un giudizio circa la presenza di un rischio ad oggi concreto di realizzazione del Reato stesso;

- il "REATO PRESUPPOSTO ex D. Lgs. n. 231/01": l'indicazione dei reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/01 che potrebbero potenzialmente essere commessi in relazione all'attività a rischio individuata;
- il "RISCHIO POTENZIALE": una valutazione del livello di rischio astratto di commissione dei Reati come "alto/medio/basso" compiuta sulla base di fattori comprendenti I) la probabilità di accadimento dell'evento e II) l'impatto dell'evento stesso. Il Rischio Potenziale non tiene in considerazione l'eventuale presenza di sistemi di controllo e prevenzione esistenti all'interno della Società, i quali incidono invece sulla successiva valutazione del "Rischio Residuo";
- i "PROCESSI STRUMENTALI E DI GESTIONE ASSOCIABILI AI REATI": l'indicazione dei sistemi di controllo e le prassi adottate dalla Società che risultano idonei a prevenire o ridurre il rischio di integrazione dei Reati astrattamente configurabili. In particolare, si è dato atto delle ipotesi di "segregazione" di Funzioni (i.e. della separazione di compiti fra coloro che svolgono fasi cruciali di un processo "a rischio") e degli ulteriori strumenti di "controllo" esistenti, tra cui: I) procedure manuali ed informatiche che eventualmente disciplinano l'attività; II) un sistema organizzato della distribuzione delle responsabilità, dei poteri di firma e poteri autorizzativi; III) attività di verifica e monitoraggio. Si precisa che in tale elencazione sono state prese in considerazione sia le informazioni raccolte durante le interviste, sia la disamina dei documenti consegnati dalla Società;
- il "RISCHIO RESIDUO": una valutazione del livello di rischio di commissione dei Reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/01 in considerazione dei controlli esistenti e del livello di rischio potenziale rilevato. Il giudizio (alto/medio/basso) relativo al rischio residuo ha come punto di riferimento il c.d. "rischio accettabile": viene cioè valutato se i controlli esistenti sono idonei a contrastare efficacemente i rischi identificati e se sono adatti a ridurre i rischi a un "livello accettabile". Si è pertanto proceduto ad attribuire un livello di rischio residuo:
  a) BASSO: laddove si è ritenuto che il sistema di controlli preventivi adottato dalla Società sia complessivamente idoneo, pur necessitando di qualche integrazione di carattere secondario, a ridurre il rischio ad un livello accettabile;
  b) MEDIO: laddove si è ritenuto che il sistema di controlli preventivi adottato dalla Società non sia del tutto idoneo a ridurre il rischio ad un livello accettabile e sia, pertanto, necessario procedere a delle integrazioni/modifiche ai processi esistenti;

c) ALTO: laddove si è ritenuto che il sistema di controlli preventivi adottato dalla Società non sia idoneo a ridurre il rischio ad un livello accettabile e, pertanto, sia necessario che la Società adotti delle procedure nuove e/o diverse da quelle in essere con un'azione immediata.

Alla luce dell'analisi svolta dalla Società ai fini della predisposizione del presente Modello, sono state individuate le categorie di Reati Presupposto potenzialmente rilevanti per la responsabilità della Società, come indicate nel documento denominato Mappatura delle attività sensibili o Risk Assessment (Allegato B).

L'attività di Risk Assessment descritta nell'allegato B non ha interessato le aree relative alla Sicurezza e Salute dei Lavoratori e dei reati ambientali, in relazione alle quali si è fatto riferimento alle valutazioni svolte dai consulenti della Società per le suddette aree.

Per quanto riguarda le restanti categorie di Reati Presupposto previste dal Decreto si è ritenuto che, alla luce dell'attività principale svolta dalla Società, del contesto socio-economico in cui opera e dei rapporti e delle relazioni giuridiche ed economiche che usualmente la stessa instaura con soggetti terzi, non siano presenti profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della Società.
La Società, in ogni caso, valuta costantemente la rilevanza ai fini del presente Modello di eventuali ulteriori reati, attualmente previsti dal Decreto o introdotti da successive integrazioni allo stesso.

3.2 STRUTTURA DEL MODELLO

Il presente Modello si compone di:

- una Parte Generale, che comprende una breve disamina delle componenti essenziali del Modello, tra cui l'individuazione delle categorie di Reato rilevanti per la Società, l'individuazione dei destinatari del Modello, le caratteristiche principali, le funzioni e i poteri dell'Organismo di Vigilanza, il sistema sanzionatorio posto a presidio delle violazioni alle prescrizioni contenute nel Modello, nonché il sistema di formazione e comunicazione del Modello;
- Una Parte Speciale, concernenti i seguenti Reati Presupposto:
  - Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto)
  - Reati societari (art. 25 ter del Decreto);

- Delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies del Decreto);
- Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita (art. 25 octies del Decreto);
- Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 septies del Decreto);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art.25-octies.1 del Decreto);
- Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione Europea (art. 25 octies.2 del Decreto);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies del Decreto)
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria (art. 25 decies del Decreto);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter del Decreto);
- Reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006 n. 146);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 24 duodecies del Decreto)
- Reati tributari (art. 25 quinquiesdecies del Decreto);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis del Decreto);
- Reati ambientali (art. 25 undecies del Decreto).

Inoltre, sono parte integrante del presente documento lo Statuto dell'Organismo di Vigilanza (Allegato A), la Mappatura delle Aree ed Attività a Rischio di reato (Allegato B) e l'Elenco dei reati presupposto (Allegato C), nonché tutte le disposizioni, i provvedimenti interni, gli atti e le procedure operative che di questo documento costituiscono attuazione.

