



Clay Paky

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO
(ai sensi del D.LGS. 231/2001)
di
Clay Paky S.p.A.**

Versione in uso: approvata con delibera del Consiglio di Amministrazione
del **15 Luglio 2016**

VERSIONI DEL MODELLO

ADOZIONE ED AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Il presente modello è stato adottato, all'unanimità, dal Consiglio di Amministrazione della SOCIETÀ nell'adunanza del:

15 Luglio 2016

Nella seguente tabella si indicano le varie versioni del Modello, a partire dalla prima adozione, ed eventuali successive versioni dovute ad attività di aggiornamento:

Edizione	Data delibera CdA	Motivazione
1^ versione	15 Luglio 2016	Adozione del Modello organizzativo previsto dal D.Lgs. 231/2001
Revisione n. 1		
Revisione n. 2		
Revisione n. 3		

ADOZIONE ED AGGIORNAMENTO DEL CODICE ETICO

(Business Conduct Guidelines)

Il Codice Etico (o OSRAM *Business Conduct Guidelines*) è stato adottato, all'unanimità, dal Consiglio di Amministrazione della SOCIETÀ nell'adunanza del:

15 Luglio 2016

Nella seguente tabella si indicano le varie versioni del Codice Etico, a partire dalla prima adozione, ed eventuali successive versioni dovute ad attività di aggiornamento:

Edizione	Data delibera CdA	Motivazione
1^ versione	15 Luglio 2016	Adozione del Codice Etico
Revisione n. 1		
Revisione n. 2		
Revisione n. 3		

INDICE

VERSIONI DEL MODELLO	2
DEFINIZIONI.....	6
PARTE GENERALE.....	10
1. PRINCIPI DI RIFERIMENTO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	10
DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO	10
1.1 Introduzione: natura e caratteri della responsabilità delle persone giuridiche ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ...	10
1.2 Criteri oggettivi di imputazione della responsabilità.....	11
1.2.1 L'onere della prova. I reati presupposto commessi da soggetti apicali.....	12
1.2.2 L'onere della prova. I reati presupposto commessi da soggetti in posizione «subordinata».....	13
1.3 Modelli di organizzazione, gestione e controllo. L'esimente da responsabilità	13
1.4 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti – Linee Guida di Confindustria	14
1.5 Apparato sanzionatorio.....	14
1.6 Procedimento di accertamento dell'illecito.....	17
1.6.1 Sindacato di idoneità	18
1.7 Vicende modificative dell'ente	18
I REATI PRESUPPOSTO	18
1.8 Fattispecie di REATI PRESUPPOSTO	18
1.9 Il tentativo	27
1.10 Reati presupposto commessi all'estero	27
2. DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE: ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETÀ	29
2.1 Il GRUPPO	29

2.2 Clay Paky S.p.A.	29
2.3 Modello di corporate governance della SOCIETÀ	30
2.4 Assetto organizzativo della SOCIETÀ	31
3. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELLA SOCIETÀ	35
3.1 Obiettivi perseguiti	35
3.2 Protocolli organizzativi.....	36
3.2.1 Caratteristiche di fondo.....	36
3.2.2 Codice etico, Linee guida e altri documenti.....	37
3.3 Destinatari del modello.....	38
3.4 Piano di formazione e comunicazione	38
3.5 Struttura del MODELLO	39
4. ADOZIONE, REVISIONE/AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	41
4.1 Competenza del Consiglio di Amministrazione. Adozione del Modello e di successive modifiche sostanziali o formali	41
4.2 Parere preventivo dell'ODV	41
4.3 Competenze dell'Amministratore Delegato. Modifiche formali al Modello.....	41
4.4 Comunicazioni dell'ODV	42
4.5 Adozione nuove linee guida.....	42
5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA - ODV	43
5.1 L'ODV e obblighi informativi.....	43
5.2 Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'ODV	43
5.3 Funzioni e poteri dell'ODV	46
5.3.1 Coordinamento con la struttura aziendale. Referente interno	48
5.3.2 Implementazione della prima versione del modello.....	48
5.4 Obblighi di informazione nei confronti dell'ORGANISMO – Segnalazioni e Flussi informativi	49
5.5 Raccolta e conservazione delle informazioni	50
5.6 Reporting dell'ODV verso gli organi societari e le Autorità.....	50
5.7 Programmazione delle verifiche e controlli sul MODELLO.....	50

6. SISTEMA SANZIONATORIO	51
6.1 Principi generali.....	51
6.2 Misure nei confronti dei dipendenti	52
6.3 Misure nei confronti dei Dirigenti	53
6.4 Misure nei confronti degli Amministratori	53
6.5 Misure nei confronti dei Sindaci.....	54
6.6 Misure nei confronti di collaboratori esterni e business partner.....	54

DEFINIZIONI

- A) **DECRETO:** Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231¹;
- B) **TUF:** Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza);
- C) **REATI PRESUPPOSTO:** illeciti per i quali la SOCIETÀ può essere ritenuta responsabile, ai sensi DECRETO, ove posti in essere nel suo interesse o vantaggio, dai SOGGETTI APICALI e/o dai SOGGETTI IN POSIZIONE SUBORDINATA;
- D) **ILLECITI AMMINISTRATIVI DI MARKET ABUSE:** gli illeciti amministrativi di cui all'art. 187-quinquies del TUF;
- E) **SOCIETÀ:** Clay Paky S.p.A.
- F) **GRUPPO:** il gruppo internazionale che fa capo alla OSRAM, società di diritto tedesco, di cui Clay Paky S.p.A. è parte, essendo controllata al 100% dalla società "Osram S.p.A. – società riunite Edison Clerici" (in forma abbreviata "OSram S.op.A."), a sua volta controllata da società tedesca del gruppo OSRAM,
- G) **Casa Madre:** OSRAM GmbH con sede a Monaco di Baviera D-81543, Hellabrunner Strasse 1, Germania;
- H) **MODELLO:** il presente modello di organizzazione, gestione e controllo, ivi compresi gli allegati;
- I) **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 da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della SOCIETÀ², anche in forza di un contratto di lavoro subordinato;
- L) **SOGGETTI IN POSIZIONE SUBORDINATA:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente³ (quindi, ma non solo, tutti i soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato (non apicale), di qualsivoglia natura, con la SOCIETÀ, nonché i lavoratori in distacco o in forza con contratti di lavoro parasubordinato⁴ e i soggetti esterni alla SOCIETÀ ai quali è stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e vigilanza dei SOGGETTI APICALI) ;
- M) **DESTINATARI DEL MODELLO O DESTINATARI:** i soggetti, così come indicati nel punto 3.2 del presente MODELLO, nei riguardi dei quali trova applicazione il MODELLO;
- N) **PROSSIMI CONGIUNTI:** il coniuge, i figli, anche adottivi, le sorelle e i fratelli, i genitori, ogni altra

¹E successive integrazioni e modificazioni: tale precisazione vale per qualsivoglia legge, regolamento o complesso normativo, che siano richiamati nel MODELLO.

² Art. 5.1, lett. a) del DECRETO.

³ Art. 5.1, lett. b) del DECRETO.

⁴ Si intendono compresi i rapporti di lavoro di collaborazione coordinata e continuativa, a progetto, per le fattispecie escluse dall'applicazione degli art. 61 e ss. D.Lgs. 276 del 2003.

persona legata da un intenso, stabile e duraturo legame affettivo, nonché qualsiasi altra persona convivente da più di un anno;

- O) ORGANISMO o ODV: Organismo di Vigilanza previsto dall'art. 5 del DECRETO e dal presente MODELLO;
- P) DOCUMENTO INFORMATICO: la rappresentazione informatica di atti, fatti o dati giuridicamente rilevanti aventi efficacia probatoria o programmi specificatamente destinati a elaborarli;
- Q) LAVORATORE: persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un DATORE DI LAVORO, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un arte o una professione⁵. A prescindere dalle specifiche disposizioni in materia antinfortunistica, il concetto di lavoratore utilizzato nel presente MODELLO include qualsiasi lavoratore dipendente di Clay Paky, ivi compresi i dirigenti;
- R) DATORE DI LAVORO: ai sensi delle disposizioni in materia di igiene, salute e sicurezza sul posto di lavoro, il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il LAVORATORE o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il LAVORATORE presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa⁶;
- S) COLLABORATORI: soggetti giuridicamente esterni alla SOCIETÀ che intrattengono con la SOCIETÀ rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione; rapporti di agenzia; di rappresentanza commerciale ed altri rapporti con contenuto economico o che si concretizzino in una prestazione professionale, non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale;
- T) *BUSINESS PARTNER*: i soggetti (rientranti tra i "collaboratori") che agiscono da intermediari tra Clay Paky e qualsiasi terza parte nel settore pubblico o privato e che possiedono entrambi i seguenti requisiti:
- sono in grado di influenzare la condotta e/o le decisioni di una terza parte a favore di Clay Paky a causa, per esempio, dell'attività esercitata per conto della Società o della posizione/rapporti nei confronti della terza parte; e
 - percepiscono un compenso o altri vantaggi economici (comprese eventuali riduzioni di prezzo) da Clay Paky.
- U) LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA: LINEE GUIDA per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 definite da Confindustria in data 7 marzo 2002, e successivamente più volte aggiornate.

⁵ Secondo la definizione datane dall'art. 2 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

⁶ Secondo la definizione datane dall'art. 2 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

PARTE GENERALE

PARTE GENERALE

1. PRINCIPI DI RIFERIMENTO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001

DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

1.1 Introduzione: natura e caratteri della responsabilità delle persone giuridiche ai sensi del D.Lgs. 231/2001

Con il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito, il D.Lgs n. 231/2001 o semplicemente il DECRETO), in attuazione della delega conferita al Governo con l'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300, è stata dettata la disciplina della «responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato».

Il DECRETO si inserisce in un contesto di attuazione degli obblighi internazionali e trova la sua genesi primaria in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall'Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi⁷.

Esso disciplina il sorgere di una responsabilità diretta – di natura qualificata come “amministrativa”, ma di fatto para-penale - dell'ente per la commissione di taluni reati da parte di soggetti funzionalmente allo stesso legati (in pratica, appartenenti alla sua struttura organizzativa, da intendersi in senso molto ampio) e prevede l'applicabilità nei confronti dell'ente medesimo di sanzioni di vario tipo.

I destinatari della normativa sono gli enti forniti di personalità giuridica e le società e associazioni anche prive di personalità giuridica⁸. Tra di essi sicuramente rientrano organismi collettivi come Clay Paky S.p.A. (di seguito, Clay Paky o semplicemente la SOCIETÀ').

La responsabilità amministrativa dell'ente sorge in relazione a reati ascritti a soggetti ad esso funzionalmente legati ai sensi dell'art. 5 del DECRETO. Secondo la disciplina introdotta dal DECRETO, infatti, le società e altri organismi collettivi (per semplicità, nel prosieguo, si farà riferimento anche solo al concetto di “ente” o di “società”) sono chiamate a rispondere della commissione delle fattispecie di reato tassativamente previste dal DECRETO e dalle leggi che espressamente richiamano la disciplina del DECRETO, da parte:

- di esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti “in posizione apicale” o semplicemente “apicali”)
- e/o da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del DECRETO),

i quali abbiano agito nell'interesse o a vantaggio delle società stesse⁹.

⁷ Si tratta della Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità europee del 26 luglio 1995; della Convenzione U.E. del 26 maggio 1997 relativa alla lotta contro la corruzione e della Convenzione OCSE del 17 settembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, tutte ratificate dalla L. 300/2000.

⁸ Art. 1.2 del DECRETO.

La responsabilità amministrativa delle società non sostituisce né limita, ma si aggiunge a quella (penale o amministrativa) della persona fisica che è l'autore dell'illecito.

Detta responsabilità della società sussiste anche se l'autore del reato non è stato identificato oppure se il reato medesimo si è estinto nei confronti del reo per causa diversa dall'amnistia.

La responsabilità amministrativa della società è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi¹⁰.

Detta responsabilità è esclusa, inoltre, se la società ha *adottato ed efficacemente attuato*, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi; nel rispetto dei principi stabiliti dal DECRETO.

1.2 Criteri oggettivi di imputazione della responsabilità

La commissione di uno dei reati indicati dal DECRETO costituisce il presupposto per l'applicabilità della disciplina dettata dallo stesso.

Il DECRETO prevede criteri di imputazione di natura oggettiva, altri di natura soggettiva.

Il primo, fondamentale ed essenziale, criterio di imputazione di natura oggettiva è costituito dall'essere il reato – o l'illecito amministrativo - commesso «nell'interesse o a vantaggio dell'ente».

La responsabilità dell'ente sorge, quindi, qualora il fatto illecito sia stato commesso nell'interesse dell'ente ovvero per favorire l'ente, senza che sia in alcun modo necessario il conseguimento effettivo e concreto dell'obiettivo. Si tratta, dunque, di un criterio che si sostanzia nella finalità – anche non esclusiva – con la quale il fatto illecito è stato realizzato.

Il criterio del vantaggio (alternativo o concorrente con l'interesse) attiene, invece, al risultato positivo che l'ente ha obiettivamente tratto dalla commissione dell'illecito, a prescindere dall'intenzione di chi l'ha commesso.