3.3 FINALITÀ DEL MODELLO

Il Modello predisposto dalla Società sulla base dell'individuazione delle Aree di possibile rischio nell'attività aziendale, al cui interno si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i Reati Presupposto, si propone come finalità quelle di:

- predisporre un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo che abbiano come obiettivo la riduzione del rischio di commissione di tali Reati mediante l'individuazione dei processi sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione;

- creare, in tutti coloro che operano con, in nome, per conto e nell'interesse della Società nelle Aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere – in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello Organizzativo ed alle altre norme e procedure aziendali, oltre che alla Legge – in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, irrogabili non solo nei loro confronti, ma anche nei confronti della Società;
- censurare ogni forma di comportamento illecito in quanto contraria, oltre che alle disposizioni di Legge, anche ai principi adottati dalla Società, attraverso la costante attività di controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza sull'operato dei Destinatari del Modello rispetto ai processi sensibili e la comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali;
- garantire alla Società, grazie a un'azione di controllo delle attività aziendali nelle Aree di attività a rischio, la concreta ed effettiva possibilità di intervenire tempestivamente per prevenire la commissione dei Reati stessi.

Il Modello si propone, altresì, di:

- sensibilizzare e diffondere a tutti i livelli aziendali le regole di condotta ed i protocolli per la programmazione della formazione e dell'attuazione delle decisioni della Società, al fine di gestire e conseguentemente evitare il rischio della commissione di Reati;
- individuare preventivamente le Aree di attività a rischio afferenti all'attività della Società, vale a dire le Aree aziendali che risultano interessate dalle possibili casistiche di Reato ai sensi del Decreto;
- dotare l'Organismo di Vigilanza di specifici compiti e di adeguati poteri al fine di vigilare efficacemente sull'effettiva attuazione e sul costante funzionamento del Modello, nonché valutare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello medesimo;
- registrare correttamente tutte le operazioni della Società nell'ambito delle attività individuate come a rischio di commissione di Reati rilevanti ai sensi del Decreto, al fine di rendere possibile la verifica dei processi di decisione, autorizzazione ed il loro svolgimento in seno alla Società, onde assicurarne la preventiva individuazione e rintracciabilità in tutte le loro componenti rilevanti;
- assicurare l'effettivo rispetto del principio della separazione delle Funzioni aziendali, nonché delineare e delimitare le responsabilità nella formazione e nell'attuazione delle decisioni della Società;
- stabilire e mantenere un sistema di poteri autorizzativi e decisionali coerente con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, fondato su criteri di chiarezza,

tracciabilità e verificabilità, assicurando la formale attribuzione e adeguata diffusione di deleghe, procure, responsabilità e compiti all'interno della Società;
- garantire che gli atti di conferimento dei poteri siano specifici, proporzionati, aggiornati e coerenti con l'assetto organizzativo, nonché strutturati in modo da consentire un efficace controllo preventivo e successivo sull'esercizio degli stessi;
- valutare l'attività di tutti i soggetti che interagiscono con la Società, nell'ambito delle Aree a rischio di commissione di Reato, nonché il funzionamento del Modello, curandone il necessario aggiornamento periodico in senso dinamico nell'ipotesi in cui le analisi e le valutazioni operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti.

3.4 SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

Il presente Modello non si sostituisce al sistema di controllo interno già adottato dalla Società, ma si coordina con lo stesso, integrandolo e sintetizzandone i principali presidi in un quadro unitario, orientato al perseguimento degli obiettivi di legalità, correttezza e trasparenza cui la Società ispira la propria attività.

In particolare, il sistema di controllo interno è composto da:

- il Codice Etico, da intendere quale parte integrante del presente Modello;
- la struttura organizzativa definita in modo da garantire una chiara, coerente ed organica attribuzione di compiti, ruoli e responsabilità;
- le direttive, le procedure e le altre disposizioni interne che disciplinano lo svolgimento delle attività e dei relativi controlli, assicurando, in particolare, la separazione delle funzioni nelle aree a rischio, nonché il rispetto dei principi di trasparenza, tracciabilità e coerenza rispetto alle finalità aziendali. Rientrano in tale ambito anche le prassi operative consolidate e diffuse all'interno della Società;
- il sistema di deleghe e procure, strutturato coerentemente con le responsabilità organizzative attribuite all'interno della Società e volto a garantire la chiara individuazione dei poteri autorizzativi e di rappresentanza, nonché la tracciabilità del processo decisionale;
- il Documento di Valutazione dei Rischi redatto ai sensi del D.Lgs. 81/2008;
- il sistema di segnalazione di illeciti in attuazione del D.Lgs. n. 24/2023 (c.d. "Whistleblowing") implementato dalla Società;
- il Sistema Disciplinare e Sanzionatorio;
- i piani di formazione e comunicazione.

Le regole comportamentali e le procedure che compongono il sistema di controllo interno, pur non essendo state adottate esclusivamente in attuazione del D.Lgs. 231/2001, sono

finalizzate anche ad assicurare la correttezza, la diligenza e la legittimità dei comportamenti dei soggetti che operano per conto della Società e, pertanto, costituiscono un presidio rilevante ai fini della prevenzione dei reati presupposto.

4. I DESTINATARI DEL MODELLO

Il Modello costituisce un valido strumento di sensibilizzazione per tutti coloro che operano con, in nome, per conto e nell'interesse della Società, affinché mantengano, nell'espletamento delle proprie attività e nel perseguimento degli interessi della Società, comportamenti corretti e lineari, sulla base di procedure definite allo scopo di prevenire il rischio di commissione dei Reati contemplati nel Decreto.

Sono destinatari (di seguito i "Destinatari") del Modello della Società e si impegnano al rispetto del contenuto dello stesso:

- coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di amministrazione, direzione, gestione o controllo nella Società o di una sua Unità Organizzativa dotata di autonomia finanziaria o funzionale;
- i dipendenti della Società, i Lavoratori ad essa distaccati e/o somministrati;
- coloro che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato o temporaneo o interinale (Collaboratori a progetto, Agenti, Rappresentanti, etc.);
- coloro che, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa (Consulenti, Periti, etc.);
- i Fornitori, i Fornitori di servizi anche in outsourcing e terze Parti che operano con la Società nell'ambito delle aree di attività cosiddette "sensibili".

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti a rispettare con la massima diligenza le disposizioni ivi contenute e le relative procedure di attuazione.

I contratti che regolano i rapporti con soggetti terzi (Fornitori e Consulenti), devono prevedere apposite clausole che indichino chiare responsabilità in merito al mancato rispetto delle politiche di impresa della Società e dei principi del Decreto, nonché, qualora necessario, l'obbligo di ottemperare alle richieste di informazioni o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza della Società. Tali clausole devono altresì prevedere la possibilità per la Società di risolvere detti rapporti contrattuali in caso di violazioni da parte dei terzi degli obblighi sopra indicati.

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 NOMINA E DURATA IN CARICA

Al fine di dare concreta attuazione al Modello, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del medesimo, nonché di curare il suo aggiornamento deve essere affidato ad un Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Il Consiglio di Amministrazione di Cantalupi Lighting S.r.l. provvede quindi alla nomina dell'Organismo di Vigilanza, il quale rimarrà in carica per un periodo di tre esercizi. I componenti potranno essere confermati nei successivi trienni, sono revocabili solo per giusta causa e decadono per il venir meno dei requisiti di indipendenza di seguito meglio contemplati, o per assenza ingiustificata dalle riunioni dell'O.d.V. stesso.

5.2 COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza ha le seguenti attribuzioni:

a) vigilare sull'effettività del Modello mediante la verifica della coerenza tra i comportamenti concreti e quelli previsti dal Modello e attraverso il presidio delle Aree a rischio di Reato individuate nella Parte speciale. Per poter ottemperare a tali doveri l'Organismo può stabilire le attività di controllo ad ogni livello operativo, dotandosi degli strumenti necessari a segnalare tempestivamente anomalie e disfunzioni del Modello e verificando le procedure di controllo. Ogni operazione ritenuta a rischio specifico deve essere segnalata all'Organismo; ciò consentirà di procedere, in ogni momento, alla effettuazione dei controlli che descrivono le caratteristiche e le finalità dell'operazione stessa ed individuano chi ha la autorizzata, registrata e verificata. L'Organismo dovrà attivare le procedure di controllo considerando l'esigenza dell'operatività aziendale ed il fatto che la responsabilità primaria sulla gestione delle attività è comunque demandata ai Responsabili delle Direzioni e/o ai vertici aziendali e agli Organi sociali a ciò deputati.

b) Verificare periodicamente l'adeguatezza del Modello – cioè l'idoneità a prevenire i comportamenti che intende escludere e contrastare – ed il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del medesimo, attraverso un monitoraggio costante sul sistema dei controlli, dei protocolli e della governance nel suo complesso.

c) Proporre al Consiglio di Amministrazione l'aggiornamento del Modello nel caso in cui i controlli operati rendano necessarie correzioni ed adeguamenti. In particolare l'Organismo deve:

- accertare che il Modello sia mantenuto aggiornato conformemente alla evoluzione della Legge, nonché in conseguenza delle modifiche alla organizzazione interna e all'attività aziendale;
- collaborare alla predisposizione ed integrazione della normativa interna (codici deontologici, istruzioni operative, protocolli, procedure di controllo, etc.) dedicata alla prevenzione dei rischi;
- promuovere iniziative atte a diffondere la conoscenza del Modello tra gli Organi ed i Dipendenti di Cantalupi Lighting S.r.l., fornendo le istruzioni ed i chiarimenti eventualmente necessari, nonché collaborando con la Direzione alla istituzione di specifici seminari di formazione;
- provvedere a coordinarsi con le altre Funzioni aziendali per un miglior controllo delle attività e per tutto quanto attenga la concreta attuazione del Modello;
- disporre verifiche straordinarie e/o indagini mirate, con possibilità di accedere direttamente alla documentazione rilevante laddove si evidenzino disfunzioni del Modello o si sia verificata la commissione dei Reati oggetto delle attività di prevenzione.

5.3 REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

I requisiti richiesti all'Organismo di Vigilanza sono i seguenti:

- autonomia ed indipendenza, ovvero autonomia funzionale dell'Organismo stesso, possesso di autonomi poteri di iniziativa e controllo, assenza di compiti operativi, collocazione in posizione di staff al Consiglio di Amministrazione;
- professionalità, ovvero competenze legali penalistiche ed in tema di Decreto 231/01, competenze nella organizzazione, analisi e controllo dei processi aziendali e nell'analisi delle procedure; competenze in ordine ai controlli di flussi finanziari;
- continuità di azione, da realizzarsi attraverso le riunioni periodiche e la presenza nell'Organismo di una persona interna alla struttura.

5.4 COMPOSIZIONE

Nulla dispone il Decreto in merito alla composizione dell'Organismo, limitandosi a fornire una sintetica definizione dello stesso, inteso come "organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo".
Ai sensi del comma 4 bis dell'art. 6 del D. Lgs. n. 231/01, nelle Società di capitali le funzioni dell'Organismo di Vigilanza possono essere svolte anche dal Collegio Sindacale.
Il Legislatore rimette ogni decisione in ordine alla composizione dell'Organismo di Vigilanza ai singoli Enti che intendono adeguarsi alle prescrizioni del Decreto, scelta che deve risultare adeguata alla specifica realtà aziendale. La dottrina e la prassi hanno elaborato diverse ed eterogenee soluzioni in merito alla possibile architettura e composizione dell'Organismo di Vigilanza, ciò anche in considerazione delle caratteristiche dimensionali dell'Ente, delle relative regole di corporate governance e della necessità di realizzare un equo bilanciamento tra costi e benefici.

Al riguardo il Consiglio di Amministrazione di Cantalupi Lighting S.r.l. ha analizzato le soluzioni ipotizzate dai propri Consulenti, al fine di individuare e raffrontare i diversi punti di forza con le eventuali criticità delle diverse soluzioni prospettate, ed ha ritenuto che la soluzione che meglio garantisce il rispetto dei requisiti previsti dal Decreto sia rappresentata dal conferire le attribuzioni ed i poteri dell'O.d.V. ad un Organismo collegiale costituito ad hoc, da due professionisti esterni che si avvalgono di un ausiliario, persona interna alla struttura.

5.5 LINEE DI RIPORTO

L'Organismo di Vigilanza ha quale referente il Consiglio di Amministrazione, al quale indirizzerà, salvo specifiche necessità, almeno una relazione annuale sul Modello di Organizzazione e di Gestione, contenente:

- le proprie osservazioni su effettività ed efficacia del Modello, con indicazione delle integrazioni e/o modifiche ritenute necessarie;
- l'eventuale raccomandazione di provvedere all'aggiornamento del Modello a seguito delle modifiche legislative intervenute ovvero nell'assetto societario e organizzativo;
- una sintesi delle rilevazioni effettuate e delle azioni correttive/preventive da porre in essere.