L'ente, però, non è responsabile se il fatto illecito è stato commesso da uno dei soggetti indicati dal DECRETO «nell'interesse esclusivo proprio o di terzi». Ciò conferma che, se l'esclusività dell'interesse perseguito impedisce il sorgere della responsabilità dell'ente, per contro la responsabilità sorge se l'interesse è comune all'ente ed alla persona fisica o è riferibile in parte all'uno in parte all'altro.

Il secondo criterio di imputazione di tipo oggettivo è costituito dal tipo di soggetti autori del fatto illecito.

La *ratio*, in termini generali, è data dal presupposto di immedesimazione organica tra l'ente e coloro che appartengono alla sua struttura organizzativa.

Più in particolare, l'illecito deve essere stato realizzato da uno o più soggetti qualificati, nel senso di soggetti riconducibili alla struttura organizzativa dell'ente, e che il DECRETO raggruppa in due categorie:

⁹ Art. 5, comma 1, del DECRETO: “Responsabilità dell'ente – L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio: a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso; b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)”.

¹⁰ Art. 5, comma 2, del DECRETO: “Responsabilità dell'ente – L'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi”.

- «da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale», o da coloro che «esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo» dell'ente (SOGGETTI APICALI);
- «da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali» (SOGGETTI IN POSIZIONE SUBORDINATA, che, si ricorda, non coincidono con il personale dipendente).

Quindi, gli autori del reato dal quale può derivare una responsabilità amministrativa a carico dell'ente, possono essere:

- SOGGETTI APICALI (o “APICALI”) quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore generale o il direttore di una sede o filiale nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente¹¹;
- SOGGETTI IN POSIZIONE SUBORDINATA (o “SOTTOPOSTI”), tipicamente i lavoratori dipendenti, ma anche soggetti esterni all'ente (es. agenti di commercio, altri intermediari di commercio, professionisti), ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei SOGGETTI APICALI.

Se più soggetti cooperano alla commissione del reato (dando luogo al concorso di persone nel reato: art. 110 c.p.; sostanzialmente lo stesso vale nel caso di illecito amministrativo), non è necessario che il soggetto “qualificato” ponga in essere, neppure in parte, l'azione tipica, prevista dalla legge. È necessario e sufficiente che questi fornisca un consapevole contributo causale alla realizzazione del reato.

1.2.1 L'onere della prova. I reati presupposto commessi da soggetti apicali.

Il carattere fondamentale dell'onere della prova nella responsabilità prevista dal DECRETO deriva dalla distinzione operata dal decreto stesso in merito all'autore del reato.

Nel caso in cui sia commesso da un soggetto apicale si ha un'inversione dell'onere della prova.

Per i reati commessi da soggetti in posizione «apicale», infatti, il DECRETO stabilisce – “di default” - una presunzione relativa di responsabilità dell'ente, dal momento che si prevede (art. 6) l'esclusione della sua responsabilità solo se è l'ente stesso (perciò la “difesa”) a dimostrare che¹²:

- «l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi»;
- «il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo»;
- «le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione»;
- «non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo».

Le condizioni ora elencate devono concorrere tutte e congiuntamente affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa.

¹¹Come possono essere il c.d. amministratore di fatto (v. ora art. 2639 c.c.) o il socio sovrano.

¹² Art. 6 del DECRETO.

La società dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria “colpa organizzativa”¹³.

1.2.2 L’onere della prova. I reati presupposto commessi da soggetti in posizione «subordinata»

Per i reati commessi da soggetti in posizione «subordinata», l’ente può essere chiamato a rispondere solo qualora sia il Magistrato (l’ “accusa”) a “dimostrare” che «la commissione del reato è stata resa possibile dall’inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza».

La responsabilità dell’ente si fonda – pressochè automaticamente - sull’inadempimento dei doveri di direzione e di vigilanza, doveri attribuiti *ex lege* al vertice aziendale o trasferiti su altri soggetti per effetto di valide deleghe¹⁴.

Nelle ipotesi in argomento (reati commessi da subordinati), è l’accusa che deve provare che vi è stata omissione di direzione o vigilanza e il collegamento tra tale omissione e il reato commesso.

E il DECRETO (art. 7) prevede che la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa «se l’ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi».

Perciò, in sostanza, alla difesa è richiesto di provare solo che l’ente ha adottato ed efficacemente attuato un modello organizzativo idoneo a prevenire (almeno a livello teorico-potenziale) i reati della specie di quello verificatosi.

1.3 Modelli di organizzazione, gestione e controllo. L’esimente da responsabilità

Il DECRETO non disciplina la natura e le caratteristiche del modello di organizzazione idoneo ad esonerare la società da una propria responsabilità, ma si limita a dettare alcuni principi di ordine generale, parzialmente differenti in relazione ai soggetti che potrebbero realizzare un reato.

Per la prevenzione dei reati dei «soggetti apicali», il modello deve:

- «individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati» (c.d. mappatura dei rischi);
- «prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’ente, in relazione ai reati da prevenire», nonché «obblighi di informazione» nei confronti dell’ORGANISMO;
- «individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati»;
- «prevedere obblighi di informazione nei confronti dell’organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli»;
- «introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello».

¹³ La Relazione illustrativa al DECRETO si esprime, a tale proposito, in questi termini: “Ai fini della responsabilità dell’ente occorrerà, dunque, non soltanto che il reato sia ad esso ricollegabile sul piano oggettivo (le condizioni alle quali ciò si verifica, come si è visto, sono disciplinate dall’articolo 5); di più, il reato dovrà costituire anche espressione della politica aziendale o quanto meno derivare da una colpa di organizzazione”. Ed ancora: “si parte dalla presunzione (empiricamente fondata) che, nel caso di reato commesso da un vertice, il requisito “soggettivo” di responsabilità dell’ente [ossia la c.d. “colpa organizzativa” dell’ente]sia soddisfatto, dal momento che il vertice esprime e rappresenta la politica dell’ente; ove ciò non accada, dovrà essere la società a dimostrare la sua estraneità, e ciò potrà fare soltanto provando la sussistenza di una serie di requisiti tra loro concorrenti.”

¹⁴ Art. 7, comma 1, del DECRETO.

Riguardo ai reati che possono essere commessi dai «soggetti in posizione subordinata» (soggetti alla direzione e vigilanza degli apicali: nozione da intendere in senso molto ampio) il modello di organizzazione, gestione e controllo deve prevedere, «in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio».

In merito all'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, devono essere previsti¹⁵:

- «una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività»;
- «un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello».

1.4 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti – Linee Guida di Confindustria

Il DECRETO prevede che «i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati ... sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati»¹⁶.

Confindustria, il 7 marzo 2002 ha approvato le LINEE GUIDA per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001, da ultimo (alla data di approvazione della presente edizione del MODELLO) aggiornate al marzo 2014 con approvazione del 20 settembre 2014, fornendo, tra l'altro, indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio (settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati), la progettazione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente) e i contenuti del modello di organizzazione, gestione e controllo.

In particolare, le LINEE GUIDA di Confindustria, che sono tenute come costante riferimento nell'elaborazione del presente MODELLO, suggeriscono alle società associate di utilizzare processi di *risk assessment* e *risk management* e prevedono le seguenti fasi per la definizione del modello previsto dal DECRETO:

- identificazione dei rischi e dei protocolli;
- adozione di alcuni strumenti generali tra cui i principali sono un CODICE ETICO con riferimento ai reati ex D.Lgs. 231/2001 e un sistema disciplinare;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'ORGANISMO, indicazione dei suoi requisiti, compiti e poteri e degli obblighi di informazione.

1.5 Apparato sanzionatorio

Il sistema sanzionatorio del DECRETO è particolarmente pesante e prevede sanzioni di vario tipo. Esso è incentrato su sanzioni pecuniarie e su sanzioni interdittive, ma ve ne sono di ulteriori¹⁷.

¹⁵ Art. 7, comma 4, del DECRETO.

¹⁶ Art. 6, comma 3, del DECRETO.

¹⁷ Artt. 9-23 del DECRETO.

1.5.1 Le sanzioni pecuniarie

Diversamente da quanto previsto nel resto del sistema penale e amministrativo, la sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su “quote”, in numero non inferiore a 100 e non superiore a 1.000 e di importo variabile fra un minimo di € 258,22 ad un massimo di € 1.549,37 ciascuna.

Ogni illecito prevede un minimo e un massimo di quote, la cui commisurazione nel caso concreto è demandata al giudice, il quale stabilirà:

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità della società nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della società.

La sanzione amministrativa da reato è applicata dal giudice penale ovvero dal giudice competente a giudicare l'autore del fatto illecito penalmente rilevante; dall'autorità amministrativa, nei casi in cui si prevede la responsabilità dell'ente per l'illecito amministrativo commesso «nel suo interesse o a suo vantaggio».

Se è affermata la responsabilità dell'ente, è sempre applicata la sanzione pecuniaria.

Sono previsti alcuni casi di riduzione della sanzione pecuniaria: a) qualora l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato un vantaggio ovvero ne abbia ricavato un vantaggio minimo; b) quando il danno cagionato è di particolare tenuità.

La sanzione pecuniaria derivante da reato, inoltre, è ridotta se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente ha risarcito integralmente il danno oppure ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si sia adoperato in tal senso; o ancora se è stato adottato un modello idoneo a prevenire la commissione di ulteriori reati.

Nel caso dei reati di cui all'art. 25-*sexies* del DECRETO (market abuse), se il prodotto o il profitto conseguito dall'ente è di rilevante entità, la sanzione pecuniaria è aumentata fino a dieci volte tale prodotto o profitto.

1.5.2 Le sanzioni interdittive

Le sanzioni ritenute più gravi e afflittive sono quelle interdittive.

Le sanzioni interdittive si applicano in aggiunta alle sanzioni pecuniarie.

Dette sanzioni possono avere una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e possono avere ad oggetto solo «la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente»¹⁸.

Le sanzioni interdittive previste dal DECRETO sono:

- l'interdizione, temporanea o definitiva, dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle 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

¹⁸ Art. 14, comma 1, del DECRETO.

concessi;

- il divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano solo nei casi espressamente previsti e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- la società ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti¹⁹.

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente²⁰.

Le sanzioni interdittive sono normalmente temporanee ma possono eccezionalmente essere applicate con effetti definitivi. In particolare, le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva²¹. In determinate situazioni, al posto della sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività, il giudice può consentire la possibile dell'attività della società da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del DECRETO²².

Il giudice, su richiesta del pubblico ministero, può applicare le sanzioni interdittive all'ente anche in via cautelare, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi tali da far ritenere concreto il pericolo che siano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Le sanzioni interdittive, tuttavia, non si applicano (o sono revocate, se già applicate in via cautelare) qualora l'ente - prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- abbia risarcito il danno, o lo abbia riparato;
- abbia eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o, almeno, si sia adoperato in tal

¹⁹Art. 13, comma 1, lettere a) e b) del DECRETO. A tale proposito, Si veda anche l'art. 20 del DECRETO, ai sensi del quale "Si ha reiterazione quando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva." Circa il rapporto fra le norme sopra menzionate, si veda De Marzo, op. cit., 1315: "In via alternativa, rispetto ai requisiti di cui alla lett. a) [dell'art. 13, n.d.r.], la lett. b) individua, come presupposto per l'applicazione delle sanzioni interdittive espressamente previste dal legislatore, la reiterazione degli illeciti. Ai sensi dell'art. 20, la reiterazione si verifica quando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva. In questo caso, la commissione dei reati nonostante l'intervento di una condanna che abbia, in modo ormai irrevocabile, sancito la precedente violazione di legge, dimostra le indicate propensione o tolleranza verso la consumazione dei reati, senza che occorra indugiare sull'entità del profitto conseguito e sull'analisi dei modelli organizzativi adottati. Ciò che emerge in ogni caso è la consapevolezza che l'ordinario apparato sanzionatorio pecuniario (ed eventualmente anche interdittivo, qualora già in occasione degli illeciti precedenti siano state verificate le condizioni di cui alle lettere a) o b) dell'art. 13, comma 1) non è stato in grado di operare come efficace deterrente rispetto ad un'azione irrispettosa del fondamentale canone della legalità".

²⁰ Art. 14, comma 1 e comma 3, del DECRETO.

²¹Si veda, a tale proposito, l'art. 16 del DECRETO.

²² Art. 15 del DECRETO.

senso);

- abbia messo a disposizione dell'autorità giudiziaria, per la confisca, il profitto del reato;
- abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati.

Qualora ricorrano tutti questi comportamenti – considerati di ravvedimento operoso - anziché la sanzione interdittiva si applicherà la pena pecuniaria.

1.5.3 Altre sanzioni

Oltre alla sanzione pecuniaria e alle sanzioni interdittive, il DECRETO prevede altre due possibili sanzioni²³:

- la confisca (e sequestro preventivo quale misura cautelare reale), che consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato (ovvero, quando non è possibile eseguire la confisca direttamente sul prezzo o sul profitto del reato, nell'apprensione di somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato);
- la pubblicazione della sentenza di condanna in caso di applicazione di sanzione interdittiva, che consiste nella pubblicazione della condanna una sola volta, per estratto o per intero, a spese dell'ente, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale.

E' evidente perciò che è da temere anche il danno reputazionale dato dalla pubblicazione della sentenza e, ancor prima, dalla propaganda negativa esercitata dalle notizie e commenti che possono essere diffusi dai mass media.

1.6 Procedimento di accertamento dell'illecito

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale, nel quale trovano applicazione le disposizioni generali dettate dal codice di procedura penale in ordine alla competenza ed alla composizione del giudice, determinate in relazione al reato dal quale lo stesso dipende²⁴.

Altra regola, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'ente deve essere riunito al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'ente²⁵, salvi i casi, espressamente disciplinati, in cui è consentito procedere separatamente²⁶. L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo; quando il legale rappresentante non compare, l'ente costituito è rappresentato dal difensore²⁷.

²³ Al ricorrere delle condizioni previste dall'art. 15 del DECRETO nonché dagli articoli 3, 10, 11 della L. 16 marzo 2006 n. 146, se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determini interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata.

²⁴ Art. 36 del DECRETO.

²⁵ Art. 38 del DECRETO.

²⁶ Art. 38, comma 2, del DECRETO.

²⁷ Art. 39, commi 1 e 4, del DECRETO.

1.6.1 Sindacato di idoneità

L'accertamento della responsabilità della società, attribuito al giudice penale, avviene mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società;
- il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del modello organizzativo a prevenire i reati di cui al DECRETO è condotto secondo il criterio della c.d. "prognosi postuma".

Il giudizio di idoneità va formulato secondo un criterio *ex ante* in base al quale il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del modello adottato. In altre parole, va giudicato "idoneo a prevenire i reati" il modello organizzativo che, prima della commissione del reato, potesse e dovesse essere ritenuto tale da azzerare o, almeno, minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.

1.7 Vicende modificative dell'ente

Il DECRETO disciplina la responsabilità dell'ente anche in relazione alle vicende modificative dell'ente, quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda²⁸.

In relazione alle vicende modificative, il legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte:

- da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'ente;
- dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi²⁹.

I REATI PRESUPPOSTO

1.8 Fattispecie di REATI PRESUPPOSTO

La responsabilità dell'ente ai sensi del DECRETO sorge solo nei casi e nei limiti espressamente previsti dalla legge: l'ente «non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato, se la sua responsabilità ... in relazione a quel fatto e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge», che sia entrata in vigore prima della commissione del fatto stesso³⁰.

L'ente non può nemmeno essere chiamato a rispondere della realizzazione di qualsiasi fatto costituente reato, ma solo della commissione, nel suo interesse e a suo vantaggio, da soggetti qualificati (ex art. 5 del DECRETO, vale a dire degli apicali e dei sottoposti, come definiti in precedenza), degli illeciti previsti dal DECRETO (nella formulazione risultante non solo dal suo testo originario, ma anche dalle successive integrazioni e modifiche), nonché dalle leggi che espressamente ne richiamano la

²⁸ Artt. 28-33 del DECRETO.

²⁹ La Relazione illustrativa al DECRETO afferma: "Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato".

³⁰ Art. 2 del DECRETO.

disciplina³¹.

Le fattispecie dei c.d. REATI PRESUPPOSTO contemplate dalla presente versione del MODELLO sono quelle sottoelencate (l'elencazione è fatta seguendo la numerazione del DECRETO).

Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello stato o di un ente pubblico (art. 24 DECRETO) – c. d. REATI NEI CONFRONTI DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (unitamente a quelli di cui all'art. 25 DECRETO):

- Malversazione a danno dello Stato o dell'unione Europea (art. 316-bis c.p.)
- Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato, di altri enti pubblici o dalle Comunità europee (art. 316-ter c.p.)
- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, secondo comma, n.1 c.p.)
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.)
- Frode informatica (art. 640-ter c.p.) in danno dello Stato e di altro ente pubblico

Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis DECRETO) – c. d. REATI INFORMATICI:

- Falsità in un documento informatico pubblico o privato avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.)
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.)
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.)
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.)
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.)
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.)
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.)
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art.635-ter c.p.)
- Danneggiamento di sistemi informatici e telematici (art. 635-quater c.p.)
- Danneggiamento di sistemi informatici i telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.)
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.)

Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter DECRETO) – c. d. REATI DI CRIMINALITA ORGANIZZATA:

- Associazione per delinquere dirette a commettere delitti di riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù, tratta di persone o acquisto e alienazione di schiavi (art. 416, sesto comma, c.p.)
- Associazione per delinquere con esclusione di quelle di cui al punto precedente (art. 416 c.p.)
- Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.)
- Scambio elettorale politico-mafioso (art.416-ter c.p.)
- Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.)

³¹ Ad es. la legge 16 marzo 2006, n.146.

- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309)
- Delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, secondo comma, lettera a), numero 5 c.p.)

Reati transnazionali (artt. 3 e 10 Legge 16 marzo 2006, n. 146 – di seguito L. 146) - c. d. REATI TRANSNAZIONALI :

- Per reato transazionale (art. 3 L. 146) si intende un reato, commesso da un gruppo criminale organizzato:
 - commesso in uno o più stati;
 - ovvero commesso in uno stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avviene in un altro stato;
 - ovvero viene commesso in uno stato ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato, impegnato in attività criminali in più di uno stato
 - commesso in uno stato ma con effetti sostanziali in un altro stato.
- Sono reati transnazionali (sempre che assumano i caratteri della transnazionalità di cui sopra):
 - Associazione per delinquere (art. 416 cod. pen.)
 - Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis cod. pen.)
 - Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43)
 - Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309)
 - Traffico di migranti (art. 12 D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286)
 - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis cod. pen.)
 - Favoreggiamento personale (art. 378 cod. pen.)

Concussione e corruzione, induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 25-ter DECRETO)– c. d. REATI NEI CONFRONTI DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (unitamente a quelli di cui all'art. 24 e 25 DECRETO):

- Concussione (art. 317 c.p.)
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.)
- Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.)
- Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.)
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.)
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.)
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)
- Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.)

Falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis DECRETO):

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

Delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25-bis.1 DECRETO) - c. d. REATI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO:

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.)
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.)
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.)
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.)
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)

Reati societari (art. 25-ter DECRETO) - c. d. REATI SOCIETARI:

- False comunicazioni sociali (art. 2621 e art. 2621-bis c.c.)
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.)
- Falso in prospetto (art. 2623 c.c.)³²
- Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 c.c.)
- Impedito controllo (art. 2625 c.c.)
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.)
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.)
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.)

³² Abrogato con l'art. 34, secondo comma, L. 28 dicembre 2005, n. 262

- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.)

Delitti di finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater DECRETO) - c. d. REATI DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATIVO:

La norma non elenca specificatamente i reati, per cui ad esempio si citano:

- Associazione con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art.270-bis c.p.)
- Assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.)

Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 DECRETO) - c. d. REATI DI MUTILAZIONE:

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

Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinques DECRETO) - c. d. REATI CONTRO LA PERSONALITA' INDIVIDUALE:

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.)
- Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.)
- Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.)
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater c.p.)
- Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.)
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinques c.p.)
- Tratta di persone (art. 601 c.p.)
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.)
- Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.)

Abusi di mercato (art. 25-sexies DECRETO) - c. d. REATI DI MARKET ABUSE:

- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D- Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 – di seguito TUF)
- Abuso di informazioni privilegiate (art. 187-bis TUF)
- Manipolazioni del mercato (art. 185 TUF)
- Manipolazioni del mercato (art. 187-ter TUF)

Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies DECRETO) - c. d. REATI IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO:

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.)
- Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.) gravi e gravissime (art. 583 c.p.)

Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art.25- octies DECRETO) - c. d. REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, AUTORICICLAGGIO:

- Ricettazione (art. 648 c.p.)
- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.)
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.)
- Autoriciclaggio (art. 648-ter1 c.p.)

Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies DECRETO) - c. d. REATI IN MATERIA DI DIRITTO D'AUTORE:

- Messa a disposizione del pubblico in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, e senza averne diritto di un'opera o di parte di un'opera dell'ingegno protetta (art.171, primo comma lettera a-bis Legge 22 aprile 1941, n. 633 – di seguito L. 633)
- reati di cui al punto precedente commessi sopra un'opera altrui non destinata alla pubblicazione, ovvero con usurpazione della paternità dell'opera, ovvero con deformazione, mutilazione o altra modificazione dell'opera medesima, qualora ne risulti offesa all'onore od alla reputazione dell'autore (art. 171, terzo comma L. 633)
- Abusiva duplicazione di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita, detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE, per trarne profitto; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di un programma per elaboratori (art.171-bis, primo comma, L. 633)
- Riproduzione su supporti non contrassegnati SIAE, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati in violazione delle disposizioni sui diritti del costruttore e dell'utente di una banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis, secondo comma L. 633)
- I seguenti reati (art. 171-ter, primo comma, L. 633) commessi per uso non personale ed a fini di lucro:
 - a) abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione e diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio, di dischi, nastri o supporti analoghi ovvero di ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento;
 - b) abusiva riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, di opere o parti di opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico-musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati;
 - c) introduzione nel territorio dello Stato, detenzione per la vendita o la distribuzione, distribuzione, messa in commercio, concessione in noleggio, cessione a qualsiasi titolo, proiezione in pubblico, trasmissione a mezzo televisione con qualsiasi procedimento, trasmissione a mezzo radio, ascolto in pubblico delle duplicazioni o riproduzioni abusive di cui alle precedenti lettere a) e b), senza aver concorso alla duplicazione o riproduzione;
 - d) detenzione per la vendita o la distribuzione, messa in commercio, vendita, noleggio cessione a qualsiasi titolo, proiezione in pubblico, trasmissione a mezzo della radio o della televisione con qualsiasi procedimento, di videocassette, musicassette, qualsiasi supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive o sequenze di immagini in movimento, o da altro supporto per il quale è prescritta l'apposizione del contrassegno SIAE, privi del contrassegno medesimo o dotati di contrassegno contraffatto o alterato;
 - e) ritrasmissione o diffusione con qualsiasi mezzo di un servizio criptato ricevuto per mezzo di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni di accesso condizionato, in assenza di accordo con il legittimo distributore;
 - f) introduzione nel territorio dello Stato, detenzione per la vendita o la distribuzione, distribuzione, vendita, concessione in noleggio, cessione a qualsiasi titolo, promozione

commerciale, installazione di dispositivi o elementi di decodificazione speciale che consentono l'accesso ad un servizio criptato senza il pagamento del canone dovuto;

- f-bis) fabbricazione, importazione distribuzione, vendita, noleggio, cessione a qualsiasi titolo, pubblicazione per la vendita o il noleggio, per scopi commerciali di attrezzature, prodotti o componenti ovvero prestazione di servizi aventi impiego commerciale o prevalente finalità di eludere efficaci misure tecnologiche di protezione ovvero progettati, prodotti, adattati o con la finalità di rendere possibile o facilitare l'elusione di tali misure (Fra le misure tecnologiche sono comprese quelle applicate, o che residuano, a seguito della rimozione delle misure medesime conseguentemente ad iniziativa volontaria dei titolari dei diritti o ad accordi di questi ultimi ed i beneficiari di eccezioni, ovvero a seguito di esecuzione di provvedimenti dell'autorità amministrativa o giurisdizionale);
- h) abusiva rimozione o alterazione di informazioni elettroniche sul regime dei diritti inserite dai titolari di diritto d'autore o di diritti connessi (art. 102-quinquies L. 633), ovvero distribuzione, importazione ai fini della distribuzione, diffusione per radio o per televisione, comunicazione o messa a disposizione del pubblico di opere o altri materiali protetti dai quali siano state rimosse o alterate le informazioni elettroniche stesse;

- I seguenti reati (art. 171-ter, secondo comma, L. 633)
 - a) riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre 50 copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi
 - a-bis) immissione, a fini di lucro, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera o parte di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, in violazione del diritto esclusivo di comunicazione al pubblico spettante all'autore;
 - b) realizzazione delle condotte previste al punto precedente (art. 171-ter, primo comma, L. 633) da parte di chiunque eserciti in forma imprenditoriale attività di riproduzione, distribuzione, vendita, commercializzazione o importazione di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi;
 - c) promozione od organizzazione delle attività illecite di cui al precedente punto (art. 171-ter, primo comma, L. 633).
- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno, da parte dei produttori o importatori di tali supporti nonché falsa dichiarazione circa l'assolvimento degli obblighi sul contrassegno (art. 171-septies L. 633).
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico o privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica che digitale. (Si intendono ad accesso condizionato tutti i segnali audiovisivi trasmessi da emittenti italiane o estere in forma tale da rendere gli stessi visibili esclusivamente a gruppi di utenti selezionati dal soggetto che effettua l'emissione del segnale, indipendentemente dalla imposizione di un canone per la fruizione del servizio.

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies - DECRETO) - c. d. REATI NEI CONFRONTI DELL'AMMINISTRAZIONE DELLA GIUSTIZIA:

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

Reati ambientali (art 25-undecies DECRETO) - c. d. REATI AMBIENTALI:

- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.)
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.)