L'Organismo di Vigilanza potrà chiedere al Consiglio di Amministrazione di essere sentito ogni qualvolta lo ritenga necessario.

5.6 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA, CANALI DI SEGNALAZIONE E TUTELA DEL SEGNALANTE (C.D. WHISTLEBLOWING)

L'art. 6, comma 2, lettera d) del Decreto dispone che il Modello adottato preveda obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza. Tali obblighi, posti in capo alle Funzioni aziendali a rischio di Reato, sono attuati quale strumento per agevolare l'attività di vigilanza dell'O.d.V. stesso e riguardano le anomalie riscontrate nell'ambito della propria Funzione. L'inadempimento dell'obbligo di informazione deve essere considerato come specifico illecito disciplinare.

Ai sensi dell' art. 6 (modificato dalla Legge 30 novembre 2017 n. 179 che ha esteso anche al settore privato il c.d. "whistleblowing" e, successivamente, dall'art. 24, comma 5, D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24) il Modello deve prevedere:

a) canali di segnalazione interna che garantiscano la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;
b) il divieto di atti di ritorsione, anche solo tentata o minacciata, o discriminatori (diretti o indiretti) nei confronti del segnalante e dei soggetti indicati dall'art. 3, comma 5°, D. Lgs. n. 24/2023, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
c) sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante.

La Società ha aggiornato i canali di segnalazione (c.d. "Whistleblowing") recependo il dettato normativo e ne ha affidato la gestione ai componenti esterni dell'Organismo di Vigilanza.
La procedura di segnalazione è pubblicata sul sito internet della Società ed è stata comunicata a tutto il Personale.

5.7 AUTONOMIA FINANZIARIA

Al fine di garantire all'Organismo di Vigilanza la necessaria autonomia finanziaria, il Consiglio di Amministrazione approva il budget annuale di spesa sulla base della semplice richiesta dell'Organismo di Vigilanza stesso.

Il budget stanziato deve essere sufficiente a garantire l'espletamento delle attività di controllo, verifica ed aggiornamento del Modello, ivi compresa, se necessaria, l'acquisizione di consulenze. Per spese eccedenti il budget definito e per spese straordinarie l'Organismo richiede di volta in volta per iscritto l'autorizzazione di spesa al Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione si impegna a conferire, su richiesta motivata dell'Organismo di Vigilanza, la dotazione finanziaria necessaria ad espletare al meglio la funzione dell'O.d.V. stesso.

5.8 STATUTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il Consiglio di Amministrazione istituisce e fissa i principi di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza attraverso apposito Statuto (Allegato A).

L'Organismo di Vigilanza potrà dotarsi di un regolamento di funzionamento che disciplini la sua attività, purché tale regolamento non si ponga in contrasto con il Modello.

5.9 FLUSSI INFORMATIVI

Per esercitare efficacemente le proprie funzioni l'Organismo di Vigilanza ha poteri ispettivi e di controllo che gli permettono di accedere liberamente e senza limitazioni presso tutti i settori di attività aziendali, al fine di richiedere ed acquisire, da tutto il personale dipendente e dirigente, informazioni, documentazione e dati funzionali all'espletamento dell'incarico.

L'Organismo di Vigilanza può richiedere, inoltre, informazioni rilevanti a Collaboratori esterni e prendere visione, nonché estrarre copia dei libri sociali, dei principali contratti e delle procure in materia di deleghe di potere.

Tali dati e informazioni sono trattati nel rispetto di quanto stabilito in materia di privacy dal D. Lgs. n. 196/2003 e dal Regolamento europeo 2016/679.

L'Organismo di Vigilanza deve essere costantemente informato di quanto avviene in Azienda in ordine alla gestione e alla operatività, ove ciò possa determinare modifiche alle valutazioni espresse in merito al funzionamento del Modello Organizzativo. L'O.d.V. è tenuto a relazionarsi periodicamente con l'Organo amministrativo, nei confronti del quale instaura un rapporto di collaborazione e cooperazione.

L'Organismo di Vigilanza deve essere in grado di acquisire le informazioni riguardanti principalmente:

- le anomalie riscontrate nell'esercizio dell'attività d'impresa che facciano ragionevolmente ipotizzare una violazione degli obblighi contenuti nel Modello;
- l'insorgere di nuovi rischi nelle Aree di competenza dei vari Responsabili;
- ogni accertamento o verifica dell'Autorità pubblica;

- la conclusione di operazioni commerciali o finanziarie rilevanti per consistenza economica, modalità di esecuzione, grado di rischio, coinvolgimento di parti correlate, etc..

A tal fine, all'interno del Modello sono previsti, in base all'art. 6, comma 2, lett. d) del Decreto, specifici obblighi informativi in capo a tutti i Destinatari delle indicazioni in esso contenute. Nella prassi, relativamente agli obblighi di riferire o alla facoltà di consultazione dell'Organismo di Vigilanza, viene previsto che:

- i soggetti apicali e i Responsabili di Direzione e di Funzione possano interloquire direttamente con l'Organismo di Vigilanza;
- il personale dipendente non responsabile di Funzione e i Collaboratori possano interloquire con l'Organismo di Vigilanza per il tramite del proprio superiore ovvero direttamente, qualora lo richiedano particolari esigenze o giustificati motivi.

L'efficacia dell'attività svolta dall'Organismo di Vigilanza trova fondamentale supporto in un sistema tempestivo, corretto e completo di segnalazioni ed informazione provenienti dai Destinatari del Modello, che dovranno pertanto garantire la massima cooperazione.

Le segnalazioni di eventuali anomalie e violazioni del Modello devono essere inviate direttamente all'Organismo di Vigilanza agli indirizzi di posta elettronica dei rispettivi componenti pubblicati sul sito internet della Società.

La raccolta delle informazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza avviene secondo modalità idonee a garantirne il trattamento in condizioni di riservatezza e confidenzialità, nel rispetto della normativa vigente e delle procedure interne adottate dalla Società.