Inquinamento idrico

- Scarico non autorizzato di acque reflue industriali (cioè acque reflue scaricate da edifici in cui si svolgono attività commerciali od industriali, diverse dalle acque reflue domestiche e dalle acque meteoriche di dilavamento) contenenti sostanze pericolose (art 137, comma 2, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152)
- Scarico delle acque reflue industriali pericolose in violazione delle prescrizioni imposte con l'autorizzazione o con la stessa sospesa o revocata (art 137, comma 3, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152)
- Scarico di acque reflue industriali in violazione dei limiti tabellari (art 137, comma 5, primo e secondo periodo, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152)
- Violazione dei divieti di scarico al suolo, nelle acque sotterranee e nel sottosuolo (art 137, comma 11, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152)
- Scarico in mare da parte di navi ed aeromobili di sostanze di cui è imposto il divieto assoluto di sversamento (art 137, comma 13, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152)

Rifiuti

- Raccolta, trasporto, recupero, smaltimento, commercio ed intermediazione di rifiuti in mancanza della prescritta autorizzazione, iscrizione o comunicazione (art. 256, comma 1, lett. a) e b), D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152)
- Realizzazione o gestione di una discarica non autorizzata (art. 256, comma 3, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152)
- Miscelazione non consentita di rifiuti (art. 256, comma 5, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152)
- Deposito temporaneo presso il luogo di produzione di rifiuti sanitari pericolosi (art. 256, comma 6, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152)
- Predisposizione od uso di un falso certificato di analisi dei rifiuti (art. 258, comma 4, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152)
- Traffico illecito di rifiuti (art. 259, comma 1, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152)
- Gestione/Traffico abusivo di ingenti quantitativi di rifiuti attraverso l'allestimento di mezzi e attività continuative organizzate al fine di acquisire un ingiusto profitto (art. 260, comma 1, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152)
- Gestione/Traffico abusivo di ingenti quantitativi di rifiuti ad alta radioattività attraverso l'allestimento di mezzi e attività continuative organizzate al fine di acquisire un ingiusto profitto (art. 260, comma 2, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152)
- Traffico o abbandono (Cessione, acquisto, ricezione, trasporto, importazione, esportazione, procurare ad altri, detenzione, trasferimento, abbandono o disfarsi illegittimamente) di materiale ad alta radioattività (art. art. 452-sexies c.p.);
- Predisposizione nell'ambito del SISTRI (sistema dei controlli della tracciabilità dei rifiuti) di certificati d'analisi falsi o contenenti false indicazioni; trasporto di rifiuti pericolosi senza copia cartacea della scheda SISTRI - Area Movimentazione o utilizzo di un certificato di analisi contenente false indicazioni; copia cartacea della scheda SISTRI - Area Movimentazione fraudolentemente alterata (art. 260-bis, comma 6, 7, secondo e terzo periodo, e 8, primo periodo, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152)

- Copia cartacea della scheda SISTRI – Area Movimentazione fraudolentemente alterata in caso di trasporto di rifiuti pericolosi (art. 260-bis, comma 8, secondo periodo, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152)

Bonifica siti inquinati

- Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee senza interventi di bonifica (art. 257, comma 1, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152)
- Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee con sostanze pericolose senza interventi di bonifica (art. 257, comma 2, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152)

Inquinamento atmosferico

- Superamento dei limiti di emissioni in atmosfera che danno luogo anche al superamento dei valori limite di qualità dell'aria (art. 279, comma 5, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152)

Ozono stratosferico

- Violazione delle disposizioni sull'impiego di sostanze nocive per lo strato di ozono (art. 3, comma 6, L. 28 dicembre 1993, n. 549)

Inquinamento navi

- Sversamento doloso in mare da navi di sostanze inquinanti (art. 8 comma 1, D. Lgs 6 novembre 2007, n. 202)
- Sversamento doloso in mare da navi di sostanze inquinanti con danni permanenti o di particolare gravità alla qualità delle acque, a specie animali o vegetali o parti di queste (art. 8 comma 2, D. Lgs 6 novembre 2007, n. 202)
- Sversamento colposo in mare da navi di sostanze inquinanti (art. 9 comma 1, D. Lgs 6 novembre 2007, n. 202)
- Sversamento colposo in mare da navi di sostanze inquinanti con danni permanenti o di particolare gravità alla qualità delle acque, a specie animali o vegetali o parti di queste (art. 9 comma 2, D. Lgs 6 novembre 2007, n. 202)

Commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione

- Importazione, esportazione, trasporto ed uso illeciti di specie animali o vegetali in via d'estinzione o commercia piante riprodotte artificialmente in contrasto con le prescrizioni stabilite(art. 1, commi 1 e 2, art. 2, commi 1 e 2, L. 7 febbraio 1992, n. 150)
- Falsificazione o alterazione di certificati, licenze notifiche di importazione per l'importazione di animali (art. 3-bis L. 7 febbraio 1992, n. 150)
- Detenere esemplari vivi di mammiferi e rettili di specie selvatica ed esemplari vivi di mammiferi e rettili provenienti da riproduzione in cattività che costituiscano pericolo per la salute e per l'incolumità pubblica (art. 6, comma 4, L. 7 febbraio 1992, n. 150)

Inquinamento e disastro ambientale

- Inquinamento ambientale (doloso): Cagionare una compromissione o un deterioramento significativi e misurabili: 1) delle acque o dell'aria, o di porzioni estese o significative del suolo o del sottosuolo; 2) di un ecosistema, della biodiversità, anche agraria, della flora o della fauna. Il reato prevede un'aggravante per la persona fisica nel caso in cui l'inquinamento sia prodotto in un'area naturale protetta o sottoposta a vincolo paesaggistico, ambientale, storico, artistico,

architettonico o archeologico, ovvero in danno di specie animali o vegetali protette (art. 452-*bis* c.p.);

- Disastro ambientale (doloso): fuori dai casi previsti dall'articolo 434 c.p., cagionare abusivamente un disastro ambientale. Costituiscono disastro ambientale alternativamente: 1) l'alterazione irreversibile dell'equilibrio di un ecosistema; 2) l'alterazione dell'equilibrio di un ecosistema la cui eliminazione risulti particolarmente onerosa e conseguibile solo con provvedimenti eccezionali; 3) l'offesa alla pubblica incolumità in ragione della rilevanza del fatto per l'estensione della compromissione o dei suoi effetti lesivi ovvero per il numero delle persone offese o esposte a pericolo art. 452-*quater* c.p.);
- Delitti colposi contro l'ambiente: Condotte di cui sopra (inquinamento ambientale, disastro ambientale) avvenute senza dolo ma con colpa, anche quando dal fatto derivi un semplice pericolo di inquinamento o disastro ambientale, non caratterizzate dalla coscienza e volontà di compiere l'illecito ma da negligenza o imperizia (art.452-*quinqies*, c.p.).

Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25- *duodecies* DECRETO) - c. d. REATO DI IMPIEGO IRREGOLARE DI CITTADINI EXTRAUE:

- Il reato si realizza quando:
 - la società occupa alle sue dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno, ovvero il cui permesso è scaduto e del quale non è stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo o sia stato revocato o annullato,
 - quando (i) i lavoratori occupati siano in misura superiore a tre o (ii) minori in età non lavorativa o (iii) siano stati sottoposti a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro (art. 603-*bis* c.p.).

Si tenga presente che il novero dei REATI PRESUPPOSTO potrebbe subire modifiche ed è presumibile che sia destinato ad aumentare ulteriormente in futuro.

1.9 Il tentativo

La responsabilità amministrativa dell'ente sorge anche nel caso di tentativo di uno dei reati previsti dal DECRETO come fonte di responsabilità. Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti sanzionati sulla base del DECRETO, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà.

E' esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 del DECRETO). L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

1.10 Reati presupposto commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del DECRETO, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso DECRETO - commessi all'estero³³.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono i seguenti:

- il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del DECRETO;

³³ L'art. 4 del DECRETO.

- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- 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 in relazione a reati per i quali sia prevista una sua specifica responsabilità;
- sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non procedano le Autorità dello Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

2. DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE: ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETÀ

2.1 Il GRUPPO

Il GRUPPO, con le sue controllate e collegate, rappresenta un'importante multinazionale operante in Italia, dove è presente dal 1930.

Nel GRUPPO, la società Osram S.p.A. detiene il 100% delle partecipazioni di Clay Paky S.p.A. A sua volta Osram S.p.A. è controllata al 100% dalla Casa Madre tedesca (in ragione delle frequenti riorganizzazioni di gruppo, è possibile che in futuro il controllo venga spostato su società diverse del gruppo, rispetto a quelle indicate in precedenza).

L'organizzazione del GRUPPO è supportata da una struttura gerarchica e da processi decisionali il più possibile efficienti e integrati, ed adeguatamente strutturati anche per garantire una *corporate strategy* uniforme e coerente.

2.2 Clay Paky S.p.A.

La SOCIETÀ "CLAY PAKY" è stata fondata, inizialmente come società in nome collettivo, il 28 agosto 1976 da **Pasquale Quadri**, mettendo a frutto una personale predisposizione al progetto nei campi dell'ottica e dell'elettromeccanica, coltivati in teoria e in sperimentazione negli anni della prima gioventù. L'impresa inizialmente opera a livello artigianale, ed è finalizzata alla produzione e alla commercializzazione di sistemi d'illuminazione professionale.

L'oggetto sociale prevede esattamente che "l'attività di produzione e commercio di effetti e proiettori ottico luminosi e di apparecchi di illuminazione in genere, di centraline elettroniche di comando ed effetti speciali per arredamento in genere. La società può altresì compiere tutti gli atti occorrenti, ad esclusivo giudizio del Consiglio di Amministrazione, per l'attuazione dell'oggetto sociale."

Cosa Clay Paky abbia rappresentato, e continui a rappresentare, per lo sviluppo delle tecnologie dell'entertainment, lo raccontano oltre 30 anni di geniali contributi professionali decisivi nella ricerca e sviluppo per il tutto il settore dello *show lighting*. Per un approfondimento in merito ai passi più significativi della sua storia e sui prodotti commercializzati si rimanda al Manuale Integrato per la Qualità e la Sicurezza (cap. MI 0202 – "Presentazione dell'azienda").

Attualmente è una società di diritto italiano, operante sotto forma di società per azioni, con sede in Seriate (BG), via Pastrengo n. 3/B, in un edificio che occupa 10.000 mq, dove sono riuniti sia i reparti produttivi (ricezione materiali, controllo qualità, magazzino, linee di montaggio, reparto test di routine, spedizione) sia gli uffici (direzionali, commerciali & marketing, amministrativi, progettazione-R&D), oltre a una grande show room per le dimostrazioni dei propri prodotti e una sala conferenze per corsi d'approfondimento tecnici e commerciali.

Clay Paky è soggetta, ai sensi dell'art. 2497 e ss. del Codice Civile, alla direzione e coordinamento di Osram gmbh.



2.3 Modello di *corporate governance* della SOCIETÀ

Il sistema di amministrazione adottato dalla SOCIETÀ è di tipo “tradizionale”. E’ amministrata da un Consiglio di Amministrazione, attualmente composto da tre membri. Uno dei membri appartiene alla Casa Madre tedesca, un secondo dalla controllante Osram S.p.A. e un terzo, dotato di deleghe (amministratore delegato) riveste la qualifica di CEO e di Direttore Generale.

Con tale composizione si mira a garantire che la gestione societaria sia coerente con gli obiettivi del gruppo internazionale ma sia anche calata nella realtà locale.

Il Consiglio è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società; e più segnatamente gli sono conferite tutte le facoltà per l’attuazione ed il raggiungimento degli scopi sociali, che non siano per legge in modo tassativo riservate all’assemblea dei soci o delegate a uno specifico amministratore.

Il Consiglio ha pure facoltà di:

- a) istituire e sopprimere le sedi secondarie;
- b) adeguare lo statuto a disposizioni normative;
- c) trasferire la sede sociale in altro comune del territorio nazionale.

Il Consiglio nomina l’Organismo di Vigilanza sulla cui composizione e attività si rimanda all’apposito capitolo.

L’assemblea elegge il Collegio Sindacale, costituito da tre sindaci effettivi e due supplenti, ne nomina il Presidente e determina, per l’intero periodo di durata del loro ufficio, la retribuzione annuale.

I sindaci restano in carica per tre esercizi e scadono alla data dell’assemblea convocata per l’approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della carica.

Il controllo contabile è attribuito, con delibera assembleare, ad una primaria società di revisione.

2.3.1 *Corporate strategy*. Principi ispiratori

Come indicato nel CODICE ETICO del GRUPPO (“OSRAM BUSINESS CONDUCT GUIDELINES”), che è stato adottato dalla Società stessa, Clay Paky deve operare nel rispetto delle leggi vigenti, dei valori e delle linee guida aziendali o di gruppo che vengono via via emanate.

I valori fondamentali su cui si basa la *corporate strategy* del gruppo sono:

Leadership

Il GRUPPO è *leader* nel settore dell’illuminazione perché distribuisce prodotti di prestigio da più di 100 anni. Alla base di ciò vi è l’ambizione di lavorare sempre ai massimi livelli e questo è anche il presupposto fondamentale per gli investimenti futuri. La qualità totale e la *leadership* di costo sono parte integrante della cultura aziendale.

Pionierismo

Da pioniere il gruppo offre soluzioni di illuminazione all’avanguardia. Una cultura imprenditoriale guida i collaboratori e i processi. Lo spirito innovativo consente di trasformare in luce le idee e le visioni e di immetterle rapidamente sul mercato.

Fonte di ispirazione

La luce per l’azienda non è solo una fonte di business ma anche un fattore importante per migliorare la vita. Da qui scaturisce l’impegno nel creare sistemi di illuminazione adatti alle più svariate esigenze

applicative, costituendo una fonte di ispirazione per i clienti e aprendo loro quotidianamente nuove prospettive di illuminazione.