Oltre alle segnalazioni di cui sopra, il personale della Società – sia dirigente, che non dirigente – e tutti i soggetti terzi devono obbligatoriamente trasmettere all'Organismo di Vigilanza le informative concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie degli Organi di Polizia Giudiziaria e/o dell'Autorità Giudiziaria, ovvero di qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i Reati di cui al Decreto suscettibili di coinvolgere la Società e/o il personale della stessa e/o, ove a conoscenza, i Collaboratori esterni della Società medesima;
- le richieste di assistenza legale effettuate da parte di Dipendenti della Società, Dirigenti e non, in caso di avvio di procedimenti giudiziari nei loro confronti per i reati previsti dal Decreto;
- tutte le informazioni – anche quelle provenienti da parte dei Responsabili di Funzioni aziendali diverse da quelle direttamente interessate dallo svolgimento di Attività a rischio reato, nell'esercizio dei loro compiti di controllo – dalle quali possano

emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;

- tutte le informazioni concernenti l'applicazione del Modello, con particolare riferimento ai procedimenti disciplinari conclusi o in corso e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti, unitamente alle relative motivazioni;
- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- le decisioni relative all'esecuzione di opere di ristrutturazione, di bonifica, di manutenzione degli immobili di proprietà o in gestione alla Società, nei limiti in cui dette operazioni comportino dei contatti con la Pubblica Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza, qualora lo ritenga opportuno, potrà proporre al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche della lista di informative sopra indicata. Fermo quanto precede, l'Organismo di Vigilanza potrà stabilire ulteriori flussi informativi al fine di garantire un controllo più efficace sul funzionamento e l'osservanza del Modello.

5.10 OBBLIGHI DI SEGNALAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Nel caso in cui l'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio delle sue funzioni, abbia cognizione di condotte, fatti, atti, eventi od omissioni che, oltre a costituire una violazione del Modello, possano costituire una notizia di Reato Presupposto rilevante ai sensi del Decreto, è tenuto a:

- effettuare tutte le indagini interne necessarie ad approfondire la fattispecie concreta, coinvolgendo, qualora ritenuto necessario, anche Consulenti esterni;
- laddove opportuno, informare tempestivamente per iscritto il Presidente e il Consiglio di Amministrazione, sempreché non ravvisi una situazione di conflitto di interessi, descrivendo dettagliatamente i fatti oggetto di contestazione e le fattispecie criminose potenzialmente rilevanti;
- nei limiti delle proprie competenze, fornire tutto il supporto richiesto dal Presidente e dal Consiglio di Amministrazione al fine di valutare approfonditamente le condotte, i fatti, gli atti, gli eventi o le omissioni occorse, redigendo apposita verbalizzazione delle attività espletate, sempreché non ravvisi una situazione di conflitto di interessi.

Fermo quanto precede, qualora l'Organismo di Vigilanza ritenga che le condotte, i fatti, gli atti, gli eventi o le omissioni possano, anche solo in astratto, costituire una notizia di Reato Presupposto rilevante ai sensi del Decreto, si impegna a redigere apposita relazione scritta e

a trasmetterla tempestivamente al Presidente ed al Consiglio di Amministrazione. Detta segnalazione dovrà essere svolta nel rispetto della disciplina del c.d. "whistleblowing".

6. IL SISTEMA DISCIPLINARE

6.1 PRINCIPI GENERALI

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e) e dell'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto, i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, possono ritenersi efficacemente attuati solo se prevedano un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in essi indicate.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto il Modello e le misure in esso indicate costituiscono regole vincolanti per i Destinatari e la loro violazione ben potrà essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un Reato o dalla punibilità dello stesso.

Il sistema disciplinare si ispira ai principi di trasparenza e di equità dei processi di indagine per accertare la violazione e garantisce il diritto di difesa dei soggetti indagati, nonché la tempestività e la puntualità di applicazione delle sanzioni.

Le sanzioni irrogate a fronte delle infrazioni commesse, in ogni caso, devono rispettare il principio di gradualità e di proporzionalità; la determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione concretamente da irrogarsi a seguito della commissione di infrazioni, ivi compresi gli illeciti rilevanti ai sensi del Decreto, deve essere improntata alla valutazione di quanto segue:

- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturita la violazione;
- la negligenza, l'imprudenza e l'imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione della violazione, specie in riferimento all'effettiva possibilità di prevedere l'evento;
- la rilevanza ed eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;
- la posizione del Destinatario all'interno dell'organizzazione aziendale, specie in considerazione delle responsabilità connesse alle sue mansioni;
- le eventuali circostanze aggravanti (quali, ad esempio, precedenti sanzioni disciplinari a carico dello stesso Destinatario nei due anni precedenti la violazione) o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal Destinatario;

- il concorso di più Destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito.

Ai fini della graduazione della sanzione, costituisce in ogni caso circostanza aggravante, rilevante sul piano disciplinare e autonomamente valutabile a prescindere da ogni eventuale accertamento penale, la realizzazione di condotte dolosamente dirette ad eludere obblighi, divieti o limitazioni previsti dalla normativa, anche mediante operazioni artificiosamente strutturate o frazionate allo scopo di aggirarli.

Tale circostanza assume rilievo aggravante in quanto espressione di un dolo connotato da particolare intensità, idoneo a compromettere l'efficacia del sistema di controllo interno e a ledere la credibilità della Società nei confronti delle Autorità competenti.

In presenza della suddetta aggravante, si applica la sanzione disciplinare di maggiore gravità prevista per la categoria di appartenenza del Destinatario, ferma restando la valutazione discrezionale dell'organo competente in relazione alle specificità del caso concreto.

La Società, consapevole della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni pattizie vigenti in materia, assicura che le sanzioni irrogabili ai Dipendenti ai sensi del presente sistema disciplinare sono conformi a quanto previsto dai Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro applicabili al settore. La Società assicura altresì che l'iter procedurale per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione è in linea con quanto disposto dall'art. 7 della Legge 30 maggio 1970 n. 300 (c.d. "Statuto dei lavoratori").