Responsabilità

L'azienda è impegnata ad agire in modo responsabile in ogni situazione e nei riguardi di tutti gli *stakeholders*. Norme vincolanti garantiscono la correttezza del comportamento dal punto di vista legale, etico, ecologico e sociale. In tale ambito trovano tra l'altro applicazione i sistemi di controllo, i programmi di *Compliance* nonché il presente MODELLO.

2.3.2 Separazione delle attività e delle funzioni

Si richiede l'applicazione del principio di separazione delle attività (cd. *segregation of duties*), che prevede prima di tutto la distinzione nei processi aziendali tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla.

In proposito, si richiede tra l'altro che:

- a) sia individuato un responsabile delle operazioni (responsabile o process owner), che, se non diversamente indicato, corrisponde al responsabile della funzione competente per la gestione dell'operazione considerata;
- b) il responsabile possa chiedere informazioni e chiarimenti a tutte le altre funzioni aziendali, alle unità operative, anche dotate di autonomia, o ai singoli soggetti che si occupano o si sono occupati dell'operazione.

Aspetto importante di controllo e verifica insito nel criterio della *segregation of duties* è il principio della doppia firma (o della firma abbinata) disciplinato in apposita linea guida aziendale.

I criteri sopra descritti hanno anche lo scopo di limitare la presenza di figure apicali.

2.3.3 Processo di escalation

Coerentemente con il dovere di iniziativa insito nel ruolo di responsabile di funzione, è compito del responsabile della stessa risolvere personalmente i problemi che dovesse riscontrare direttamente o tramite i suoi sottoposti, o formulare una proposta tesa alla risoluzione stessa.

Qualora non dovesse essere possibile una soluzione al proprio livello, il responsabile di funzione è tenuto a portare immediatamente il problema al livello superiore; nel caso di problemi particolarmente rilevanti, la Società consente di scegliere liberamente a quale livello rivolgersi, dovendo comunque preferirsi la linea gerarchica diretta.

Per quanto riguarda i responsabili di direzione, è compito del responsabile della direzione risolvere i problemi legati all'area di competenza che dovesse rilevare direttamente (o tramite i suoi sottoposti diretti) o che dovessero essergli presentati dai responsabili delle varie funzioni, fermi restando i limiti decisionali legati a questioni che sono di competenza anche di altre direzioni od Organi aziendali, nonché al principio di separazione delle funzioni e di doppia firma. Ad esempio, è compito del *CFO* porre un'attenzione particolare all'immediata risoluzione di problemi di carattere contabile, bilancistico, fiscale, fermi restando i compiti e le responsabilità degli organi societari deputati, per legge o disposizioni interne, all'approvazione del bilancio, ai sensi di legge di statuto o alla sottoscrizione delle dichiarazioni fiscali.

2.4 Assetto organizzativo della SOCIETÀ

Il Consiglio di Amministrazione della Società, in linea con le strategie e gli obiettivi del gruppo internazionale di cui è parte, collegialmente o tramite un amministratore delegato definisce la struttura organizzativa, amministrativa e contabile adeguata alla natura e alle dimensioni della società.

La sede legale, amministrativa ed operativa è collocata in Seriate (BG).

La definizione e supervisione di tutte le attività distribuite tra le varie unità organizzative è demandata a un Direttore Generale, che è anche membro del Consiglio di Amministrazione, cui il CdA stesso ha attribuito apposite deleghe (amministratore delegato). In ragione dei poteri conferitigli e esercitati nonché dell'effettiva operatività in azienda, il CEO è la principale se non unica vera figura "apicale" operativa dell'azienda, perché tutte le scelte importanti (comprese le autorizzazioni) devono passare attraverso la sua decisione e autorizzazione.

Al di sotto della Direzione Generale, la struttura organizzativa della Società si articola su:

- Funzioni amministrative e finanziarie (tra cui la contabilità e il controllo di gestione) , con un ambito di responsabilità che comprende ambiti e processi trasversali che riguardano tutte le aree aziendali;
- Funzioni di produzione;
- Funzioni commerciali e di marketing;
- Funzioni di ricerca e sviluppo, che sono supervisionate da un apposito comitato;
- Funzioni di supporto, come quella del Personale o quella che riguarda la Gestione Informatica, la Qualità, la sicurezza sul lavoro e la tutela ambientale.

Più in particolare

- **CEO - Direzione Generale**

La Direzione Generale della Società ha il coordinamento e la supervisione di tutte le attività aziendali. In persona di un amministratore delegato, guida operativamente le funzioni di vendita e le funzioni di supporto e definisce le strategie di marketing, che gestisce in coordinamento con il responsabile della funzione Marketing.

- **Direzione Amministrativa e Finanziaria**

La Direzione guida i processi amministrativi, finanziari e di controllo di gestione ed è articolata su più ambiti di responsabilità trasversali, ovvero:

- CFO, responsabile della Direzione, supervisiona tutti i processi amministrativi, di bilancio, di gestione del credito commerciale, finanziari e di supporto legale.
- Controllo di gestione (*Controller*).
- *Contabilità generale*.
- *Contabilità Clienti*.

- **Direzione Attività Industriali**

La Direzione guida i processi produttivi ed è articolata su più ambiti di responsabilità trasversali, ovvero:

- COO, responsabile della Direzione, supervisiona tutti i processi della direzione.
- *Qualità Processo*.
- *Industrializzazione*.
- *Montaggio*.
- *Gestione Materiali*.
- *Acquisti*. Opera con strutture di gestione dei rapporti con i fornitori sia per le attività produttive che per quelle di materiali e servizi non di produzione. La struttura di acquisto ha un'integrazione decisionale e di responsabilità con strutture del gruppo internazionale.

- **Direzione Commerciale e Marketing**

La Direzione guida i processi di vendita e promozionali ed è articolata su più ambiti di responsabilità trasversali, ovvero:

- *SMD*, in persona dell'amministratore delegato nonché CEO, responsabile della Direzione, supervisiona tutti i processi della direzione.
- *Responsabile vendite Internazionali*.
- *Responsabile Gestione Ordini*.
- *Responsabile Marketing*.
- *Assistenza vendita post vendita*.
- . Opera con strutture di gestione dei rapporti con i fornitori sia per le attività produttive che per quelle di materiali e servizi non di produzione. La struttura di acquisto ha un'integrazione decisionale e di responsabilità con strutture del gruppo internazionale.

- **Product lifecycle Management Committee (PLM)**

Il *Comitato* guida i processi di ricerca e sviluppo dei prodotti e coordina la funzione *Ricerca & Sviluppo*, a sua volta articolata su più ambiti di responsabilità trasversali, ovvero:

- *Innovazione*.
- *Progettazione Elettronica*.
- *Progettazione Meccanica*.
- *Laboratorio Prove*.

Di supporto operano le seguenti funzioni:

- *Portafoglio Manager*.
- *Validazione Approvazione Proprietà Intellettuale*. La funzione ha un'integrazione decisionale e di responsabilità con strutture del gruppo internazionale.

- **Funzioni di supporto**

Di supporto a tutte le direzioni aziendali e in staff alla Direzione generale, sono articolate su più ambiti trasversali, ovvero:

- *Gestione Informatica e consulenza informatica*.
- *Sistema Qualità, Sicurezza, Ambiente e Servizi Generali*.
- *Personale*.

I principali processi gestionali e le relative responsabilità coinvolte sono definiti in *job description* e nelle specifiche linee guida operative ("guidelines").

I documenti sopra menzionati sono disponibili nell'*intranet*.

Nel 2016, la Società, in considerazione dell'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, anche a tutela della posizione ed immagine propria e del gruppo di cui fa parte, delle aspettative dei propri azionisti e creditori e del lavoro dei propri dipendenti, nonché coerentemente sia con i principi già radicati nella propria cultura di *governance* sia in quella del gruppo internazionale di cui fa parte, ha deciso di formalizzare in maniera maggiore il suo sistema organizzativo, strutturandolo e documentandolo secondo i principi previsti dal D.Lgs. 231/2001, adottando il particolare "MODELLO" previsto dal DECRETO.

Le società del GRUPPO, anche a livello internazionale, hanno adottato un Sistema di Controllo Interno rispondente ai requisiti definiti da Casa Madre. Il sistema di controllo e di reporting della Società è conforme a tali direttive.

L'adozione da parte della SOCIETÀ di un proprio MODELLO ha comportato, dunque, un'attività d'adeguamento del modello organizzativo esistente al fine di renderlo coerente sia con i principi di controllo interno e di gruppo sia con quelli introdotti dal DECRETO.

Il MODELLO e i suoi protocolli, pertanto, ivi compresi il codice etico e tutte le linee guida aziendali, da intendersi comunque parte sostanziale ed integrante del presente MODELLO anche nel caso in cui non siano espressamente richiamate nel presente documento, è parte del sistema di controllo integrato adottato da Clay Paky. Costituendo, conseguentemente, parte della *corporate governance* della Società al fine di assicurare l'efficace ed efficiente funzionamento dell'impresa nel rispetto delle leggi e regole tutte anche a salvaguardia degli interessi di tutti gli *stakeholder*.

3. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELLA SOCIETÀ

3.1 Obiettivi perseguiti

Anche se come naturale conseguenza e in piena coerenza con i propri criteri di governance e con quelli del gruppo, con l'adozione del MODELLO organizzativo previsto dal D.Lgs. 231/2001, la Società intende prima di tutto adempiere alle previsioni di legge, conformandosi anche sul piano formale ai principi ispiratori del DECRETO, rendendo più efficace il sistema dei controlli e di *corporate governance*, in particolare rispetto all'obiettivo di contrastare e prevenire la commissione dei reati previsti dal DECRETO, scongiurando i rischi sanzionatori derivanti dal decreto stesso.

In tale prospettiva, il MODELLO si pone i seguenti obiettivi:

- a) conoscenza delle attività che presentano un rischio di realizzazione di reati rilevanti per la SOCIETÀ (attività a rischio); conoscenza delle regole che disciplinano le attività a rischio; adeguata, effettiva informazione dei DESTINATARI in merito alle modalità e procedure da seguire nello svolgimento delle attività a rischio; consapevolezza circa le conseguenze sanzionatorie che possono derivare a essi o alla SOCIETÀ per effetto della violazione di norme di legge, di regole o di disposizioni interne della SOCIETÀ;
- b) diffusione, acquisizione personale e affermazione concreta di una cultura d'impresa improntata alla legalità, nella consapevolezza dell'espressa riprovazione da parte della SOCIETÀ di ogni comportamento contrario alla legge, ai regolamenti, alle norme di autodisciplina, alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente MODELLO;
- c) diffusione, acquisizione personale e affermazione concreta di una cultura del controllo, che deve presiedere al raggiungimento degli obiettivi che, nel tempo, la SOCIETÀ, esclusivamente sulla base delle decisioni regolarmente assunte degli organi sociali competenti, si pone;
- d) efficiente ed equilibrata organizzazione della SOCIETÀ, con particolare riguardo alla chiara attribuzione dei poteri, alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza e motivazione, ai controlli, preventivi e successivi, sugli atti e le attività, nonché alla correttezza e veridicità dell'informazione interna ed esterna.

3.2 Approccio metodologico per la costituzione del modello. L'analisi dei rischi

La definizione del presente MODELLO è ispirata dalle LINEE GUIDA di Confindustria e dal modello già adottato dalla Società controllante Osram S.p.A, con le integrazioni e gli adattamenti atti a renderlo perfettamente su misura per la realtà aziendale.

Ai fini della predisposizione del MODELLO si è proceduto, sulla base delle Linee Guida di Confindustria:

- a) ad identificare le attività così dette sensibili, attraverso il preventivo esame della documentazione aziendale (organigrammi, poteri di firma, linee guida, documenti di processo, job description, istruzioni operative ecc.) ed una serie di questionari e interviste personali con i soggetti preposti alle varie partizioni aziendali, tenuto altresì conto della pregressa storia aziendale societaria. L'analisi ha avuto ad oggetto l'identificazione e la valutazione in concreto delle attività aziendali, al fine di individuare le attività ed operazioni a rischio nel cui ambito potrebbero astrattamente realizzarsi la commissione di REATI PRESUPPOSTO. Nel contempo si è proceduto a valutare i sistemi di controllo (linee guida, istruzioni operative ecc.) già in essere e ad individuare eventuali aree di miglioramento;

- b) ad implementare conseguentemente le azioni di miglioramento del sistema di controllo sulla base delle indicazioni fornite dalle LINEE GUIDA di Confindustria nonché dalle “best practice” (per quanto maggiormente rilevante, tenuto conto delle “piccole dimensioni” della struttura organizzativa aziendale, in quanto basata su un assetto verticistico e con una limitata delega di funzioni e ripartizioni di competenze in campo gestorio) sulla base di principi e di linee guida di controllo generali, indicate nel capitolo 8, e valevoli per tutte le fattispecie di REATO PRESUPPOSTO, e di “Linee guida di controllo specifiche” per ogni specifica attività ed operazioni a rischio rilevata;
- c) a definire le linee guida aziendali da seguire a seguito della “Identificazione delle attività e delle operazioni a rischio”, allo scopo di ridurre il “rischio” di commissione dei REATI PRESUPPOSTO a livello di “rischio accettabile” secondo la definizione datane dalle LINEE GUIDA di Confindustria.

Sempre ai fini della predisposizione del MODELLO si è proceduto, sulla base del modello della società controllante:

- ad identificare una struttura e un’impostazione coerente, anche a livello grafico e sintattico;
- a richiamare l’appartenenza al gruppo e tutti i principali criteri di *corporate strategy* del gruppo;
- a “incrociare” le attività a rischio rilevate nel modello della controllante con quelle rilevate nell’analisi dei rischi condotta in Clay Paky, in modo da rendere confrontabili le ipotesi, anche sul piano strettamente terminologico;
- a compiere tutti quelle modifiche che sono apparse comunque necessarie od opportune, anche in ragione delle differenti dimensioni, delle differenze nella struttura organizzativa e, ovviamente, nei processi sensibili.

3.2 Protocolli organizzativi

3.2.1 Caratteristiche di fondo

In rapporto alla natura e alla dimensione dell’organizzazione specificamente interessata nonché al tipo di attività o funzione svolta, il MODELLO della Società richiede che vengano assunte misure concretamente idonee a migliorare l’efficienza nello svolgimento delle attività/operazioni, anche al fine di assicurare il costante rispetto della legge, individuando ed eliminando tempestivamente, o almeno riducendole al minimo possibile, le situazioni di rischio di commissione di reati, con particolare riguardo a quelli previsti dal D.Lgs. 231/2001 alla data di redazione del presente MODELLO.

Per questi fini, la Società adotta e attua, adeguandole costantemente, scelte regolamentari, organizzative e procedurali efficaci per:

- a) assicurare che le risorse umane, di qualsivoglia livello, siano assunte, dirette/vigilate e formate secondo criteri etici (espressi nel CODICE ETICO), i principi e le previsioni specifiche del MODELLO, e in puntuale conformità alle norme di legge in materia, in particolare all’art. 8 dello Statuto dei Lavoratori;
- b) attuare, tra l’altro, programmi di formazione e aggiornamento, con lo scopo di garantire l’effettiva conoscenza del CODICE ETICO e del MODELLO da parte di tutti coloro che operano nella SOCIETÀ o con essa, nonché da parte di tutti i soggetti che siano direttamente o indirettamente coinvolti nelle attività e nelle operazioni a rischio;
- c) garantire che la ripartizione di poteri, competenze, funzioni, mansioni e responsabilità dei singoli soggetti operanti nella SOCIETÀ e la loro collocazione all’interno dell’organizzazione aziendale, siano conformi a principi di trasparenza, chiarezza, verificabilità, e siano sempre coerenti con l’attività in concreto svolta dalla SOCIETÀ. Il sistema delle procure e delle deleghe deve essere, a questo fine, indicato in un documento approvato dal Consiglio di Amministrazione e costantemente aggiornato, con la precisa indicazione dei poteri attribuiti, anche di spesa o finanziari; i limiti di autonomia sono stabiliti da apposite linee guida;

- d) evidenziare e confermare che la SOCIETÀ riprova e sanziona comportamenti, da qualsivoglia motivo ispirati, che costituiscono un oggettivo superamento delle competenze, attribuzioni e poteri di ciascun soggetto, come determinati dalla legge e dalle regole interne della SOCIETÀ;
- e) favorire la più efficiente, costante e diffusa conoscenza del MODELLO da parte di tutti i soggetti che operano nell'ambito della SOCIETÀ o con essa, ove pertinente, anche a titolo diverso da quello di lavoro dipendente (i DESTINATARI), stimolando la cooperazione di tutti affinché vi sia il rispetto delle regole del MODELLO e sempre garantendo la massima riservatezza di coloro che forniscono informazioni veritiere e utili a identificare comportamenti difforni da quelli prescritti, evitando azioni ritorsive ingiustificate nei loro confronti;
- f) prevedere che la determinazione degli obiettivi della SOCIETÀ o fissati per i DESTINATARI, a qualunque livello organizzativo e rispetto a ciascun settore organizzativo, risponda a criteri realistici e di obiettiva realizzabilità;
- g) rappresentare e descrivere le attività svolte dalla SOCIETÀ, la sua articolazione funzionale, l'organizzazione aziendale, i rapporti con le autorità di vigilanza e controllo, le società del GRUPPO o con altri enti, in documenti veridici e corretti, redatti sotto la responsabilità di persone chiaramente individuabili e tempestivamente aggiornati;
- h) preferire e favorire l'utilizzo di strumenti informatici, anche al fine di una massima tracciabilità delle attività.

3.2.2 Codice etico, Linee guida e altri documenti

Il MODELLO della Società contiene il complesso delle misure che il soggetto che agisce (sia esso apicale o sottoposto), se vuole commettere l'illecito, sarà costretto a forzare (essendone consapevole, in quanto informato dalla SOCIETÀ in merito alla contrarietà del suo proposito rispetto alle politiche aziendali). Seguendo la terminologia adottata dalla dottrina e dalla giurisprudenza, dette misure possono essere genericamente denominate "protocolli".

Nel presente MODELLO, detti protocolli di contrasto agli illeciti possono essere distinti in:

- principi di fondo (es. "Linee guida per la prevenzione dei reati – Principi di fondo");
- Linee guida di controllo generali;
- Linee guida di controllo specifiche;
- procedure operative ("linee guida" operative o "guidelines" e documenti di processo);
- altri documenti, variamente denominati.

Il **CODICE ETICO** della SOCIETÀ ("*OSRAM Business Conduct Guidelines*") rappresenta la massima espressione dei principi di fondo cui deve essere improntato lo svolgimento di attività che riguardano Clay Paky. In tale veste il CODICE ETICO costituisce principio ispiratore ed il fondamento di tutto quanto previsto e disposto nel presente MODELLO.

Una specifica espressione di tali principi è contenuta nel CODICE ETICO PER I FORNITORI ("*Codice di comportamento per i fornitori OSRAM*").

Il CODICE ETICO ed il CODICE ETICO PER I FORNITORI, nonostante siano documenti a sé stanti sono da considerarsi parte integrante del MODELLO della Società. Anche se per motivi di uniformità tra le varie società del gruppo nel mondo riportano i riferimenti diretti a "OSRAM" sono da intendersi come documenti di Clay Paky stessa.

La SOCIETÀ riprova e sanziona qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del MODELLO (e del CODICE ETICO), anche qualora la condotta sia realizzata nella convinzione che essa persegua, anche in parte, l'interesse della Società ovvero con l'intenzione di arrecarle vantaggio.

3.3 Destinatari del modello

Le regole contenute nel MODELLO si applicano ai seguenti soggetti:

- a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società (es. amministratori, sindaci);
- ai lavoratori subordinati della Società, di qualsiasi grado e in forza di qualsivoglia tipo di rapporto contrattuale, ancorché distaccati all'estero per lo svolgimento dell'attività;
- ai lavoratori impiegati dalla Società in forza di distacco, somministrazione o simili;
- a chi, pur non appartenendo alla Società, opera su mandato della medesima;
- a chi, pur non appartenendo alla Società, opera altrimenti in qualità di "collaboratore" (cfr. "Definizioni"), tra cui i *business partners*.

I DESTINATARI sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del MODELLO, per quanto applicabile e pertinente al rapporto che li lega alla Società, anche in adempimento dei generali doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati dalla Società.

3.4 Piano di formazione e comunicazione

Clay Paky, al fine di dare efficace attuazione al MODELLO, assicura che tutti i DESTINATARI sappiano che la Società ha adottato un particolare modello organizzativo conforme alle richieste del D.Lgs. 231/2001.

Assicura, inoltre, che vi sia un'adeguata divulgazione dei principi e dei contenuti dello stesso all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di divulgazione, la SOCIETÀ promuove ed agevola la conoscenza dei contenuti e dei principi del MODELLO da parte dei DESTINATARI, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo dagli stessi ricoperto.

L'attività di divulgazione, che può consistere in azioni di comunicazione e/o formazione, è perciò diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma dovrà essere, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità, al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e, in generale, delle norme etiche che devono improntare i comportamenti di tutti coloro che hanno rapporti contrattuali con Clay Paky, quantomeno nelle attività che coinvolgono la Società stessa.

Ogni DESTINATARIO che sia un lavoratore della società è tenuto a:

- acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del MODELLO;
- conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività (es. job description, Linee guida di controllo specifiche previste dal MODELLO, guidelines);
- contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del MODELLO, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso o rispettando gli altri obblighi informativi previsti a loro carico nel MODELLO stesso.

Deve essere garantita ai lavoratori della Società e agli altri collaboratori interni (es. personale in somministrazione) la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il MODELLO (CODICE ETICO, informazioni sulle strutture organizzative della SOCIETÀ, sulle attività e sulle linee guida aziendali) direttamente sull'*intranet* aziendale in un'area dedicata. In ogni caso, per i dipendenti

che non hanno accesso alla rete *intranet*, tale documentazione dovrà loro essere messa a disposizione anche con mezzi alternativi (es. tramite l'affissione nelle bacheche aziendali).

Idonei strumenti di comunicazione e/o di formazione saranno adottati per aggiornare i DESTINATARI circa le eventuali modifiche apportate al MODELLO, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

Assicurare che vengano svolte attività di comunicazione e formazione sui principi e contenuti del MODELLO è di responsabilità del CEO, che può delegare l'organizzazione e lo svolgimento delle stesse sia all'interno della struttura aziendale (es. CFO, responsabile Personale) sia, per quanto concerne la formazione in aula, a consulenti esterni. In ogni caso, i soggetti cui è demandato il compito di relatori nelle attività di formazione in aula devono essere dotati di adeguata conoscenza della normativa di riferimento e di esperienza in materia di formazione.

Delle attività di formazione deve essere conservata apposita documentazione che indichi:

- data e luogo di svolgimento;
- oggetto;
- nome e cognome del docente/formatore nonché sottoscrizione;
- nome e cognome della persona che ha partecipato in qualità di discente nonché sottoscrizione;

I responsabili delle singole direzioni, unità/funzioni individuano la migliore modalità e tempistica di fruizione di tali servizi per il personale della propria area (ad esempio: corsi di formazione in aula, *staff meeting*, ecc.), nel rispetto degli impegni di lavoro ma allo stesso tempo assicurando che tutto il personale in forza nella propria area sia sempre consapevole sulle regole del MODELLO.

L'attività di comunicazione dei principi del MODELLO (e del CODICE ETICO) dovrà essere indirizzata anche nei confronti di quei soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che cooperano con la medesima senza vincoli di dipendenza (ad esempio: collaboratori esterni e *business partner*).

E' richiesta da parte del CEO una dichiarazione scritta di osservanza dei principi del MODELLO, per quanto loro applicabile (es. Codice etico):

- ai componenti degli organi sociali e di controllo esterno (membri del CdA, del Collegio sindacale, dell'ODV, responsabile della Società di revisione);
- al personale dotato di qualifica di dirigente;
- ai soggetti dotati di procure e di poteri di rappresentanza della SOCIETÀ;
- ai fornitori (ivi compresi, consulenti, agenti e business partner).

3.5 Struttura del MODELLO

Il presente documento, che descrive ed esplicita il sistema organizzativo della società ai fini del DECRETO, a livello strutturale è suddiviso in:

- una Parte Generale;
- varie Parti Speciali.

La Parte Generale contiene la descrizione dei riferimenti normativi, dei tratti caratteristici dell'organizzazione societaria e del MODELLO nel suo complesso.

Le Parti Speciali del MODELLO riguardano l'applicazione nel dettaglio dei principi richiamati nella Parte Generale e sono focalizzate sulle attività sensibili con riferimento alle varie aree di reato presupposto previste dal DECRETO, alla luce dell'analisi dei rischi effettuata, individuando i protocolli di contrasto per ciascuna ipotesi di reato ed attività a rischio.

Tali misure di contrasto sono vincolanti per i DESTINATARI del MODELLO e si sostanziano in obblighi di fare (il rispetto delle linee guida, le segnalazioni agli organismi di controllo) ed in obblighi di non fare (il rispetto dei divieti), di cui pure viene data espressa contezza.

Il rispetto di tali obblighi ha una precisa valenza giuridica, in quanto esprime la volontà della SOCIETÀ, che, in caso di violazione, reagirà applicando il sistema disciplinare e sanzionatorio descritto in apposita sezione della Parte Generale.

4. ADOZIONE, REVISIONE/AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

4.1 Competenza del Consiglio di Amministrazione. Adozione del Modello e di successive modifiche sostanziali o formali

Il Consiglio di Amministrazione, salvo quanto di seguito espressamente previsto, ha competenza esclusiva per l'adozione del MODELLO, così come di ogni sua successiva modifica (revisione/aggiornamento del MODELLO):

- a) il Consiglio di Amministrazione decide in merito alla necessità/opportunità di adottare il particolare modello organizzativo previsto dal DECRETO e lo approva con propria delibera;
- b) ove necessario, il Consiglio di Amministrazione modifica il più possibile tempestivamente il MODELLO, anche su proposta dell'ODV, approvando la nuova versione con propria delibera, in particolare:
 - qualora siano state individuate significative violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne evidenziano l'inadeguatezza, anche solo parziale, a garantire l'efficace prevenzione dei fatti di reato; oppure quando, anche a seguito delle risultanze dei controlli effettuati dall'ODV, esso manifesti carenze tali da motivarne la revisione;
 - qualora intervengano apprezzabili mutamenti o modifiche:
 - nel sistema normativo e regolamentare, anche interno, che disciplina l'attività della SOCIETÀ;
 - nella struttura societaria o nell'organizzazione o articolazione della SOCIETÀ;
 - nell'attività della SOCIETÀ o dei suoi servizi o beni offerti alla clientela;
- c) le funzionali aziendali interessate collaborano, ed elaborano e apportano direttamente e tempestivamente le modifiche delle linee guida e di altri documenti di loro competenza, non appena tali modifiche appaiano necessarie per l'efficace attuazione del MODELLO, anche a seguito di segnalazione del CdA o dell'ODV. In tali circostanze, informano per iscritto l'Amministratore delegato, che a sua volta dovrà fornirne adeguata informazione agli altri membri del CdA.