Per i Destinatari che sono legati da contratti di natura diversa da un rapporto di lavoro dipendente (Amministratori e, in generale, i soggetti terzi) le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono essere conformi alla Legge ed alle condizioni contrattuali.

6.2 DESTINATARI DEL SISTEMA DISCIPLINARE

I Destinatari del presente sistema disciplinare, i quali corrispondono ai Destinatari del Modello stesso, hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai principi individuati nel codice etico, alle procedure aziendali e a tutte le previsioni definite nel Modello.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi, delle regole e delle procedure aziendali, del codice etico e del presente Modello o stabilite per la sua attuazione;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;

- l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione inerente le procedure per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello;
- l'ostacolo alla attività di vigilanza dell'O.d.V. e/o dei soggetti dei quali lo stesso si avvale;
- l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello;
- l'omessa segnalazione all'O.d.V. delle violazioni rilevate;
- la realizzazione di condotte dolosamente dirette ad eludere obblighi, divieti o limitazioni previsti dalla normativa, anche mediante operazioni artificiosamente strutturate o frazionate allo scopo di aggirarli;
- l'aver effettuato con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;
- le violazioni descritte dall'art. 21, comma 1°, D. Lgs. 24/2023 (c.d. "Whistleblowing"):
    - l'aver commesso ritorsioni o avere ostacolato (o tentato di ostacolare) una segnalazione o aver violato l'obbligo di riservatezza delle segnalazioni e del segnalante;
    - non aver istituito i canali di segnalazione, non aver adottato procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero averle adottate in maniera non conforme al dettato normativo, nonché il non aver svolto l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
    - quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Ogni eventuale violazione dei suddetti dettami rappresenta, se accertata:

- nel caso di Dipendenti e Dirigenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 C.c. e dell'art. 2106 C.c.;
- nel caso di Amministratori, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla Legge e dallo Statuto ai sensi dell'art. 2476 C.c.;
- nel caso di soggetti esterni, costituisce inadempimento contrattuale e legittima la Società a risolvere il contratto, fatto salvo il risarcimento del danno.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui nel seguito tiene dunque conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

6.3 SANZIONI NEI CONFRONTI DEL PERSONALE DIPENDENTE IN POSIZIONE NON DIRIGENZIALE

Le sanzioni ed il relativo iter di contestazione dell'infrazione si differenziano in relazione alla diversa categoria di Destinatario.

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti non aventi qualifica dirigenziale in violazione delle norme contenute nel Modello, nei protocolli aziendali e nei loro aggiornamenti, nonché nelle procedure e policies aziendali, hanno rilevanza disciplinare.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di Operai, Impiegati e Quadri, esse rientrano tra quelle previste dal sistema disciplinare aziendale e dal sistema sanzionatorio previsto dal C.C.N.L., nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili. In particolare, in applicazione del principio di proporzionalità, nonché del criterio di correlazione tra infrazione e sanzione, incorre nei provvedimenti di:

- ammonizione verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore all'importo di 3 ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni di effettivo lavoro;
- licenziamento con preavviso,

il lavoratore che:

- non si attenga alle procedure previste dal Modello e dagli Allegati allo stesso, nonché dai protocolli aziendali (tra cui, a mero titolo esemplificativo: obbligo di informazione, comunicazione e segnalazione all'O.d.V., obbligo di svolgere le verifiche prescritte, etc.) e/o non osservi le procedure che, di volta in volta, verranno implementate dalla Società a seguito di eventuali aggiornamenti e integrazioni del Modello e che verranno opportunamente comunicate;
- adotti, nell'espletamento di attività a rischio reato (così come definite nella Parte Speciale del presente Modello), un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e degli Allegati allo stesso, nonché dei protocolli aziendali e dei loro aggiornamenti.

Il richiamo verbale e l'ammonizione scritta verranno applicate per le mancanze di minor rilievo mentre la multa, la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione e il licenziamento con preavviso per quelle di maggior rilievo, il tutto secondo un principio di proporzionalità da valutarsi caso per caso.

Incorre, inoltre, nel provvedimento di licenziamento senza preavviso, ma con trattamento di fine rapporto il Dipendente che:

- non si attenga alle procedure prescritte dal Modello, dagli Allegati allo stesso, nonché dai protocolli aziendali e dai loro aggiornamenti;
- adotti nell'espletamento di Attività a rischio reato una condotta non conforme alle prescrizioni contenute nei suddetti documenti ed il suo comportamento sia di gravità tale da non consentire la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto di lavoro;
- adotti condotte dolosamente elusive di obblighi, divieti o limitazioni normativamente previsti, anche mediante operazioni artificiosamente strutturate o frazionate al fine di aggirarli.

Nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 7 della Legge n. 300/1970, del C.C.N.L. e del Modello, l'O.d.V. monitorerà l'applicazione e l'efficacia del sistema disciplinare sopra descritto.

6.4 SANZIONI NEI CONFRONTI DEL PERSONALE DIPENDENTE IN POSIZIONE DIRIGENZIALE

Nei casi di:

- violazione, da parte dei Dirigenti, delle norme del Modello e degli Allegati allo stesso, nonché dei protocolli aziendali e/o delle procedure che di volta in volta verranno implementate dalla Società a seguito di eventuali aggiornamenti e integrazioni opportunamente comunicate;
- adozione, nell'espletamento di attività a rischio Reato, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e degli Allegati allo stesso, nonché dei protocolli aziendali e dei loro aggiornamenti,

le relative misure di natura disciplinare da adottare saranno valutate secondo quanto previsto dal presente sistema disciplinare, tenendo anche in considerazione il particolare rapporto di fiducia che vincola i profili dirigenziali alla Società e, comunque, in conformità ai principi espressi dal C.C.N.L..

Le sanzioni disciplinari applicabili, graduate in relazione all'intensità ed eventuale recidiva del comportamento, possono consistere in:

- ammonizione scritta;
- multa nel massimo di una giornata di retribuzione tabellare;
- sospensione dalle Funzioni e dallo stipendio fino a un massimo di tre giornate;
- spostamento ad altra Funzione che non comporti gestione di Attività a rischio reato, compatibilmente con le esigenze dell'organizzazione aziendale e nel rispetto dell'art. 2103 C.c.;
- licenziamento per giusta causa.

La misura in concreto della sanzione sarà determinata tenendo presente la natura ed intensità della violazione, l'eventuale reiterazione della violazione medesima, nonché l'attendibilità, la validità e l'inerenza delle giustificazioni presentate dall'interessato.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, per imperizia o negligenza, il Dirigente abbia impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello ovvero, nei casi più gravi, la commissione di Reati rilevanti ai fini del Decreto, nonché qualora abbia omesso di vigilare – in ragione delle competenze professionali e dei poteri gerarchici e funzionali corrispondenti alla natura del suo incarico – sul rispetto, da parte del personale da lui dipendente, delle norme di Legge e del presente Modello.

In presenza di condotte dolosamente elusive di obblighi, divieti o limitazioni normativamente previsti, anche mediante operazioni artificiosamente strutturate o frazionate al fine di aggirarli la sanzione applicabile è, di regola, il licenziamento per giusta causa, in considerazione dell'incompatibilità di tali comportamenti con il vincolo fiduciario connesso alla posizione del Dirigente e con le funzioni di presidio a lui attribuite.

SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

Nel caso di violazione del Modello, dei protocolli aziendali e dei loro aggiornamenti, nonché nelle procedure e policies aziendali da parte di uno o più degli Amministratori, dovrà essere informato senza indugio il Consiglio di Amministrazione per le opportune valutazioni e provvedimenti.

Le eventuali sanzioni applicabili agli amministratori possono consistere, in relazione alla gravità del comportamento, in:

- censura scritta a verbale;
- sospensione del compenso;
- revoca dall'incarico per giusta causa da parte dell'Assemblea.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, per imperizia o negligenza, gli Amministratori abbiano impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di Reati rilevanti ai fini del Decreto, nonché qualora abbiano omesso di vigilare – in particolare con riferimento alle deleghe eventualmente loro attribuite – sul rispetto, da parte del personale della Società, delle norme di Legge e del presente Modello.

In presenza di condotte dolosamente elusive di obblighi, divieti o limitazioni normativamente previsti, anche mediante operazioni artificiosamente strutturate o frazionate al fine di aggirarli il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale valutano l'immediata proposta di revoca dall'incarico per giusta causa.

Nell'ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio di uno o più degli Amministratori, presunti autori del Reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Società, il Presidente del Consiglio di Amministrazione dovrà procedere alla convocazione dell'Assemblea dei Soci per deliberare in merito alla revoca del mandato.

7. IL PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

FORMAZIONE

La formazione interna costituisce uno strumento imprescindibile ed obbligatorio per un'efficace attuazione del Modello e per una diffusione capillare dei principi di comportamento e di controllo adottati dalla Società, al fine di una ragionevole prevenzione dei Reati da cui il Decreto fa scaturire la responsabilità amministrativa della Società. Essa costituisce parte integrante del sistema di controllo interno ed è definita secondo criteri di coerenza con i rischi individuati e con i ruoli e le responsabilità organizzative.

I programmi di formazione sono sottoposti alla valutazione dell'Organismo di Vigilanza, che ne verifica l'adeguatezza e ne monitora l'effettiva attuazione.

I requisiti che un programma di formazione deve rispettare sono i seguenti:

- essere adeguato alla posizione ricoperta dai soggetti all'interno dell'organizzazione (neoassunto, Impiegato, Quadro, Dirigente, etc.);
- i contenuti devono differenziarsi in funzione dell'attività svolta dal soggetto all'interno dell'azienda (attività a rischio, attività di controllo, attività non a rischio, etc.);
- la periodicità dell'attività di formazione deve essere coerente con l'evoluzione del contesto normativo, organizzativo e operativo, nonché con il grado di esposizione ai rischi e il livello di responsabilità dei destinatari;
- il relatore deve essere competente ed autorevole al fine di assicurare la qualità dei contenuti trattati, nonché di rendere esplicita l'importanza che la formazione in oggetto riveste per la Società e per le strategie che la stessa vuole perseguire;
- la partecipazione ai programmi di formazione deve essere obbligatoria e devono essere definiti appositi meccanismi di controllo per monitorare la presenza dei soggetti;
- deve prevedere dei meccanismi di verifica del grado di apprendimento dei partecipanti.

La formazione può essere classificata in generale o specifica. La formazione generale deve interessare tutti i livelli dell'Organizzazione, al fine di consentire ad ogni individuo di venire a conoscenza:

- dei precetti contenuti nel Decreto in tema di responsabilità amministrativa degli Enti, dei Reati e delle sanzioni ivi previste;
- del Sistema Disciplinare;
- dei principi di controllo contenuti nelle procedure operative interne e degli standard di comportamento;
- dei poteri e compiti dell'O.d.V.;
- del sistema di reporting interno riguardante l'O.d.V., nonché dei canali di segnalazione adottati dalla Società.

La formazione specifica, invece, interessa tutti quei soggetti che per via della loro attività necessitano di specifiche competenze con riferimento al Modello, come il Personale che opera nell'ambito di attività segnalate come potenzialmente a rischio di commissione di taluni illeciti ai sensi del Decreto. La formazione specifica dovrà consentire al soggetto di:

- avere consapevolezza dei potenziali rischi associabili alla propria attività, nonché degli specifici meccanismi di controllo da attivare al fine di monitorare l'attività stessa;
- conoscere le tecniche di valutazione dei rischi inerenti l'attività da esso svolta, nonché le esatte modalità di svolgimento della stessa e le procedure che la regolamentano,

al fine di acquisire la capacità d'individuare eventuali anomalie e segnalarle nei modi e nei tempi utili per l'implementazione di possibili azioni correttive.

Anche i soggetti preposti al controllo interno, cui spetta il monitoraggio delle attività risultate potenzialmente a rischio, saranno destinatari di una formazione specifica, al fine di renderli consapevoli delle loro responsabilità e del loro ruolo all'interno del sistema del controllo interno, nonché delle sanzioni cui vanno incontro nel caso disattendano tali responsabilità e tale ruolo.