Il MODELLO sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza triennale da disporsi mediante delibera del Consiglio di Amministrazione.

4.2 Parere preventivo dell'ODV

Le proposte di modifica al MODELLO - di cui al punto 4.1. lettere a) e b) - sono preventivamente comunicate all'ODV, il quale deve tempestivamente esprimere un parere, obbligatorio ma non vincolante. Infatti, qualora il Consiglio di Amministrazione ritenga di discostarsi dal parere dell'ODV, deve fornire adeguata motivazione nella propria delibera di approvazione del MODELLO.

4.3 Competenze dell'Amministratore Delegato. Modifiche formali al Modello.

In deroga a quanto disposto dai § 4.1 e 4.2, l'Amministratore Delegato della Società può apportare al MODELLO modifiche di natura non sostanziale, qualora esse risultino necessarie per una sua miglior chiarezza o efficienza (es. errori di battitura, refusi, miglioramento sintattico o grammaticale di frasi). Le modifiche sono immediatamente comunicate all'ODV (che, tuttavia, non deve esprimere obbligatoriamente un parere preventivo) e al Consiglio di Amministrazione.

4.4 Comunicazioni dell'ODV

L'ODV deve prontamente segnalare, in forma scritta, al Presidente del Consiglio di Amministrazione e/o all'Amministratore Delegato i fatti che suggeriscono la necessità di modifica del MODELLO. Se ne è stato informato l'Amministratore delegato, egli deve farsi subito parte attiva per informare il Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, in tal caso, deve convocare il Consiglio di Amministrazione, affinché adotti le deliberazioni di sua competenza.

4.5 Adozione nuove linee guida

Le nuove linee guida aziendali (es. “guidelines”) e le modifiche di quelle esistenti devono essere comunicate all'ODV entro due mesi dalla loro entrata in vigore.

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA - ODV

5.1 L'ODV e obblighi informativi

Il compito di vigilare continuativamente sulla diffusa ed efficace attuazione del MODELLO, sull'osservanza del medesimo da parte dei DESTINATARI, nonché di proporre l'aggiornamento al fine di migliorarne l'efficienza di prevenzione dei reati e degli illeciti, è affidato all'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV), istituito dalla SOCIETÀ al suo interno.

Il DECRETO non dà indicazioni circa la composizione dell'ODV, ma fornisce solo dei criteri di fondo³⁴ e prevede espressamente alcune ipotesi semplificative³⁵.

Le LINEE GUIDA di Confindustria hanno fornito specificazioni e suggerimenti su caratteri e composizione dell'ODV. Da un lato, si è posto l'accento sui requisiti di competenza nonché di autonomia e indipendenza, dall'altro sull'importanza del carattere di continuità dell'azione dell'ODV, che deve poter avere tempo e risorse necessarie all'assolvimento dei rilevanti compiti che gli sono propri. Le predette LINEE GUIDA ipotizzano una serie di soluzioni alternative ai fini della composizione dell'ODV, che tengono conto tra l'altro della struttura interna gerarchica e funzionale.

Tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge e dei criteri alternativi che la stessa ammette in merito all'attribuzione dei compiti di vigilanza (cfr. art. 6, D.Lgs. 231/2001), delle LINEE GUIDA di Confindustria nonché delle proprie peculiarità (in relazione alle contenute dimensioni e alla semplicità organizzativa), Clay Paky ha optato per una soluzione che si ritiene in grado di assicurare la competenza, l'autonomia, l'indipendenza, la continuità d'azione e l'efficienza nonché effettività dei controlli cui l'ODV è preposto.

In particolare, considerate le ridotte dimensioni della struttura organizzativa, in cui vi è un esiguo numero di "dirigenti", con un elevato accentramento dei poteri decisionali/autorizzativi (essenzialmente in capo all'Amministratore delegato nonché Direttore generale), la Società ha deciso che il proprio ODV possa alternativamente essere costituito sia da un solo membro (ODV monocratico) sia da un organismo collegiale composto da tre membri, dei quali:

- un membro appartenente al personale della società, da individuarsi in persone prive di responsabilità in aree a rischio reato;
- due membri esterni alla società. Per scelta aziendale, per evitare qualsiasi rischio di conflitto di interessi e sovrapposizione di compiti, non possono far parte dell'ORGANISMO i componenti del Collegio Sindacale, il Revisore contabile unico o persone appartenenti alla società di Revisione (dipendenti e altri liberi professionisti collegati alla stessa);

In ogni caso, conformemente a quanto disposto dal DECRETO e anche alla luce delle osservazioni formulate dalle LINEE GUIDA di Confindustria, l'ORGANISMO deve essere nel suo complesso autonomo, e costituito da soggetti tutti competenti e professionalmente idonei ai compiti da svolgere, ai sensi di quanto previsto dal paragrafo successivo.

5.2 Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'ODV

Il Consiglio di Amministrazione nomina l'ODV.

³⁴ Art. 6, comma 1, lett. b) del DECRETO.

³⁵ Art. 6, comma 4 e comma 4-bis del DECRETO.

L'ODV riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione, ove non diversamente previsto (ad esempio, può dare indicazioni in merito all'aggiornamento del MODELLO anche direttamente all'Amministratore delegato, il quale a sua volta riporterà al CdA).

L'ODV rimane in carica per un periodo di 3 anni, che decorrono dalla data della delibera del Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato. I suoi componenti sono rieleggibili, anche al fine di assicurare la continuità di azione.

Se nel corso dell'esercizio vengono a mancare uno o più membri dell'ODV, il Consiglio di Amministrazione provvede alla loro sostituzione. In tal caso, i membri dell'ODV nominati durano in carica per il tempo per il quale avrebbero dovuto rimanervi i soggetti da essi sostituiti.

Nella scelta dei componenti i “*criteri*” rilevanti sono quelli che attengono alla specifica professionalità e competenza richiesta per lo svolgimento delle funzioni dell'ODV, all'onorabilità e all'indipendenza, così da assicurare, in ogni caso, l'autonomia di azione e la competenza dell'ODV nel suo complesso.

In ogni caso, la nomina quale componente dell'ODV (nonché il perdurare nella carica, successivamente alla nomina) è condizionata dalla presenza (sia all'atto della nomina che durante la carica) di alcune condizioni soggettive (“*requisiti*” di eleggibilità) che, venendo a mancare, ne inibiscono l'eleggibilità o costituiscono cause di decadenza /revoca. Il soggetto designato a ricoprire la carica di componente dell'ODV (monocaratico o plurisoggettivo) deve rilasciare una dichiarazione scritta, che deve essere ottenuta prima del conferimento della carica e conservata agli atti dal CdA, nella quale attesta l'assenza delle seguenti cause di ineleggibilità:

- relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con componenti del Consiglio di Amministrazione, sindaci della SOCIETÀ e revisori incaricati dalla società di revisione;
- conflitti di interesse, anche potenziali, con la SOCIETÀ, tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'ODV. Al riguardo, si precisa che il presente requisito non è automaticamente escluso per il semplice fatto di rivestire un ruolo di “lavoratore dipendente” della Società;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla SOCIETÀ;
- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'ODV ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso ODV – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'ODV ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso ODV;
- sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. di patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal DECRETO od altri delitti comunque incidenti sulla moralità professionale;
- condanna, con sentenza, anche non passata in giudicato, ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;

- pendenza di un procedimento per l'applicazione di una misura di prevenzione di cui alla L. 27 dicembre 1956 n. 1423³⁶ e L. 31 maggio 1965 n. 575³⁷ ovvero pronuncia del decreto di sequestro *ex art. 2-bis L. 575/1965* ovvero decreto di applicazione di una misura di prevenzione, sia essa personale che reale.

Ciascun componente dell'ODV può essere revocato solo per giusta causa, mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.

Per "giusta causa" di revoca si intende:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quale:
 - l'omessa redazione delle relazioni informative sull'attività svolta al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale di cui al successivo paragrafo 5.6; l'omessa redazione del programma di vigilanza di cui al successivo paragrafo 5.7;
 - l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'ODV³⁸ risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero da sentenza di applicazione della sanzione su richiesta (c.d. patteggiamento) emessa nei confronti della Società ai sensi del DECRETO;
 - l'assenza ingiustificata a due verifiche periodiche consecutive (nel caso di ODV collegiale) o (sia in caso di ODV collegiale che di ODV unipersonale) la mancata effettuazione, senza una valida e oggettiva giustificazione scritta, di un numero di verifiche inferiore al numero minimo previsto (sei per ciascun esercizio sociale);
 - la violazione dell'obbligo di riservatezza e segretezza, di cui al paragrafo 5.3;
- il venir meno anche di uno solo dei suddetti criteri e requisiti di eleggibilità.

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque disporre la sospensione dei poteri dell'ODV e la nomina di un ODV *ad interim*.

Nel caso di organismo collegiale, l'ODV, qualora non vi abbia proceduto il Consiglio di Amministrazione della Società designa al proprio interno un Presidente, nominato tra i componenti esterni, al quale può delegare specifiche funzioni (es. redazione dell'ordine del giorno o del verbale delle riunioni). Sia le adunanze che le deliberazioni dell'ODV sono valide con la presenza della maggioranza dei membri. Ne deriva che nel caso di ODV composto da tre membri dei quali uno sia assente, le deliberazioni sono valide unicamente con l'unanimità della votazione.

L'ODV effettua verifiche periodiche tramite sopralluogo presso la sede aziendale almeno una volta ogni due mesi (sei volte per ciascun esercizio sociale). Detta frequenza è da intendere come "minima", dovendo comunque essere modulata e, quindi, anche accresciuta, in base alle effettive esigenze di vigilanza.

L'ODV ha la facoltà di rivolgersi, invitandoli eventualmente a colloqui personali presso la sede aziendale, a soggetti esterni all'Organismo stesso (es. personale aziendale o consulenti esterni), al fine di effettuare i propri controlli o di discutere specifici argomenti. Detto invito e la conseguente presenza, deve risultare da apposito verbale redatto dall'ODV.

³⁶ Legge avente ad oggetto "Misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza e la pubblica moralità".

³⁷ Legge avente ad oggetto "Disposizioni contro le organizzazioni criminali di tipo mafioso, anche straniere".

³⁸ Secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), del DECRETO.

I sopra richiamati motivi di ineleggibilità (criteri e/o requisiti) devono essere considerati anche con riferimento ad eventuali consulenti esterni coinvolti nell'attività e nello svolgimento dei compiti propri dell'ODV.

In particolare, prima del conferimento dell'incarico, il consulente esterno deve rilasciare apposita dichiarazione scritta nella quale attesta:

- l'assenza dei sopra elencati motivi di ineleggibilità (i "requisiti") o di ragioni altrimenti ostative all'assunzione dell'incarico (ad esempio: conflitti di interesse; relazioni di parentela con componenti del Consiglio di Amministrazione, soggetti apicali in genere, sindaci della SOCIETÀ e revisori incaricati dalla società di revisione, ecc.);
- la circostanza di essere stato adeguatamente informato delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal MODELLO, avendo ricevuto preventivamente e sottoscritto il Codice etico della società ("Codice etico per i Fornitori").

5.3 Funzioni e poteri dell'ODV

L'ODV dispone di autonomi poteri di iniziativa, intervento e controllo, che si estendono a tutti i settori e funzioni della SOCIETÀ, poteri che devono essere esercitati al fine di svolgere efficacemente e tempestivamente le funzioni previste nel MODELLO e dalle norme di attuazione del medesimo.

Le attività poste in essere dall'ODV non possono essere sindacate da alcun altro organo o funzione della SOCIETÀ. L'attività di verifica e di controllo svolta dall'ODV è, infatti, strettamente funzionale agli obiettivi di efficace attuazione del MODELLO e la sua autonomia è prevista dal DECRETO quale stessa condizione di idoneità del MODELLO.

Al fine di svolgere con assoluta autonomia le proprie funzioni e di assicurare la necessaria competenza, l'ODV dispone di autonomi poteri di spesa sulla base di un preventivo annuale (budget), approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'ODV stesso.

L'ODV può autonomamente impegnare risorse che eccedono i propri poteri di spesa, qualora l'impiego di tali risorse sia necessario per fronteggiare situazioni eccezionali e urgenti. In questi casi l'ODV appena possibile deve informare il Consiglio di Amministrazione o l'Amministratore delegato.

All'ODV sono riconosciuti, nel corso delle verifiche ed ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli.