In caso di modifiche e aggiornamenti rilevanti del Modello saranno organizzati dei moduli d'approfondimento mirati alla conoscenza delle variazioni intervenute, inoltre, in ultimo, saranno organizzati specifici moduli per i neoassunti destinati ad operare nelle Aree a rischio.

7.2 COMUNICAZIONE

In linea con quanto disposto dal Decreto, la Società assicura un'adeguata diffusione del presente Modello, affinché tutto il Personale, gli Organi societari ed i Collaboratori esterni e le Controparti contrattuali siano a conoscenza di tutti i suoi contenuti essenziali.

La comunicazione deve essere capillare, efficace, chiara e dettagliata, con aggiornamenti periodici connessi ai mutamenti del Modello, in osservanza di quanto previsto dalle Linee Guida. In particolare, la comunicazione deve:

- essere sufficientemente dettagliata in rapporto al livello gerarchico di destinazione;
- utilizzare i canali di comunicazione più appropriati e facilmente accessibili ai Destinatari della comunicazione al fine di fornire le informazioni in tempi utili, permettendo al Personale destinatario di usufruire della comunicazione stessa in modo efficace ed efficiente;
- essere di qualità in termini di contenuti, tempestiva, aggiornata e accessibile.

Il piano effettivo di comunicazione relativo al presente Modello dovrà essere sviluppato, in coerenza ai principi sopra definiti, tramite i mezzi di comunicazione aziendali ritenuti più idonei, anche informatici.

Ai nuovi assunti viene consegnato un set informativo contenente, oltre ai documenti di norma consegnati al neoassunto, il Modello e il Decreto, al fine di assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

A tutti i Collaboratori esterni e alle Controparti contrattuali (Consulenti, Fornitori, etc.) deve essere fornita in fase di contrattualizzazione del rapporto idonea informativa del Modello. Tale pubblicità potrà essere svolta con modalità differenziate, in relazione alla possibilità di accesso alla normativa aziendale, piuttosto che attraverso consegna cartacea del Modello (con ricevuta di presa visione) ed eventualmente distinguendo in relazione alla tipologia di rapporto contrattuale e alla tipologia di attività svolta in relazione ai rischi di Reato Presupposto del Decreto.

8. DIFFUSIONE DEL MODELLO E INFORMATIVA A COLLABORATORI ESTERNI E PARTNERS

La Società promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i Partners commerciali e finanziari, i Consulenti, i Collaboratori a qualsiasi titolo, anche occasionali, i Tirocinanti, gli Stagisti, gli Agenti, i Clienti ed i Fornitori, e, in generale, chiunque abbia rapporti professionali o contrattuali con la Società (i "Soggetti Terzi").

A questo scopo, l'Organismo di Vigilanza, in stretta cooperazione con la Società e le eventuali Funzioni interessate, provvederà a definire un'informativa specifica e a curare la diffusione del contenuto del Modello presso i Soggetti Terzi, posto che anch'essi sono tenuti ad assumere comportamenti conformi alla normativa e tali da non comportare o indurre ad una violazione del Modello della Società.

La Società, previa proposta dell'Organismo di Vigilanza, potrà inoltre:

- fornire ai Soggetti Terzi adeguate informative sulle politiche e le procedure indicate nel Modello;
- inserire nei contratti con i Soggetti Terzi clausole contrattuali tese ad assicurare il rispetto del Modello anche da parte loro.

In particolare, a tale ultimo riguardo, potrà essere espressamente prevista per la Società la facoltà di risoluzione del contratto in caso di comportamenti dei Soggetti Terzi che inducano la Società a violare le previsioni del Modello.

8.1 INFORMATIVA ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA DA PARTE DI SOGGETTI TERZI

I Soggetti Terzi sono tenuti ad informare immediatamente l'Organismo di Vigilanza nel caso in cui ricevano, direttamente o indirettamente, una richiesta in violazione del Modello.

La segnalazione è effettuata direttamente all'Organismo di Vigilanza, tramite l'invio di una comunicazione all'O.d.V. agli indirizzi di posta elettronica dei rispettivi componenti, ovvero per posta ordinaria presso Cantalupi Lighting S.r.l., Via Fosso Legnami n. 217 - 55054 VIAREGGIO (LU), indicando "all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza di Cantalupi Lighting S.r.l.".

La Società garantisce ai Soggetti Terzi che non subiranno alcuna conseguenza in ragione della loro eventuale attività di segnalazione e che, in nessun modo, questa potrà pregiudicare la continuazione del rapporto contrattuale in essere.

9. ADOZIONE, MODIFICHE ED INTEGRAZIONE DEL MODELLO

Essendo il Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni di cui all'art. 6, 1° comma, lettera a) del D. Lgs. n. 231/01), la sua adozione, così come le successive modifiche e integrazioni che dovessero rendersi necessarie per sopravvenute esigenze aziendali ovvero per adeguamenti normativi, sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione, anche su proposta e con l'ausilio dell'Organismo di Vigilanza, è chiamato ad integrare il Modello con ulteriori Parti Speciali relative ad altre tipologie di reati che, per effetto di nuove normative o di eventuali successive intervenute decisioni, necessità o attività della Società, possano essere ritenute rilevanti. Tale attività sarà anche volta a garantire che non sia introdotto alcun provvedimento di modifica che possa contrastare o diminuire l'efficacia del Modello.

È, in particolare, attribuito all'O.d.V. il compito di proporre modifiche o integrazioni al Modello consistenti, tra l'altro, nella:

- introduzione di nuove procedure e controlli nel caso in cui non sia sufficiente una revisione di quelle esistenti;
- revisione dei documenti aziendali e societari che formalizzano l'attribuzione delle responsabilità e dei compiti alle posizioni responsabili di Strutture Organizzative "sensibili" o comunque che svolgono un ruolo di snodo nelle attività a rischio;
- introduzione di ulteriori controlli delle attività sensibili, con formalizzazione delle iniziative di miglioramento intraprese in apposite procedure;
- evidenziazione delle esigenze di integrazione delle regole di carattere generale;

- introduzione di nuove Parti Speciali che tengano in considerazione eventuali nuove fattispecie di Reato inserite dal Decreto o nuove attività che vengano iniziate dalla Società.

*****