In particolare, all'ODV sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

- svolgere periodica attività di vigilanza, con frequenza temporale e modalità predeterminata dal Regolamento dell'ODV, in linea con le previsioni generali contenute nel MODELLO (quindi, tra l'altro, con verifiche presso la sede aziendale almeno ogni due mesi), in considerazione dei vari settori di intervento o delle tipologie di attività e dei loro punti critici al fine di verificare l'efficienza ed efficacia del MODELLO;
- prevedere specifici controlli a sorpresa e di carattere continuativo nei confronti delle attività aziendali sensibili;
- accedere liberamente presso qualsiasi direzione e unità della SOCIETÀ – senza necessità di alcun consenso preventivo e senza preavviso – per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal DECRETO, da tutto il personale dipendente e dirigente;

- disciplinare il proprio funzionamento anche attraverso l'introduzione di un Regolamento delle proprie attività che preveda: la calendarizzazione delle attività, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la verbalizzazione delle riunioni o degli accessi in azienda, la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali;
- verificare il rispetto delle linee guida previste dal MODELLO e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere, anche a seguito dell'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni e procedere secondo quanto disposto al successivo paragrafo 5.4;
- segnalare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione o all'Amministratore delegato per gli opportuni provvedimenti le violazioni accertate del MODELLO;
- giovare – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della SOCIETÀ ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. Tale facoltà consente all'ODV di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione. Come già accennato nel paragrafo 5.2., potrà perciò rivolgersi, dopo avere preventivamente informato per iscritto il Presidente o l'Amministratore Delegato, a consulenti esterni per problematiche di particolare complessità o che richiedono competenze specifiche; normalmente deve essere preventiva, ma può essere a posteriori in situazioni eccezionali o urgenti; detta comunicazione al Presidente o all'Amministratore Delegato può essere omessa, sotto la responsabilità dell'ODV, in ragione dell'oggetto e della particolare delicatezza delle indagini (che richiedono, ad esempio, particolare riservatezza), fatto salvo l'obbligo di informare tempestivamente il CdA nel suo complesso nonché il Collegio sindacale;
- giovare del personale aziendale, in virtù delle relative competenze, qualora necessario per la natura degli accertamenti, concordando preventivamente l'impiego del personale con l'Amministratore delegato o con il responsabile della direzione di appartenenza, sempre che non vi ostino ragioni di urgenza o di riservatezza nel condurre le indagini di vigilanza. Tale facoltà consente di rafforzare effettività e continuità di azione nei controlli dell'ODV;
- richiedere informazioni rilevanti o l'esibizione di documenti, anche informatici, pertinenti alle attività di rischio, agli Amministratori, al Collegio Sindacale, alle società di revisione, ai collaboratori della SOCIETÀ tenuti all'osservanza del MODELLO;
- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso il Consiglio di Amministrazione, nonché verso il Collegio Sindacale;
- individuare idonei flussi informativi con le funzioni aziendali, con particolare riguardo a quelle operanti in aree a rischio reato particolarmente sensibili;
- vigilare sugli interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del DECRETO, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali;
- fornire chiarimenti in merito al significato ed alla applicazione delle previsioni contenute nel MODELLO;
- curare, sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del MODELLO, formulando, ove necessario, al Consiglio di Amministrazione o all'Amministratore delegato le proposte per eventuali aggiornamenti da realizzarsi secondo quanto previsto dal presente MODELLO.

Il Consiglio di Amministrazione, per il tramite del CEO cura l'adeguata comunicazione alle funzioni aziendali dei compiti dell'ODV e dei suoi poteri.

I componenti dell'ODV nonché i soggetti dei quali l'ODV, a qualsiasi titolo, si avvale sono tenuti al rispetto dell'obbligo di riservatezza e segretezza su tutte le informazioni conosciute nell'esercizio delle

loro funzioni o attività, fatte salve, ovviamente, eventuali deroghe dettate da disposizioni legislative o dettate da Autorità pubbliche di vigilanza/cointrollo, nonché da esigenze di indagine di polizia o giudiziarie. A tal fine, prima del conferimento del mandato, il membro esterno dell'ODV (sia esso monocratico che plurisoggettivo) così come il consulente esterno cui l'ODV si rivolge, deve rilasciare apposita dichiarazione scritta o sottoscrivere apposito accordo, in cui si impegna formalmente al rispetto del predetto obbligo di riservatezza e segretezza.

All'ODV non competono né possono essere attribuiti, neppure in via sostitutiva, poteri di intervento gestionale, decisionale, organizzativo o disciplinare, ancorché relativi ad oggetti o questioni afferenti allo svolgimento delle attività dell'ODV.

5.3.1 Coordinamento con la struttura aziendale. Referente interno

L'ODV svolge le sue funzioni avendo cura di favorire, nella maggior misura possibile, una razionale ed efficiente cooperazione con le funzioni e gli organi di controllo della SOCIETÀ.

Ai fini di un migliore coordinamento con la struttura aziendale, anche ai fini della programmazione degli incontri presso la sede aziendale, l'ODV si interfaccia con il CFO o con altra persona con analoga posizione organizzativa di Vertice (cd. "*Referente interno*"), delegata allo scopo dal CEO.

Nell'ambito delle attività di vigilanza presso la sede aziendale, al CFO dovrà fare riferimento, ad esempio, per invitare personale aziendale a colloqui/interviste personali e per convogliare verso il personale aziendale ogni richiesta che, per motivi di efficienza, efficacia e di opportunità operativa non sia preferibile o possibile inoltrare direttamente.

5.3.2 Implementazione della prima versione del modello

Nella prima fase di adozione del Modello (prima versione), all'ODV competono anche i seguenti compiti particolari:

- a) leggere e apprendere tutti i contenuti del MODELLO, individuando le Parti Speciali di specifico interesse per le varie aree aziendali (cfr. Parti Speciali, cap. "Aree aziendali maggiormente interessate"), verificando, con controlli diretti o eseguiti per il tramite del Responsabile interno, che ai responsabili di direzione e di funzione sia trasmessa comunicazione interna che segnali la necessità di accertare che i protocolli previsti in tali Parti Speciali siano implementati, adeguando le procedure (es. contrattualistica aziendale) alle regole previste dal MODELLO, con obbligo di segnalare per iscritto all'ODV e all'Amministratore delegato le difficoltà che dovessero incontrarsi e che non appaia possibile risolvere in tempi brevi;
- b) verificare, con controlli diretti o eseguiti per il tramite del Responsabile interno, che il MODELLO sia inserito, in versione integrale, nella intranet aziendale, in apposita area che lo renda facilmente visibile e consultabile da parte del personale aziendale;
- c) verificare, con controlli diretti o eseguiti per il tramite del Responsabile interno, che il MODELLO sia reso altrimenti disponibile al personale aziendale che non abbia poteri di accesso alla intranet;
- d) verificare, con controlli diretti o eseguiti per il tramite del Responsabile interno, che a tutti i DESTINATARI (interni ed esterni) sia trasmessa notizia in merito all'adozione del MODELLO da parte della società;
- e) verificare, con controlli diretti o eseguiti per il tramite del Responsabile interno, che sia inserito sul sito internet della società un richiamo facilmente visibile in merito all'adozione del MODELLO previsto dal D.Lgs. 231/2001 e sia collocata la versione integrale del Codice Etico e del Codice etico per i Fornitori;
- f) verificare, con controlli diretti o eseguiti per il tramite del Responsabile interno, che siano organizzate al più presto e concretamente svolte efficaci attività di formazione in aula in merito al MODELLO, in coerenza con i criteri stabiliti nell'apposito capitolo del presente MODELLO.

5.4 Obblighi di informazione nei confronti dell'ORGANISMO – Segnalazioni e Flussi informativi

Da parte di qualsiasi destinatario che ne abbia notizia o sospetto, l'ODV deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di segnalazione/comunicazione, in merito a quegli atti, comportamenti od eventi che possono determinare una violazione o elusione del MODELLO o delle linee guida o che, in ogni caso, sono rilevanti ai fini del DECRETO.

Gli obblighi di segnalazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel MODELLO rientrano nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del lavoratore di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c.³⁹.

Per quanto concerne *partner*, collaboratori esterni, ecc., è previsto un obbligo di informativa immediata a loro carico nel caso in cui gli stessi ricevano, direttamente o indirettamente, da un lavoratore o da un rappresentante della SOCIETÀ una richiesta di comportamenti che potrebbero determinare una violazione del MODELLO.

Valgono, in proposito, le indicazioni contenute in un apposito Regolamento dell'obbligo di segnalazione.

La SOCIETÀ adotta misure idonee ed efficaci affinché sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette all'ODV informazioni utili per identificare comportamenti difforni da quanto previsto dal MODELLO e dalle linee guida stabilite per la sua attuazione.

Attraverso appositi flussi informativi, devono essere trasmesse all'ODV, da parte delle funzioni aziendali cui venga richiesto (con particolare riguardo a quelle che operano nell'ambito di attività sensibili), con frequenza temporale e modalità predeterminate dall'ODV, le informazioni concernenti:

- le risultanze periodiche dell'attività di controllo dalle stesse posta in essere per dare attuazione al MODELLO (*report* riepilogativi dell'attività svolta, attività di monitoraggio, indici consuntivi, ecc.);
- le anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili;
- ogni altra informazione richiesta dall'ODV.

Le informazioni, più in particolare, possono riguardare:

- le operazioni che ricadono nelle aree definite a rischio;
- i rapporti preparati dai responsabili delle funzioni aziendali relativi ad attività sensibili;
- i risultati di attività di controllo svolte dalle funzioni aziendali relativi ad attività sensibili;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati di cui al DECRETO;
- ogni altra informazione che, sebbene non ricompresa nell'elenco che precede, risulti rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza ed aggiornamento del MODELLO.

³⁹ Tali norme stabiliscono, rispettivamente: «[1] Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. [2] Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende» (art. 2104 c.c.) e «il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio»(art. 2105 c.c.).

5.5 Raccolta e conservazione delle informazioni

Il resoconto sintetico di ogni verifica presso la sede aziendale (riunioni e altri accessi da parte dell'ODV) così come di ogni incontro con esponenti degli Organi sociali deve essere conservato in apposito libro verbali del'ODV.

Ogni verbale, *report*, relazione, informazione, segnalazione previsti nel MODELLO è conservata dall'ODV in un apposito archivio (informatico o cartaceo) per un periodo di almeno 10 anni.

In caso di sostituzione integrale di tutti i membri dell'ODV (ad esempio per cessazione e mancato rinnovo), l'ODV che cessa dovrà fornire ai nuovi membri il libro dei verbali e ogni necessaria informazione per assicurare la continuità di azione.

5.6 Reporting dell'ODV verso gli organi societari e le Autorità

L'ODV riferisce agli amministratori in merito all'attuazione del MODELLO, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi. Sono previste distinte linee di *reporting*:

- su base continuativa l'ODV riporta al Consiglio di Amministrazione tramite il suo Presidente o Amministratore Delegato;
- su base periodica, almeno annuale, presentando una relazione al Consiglio di Amministrazione; quest'ultimo deve fornirla in copia al Collegio Sindacale. Le predette relazioni vanno trascritte nel libro dei verbali dell'ODV.

Le relazioni periodiche predisposte dall'ODV devono quanto meno contenere, svolgere o segnalare:

- il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni in ordine al MODELLO;
- le procedure disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla SOCIETÀ, con riferimento esclusivo alle attività a rischio;
- eventuali problematiche sorte riguardo alle modalità di attuazione delle linee guida previste dal MODELLO o adottate in attuazione o alla luce del MODELLO e del CODICE ETICO;
- una valutazione complessiva sul funzionamento del MODELLO con eventuali indicazioni per integrazioni, correzioni o modifiche, ivi comprese le necessità di un suo aggiornamento a seguito di modifiche normative.

Gli incontri con gli Organi sociali devono essere documentati. L'ODV cura la redazione di un verbale di sintesi e conserva la relativa documentazione.

L'ODV effettua alle Autorità competenti le comunicazioni previste dall'art. 52 del D.Lgs. 231/2007 (normativa antiriciclaggio) nel caso di violazioni di cui venga a conoscenza nell'esercizio delle proprie funzioni o nelle ipotesi in cui ne abbia comunque notizia (es. su segnalazione di dipendenti o altri organi dell'ente).

5.7 Programmazione delle verifiche e controlli sul MODELLO

L'ODV deve stilare con cadenza annuale un Piano di Vigilanza attraverso il quale pianifica, in linea di massima, le proprie attività prevedendo: un calendario delle attività da svolgere nel corso dell'anno, la determinazione delle scadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, essendo comunque possibile effettuare verifiche e controlli non programmati.

6. SISTEMA SANZIONATORIO

6.1 Principi generali

Il MODELLO costituisce un complesso di norme alle quali tutti i lavoratori della SOCIETÀ devono uniformarsi, anche ai sensi di quanto previsto dai rispettivi CCNL in materia di norme comportamentali e di sanzioni disciplinari.

La violazione delle previsioni del MODELLO, delle procedure di attuazione e del CODICE ETICO comporta l'instaurazione del procedimento disciplinare e l'applicazione delle relative sanzioni, ai sensi di legge e dei CCNL.

I Quadri, gli impiegati e gli operai sono soggetti al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Metalmeccanici (di seguito semplicemente "CCNL") e quelli di qualifica dirigenziale sono soggetti al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti di Aziende Industriali (di seguito semplicemente "CCNL Dirigenti Industria").

L'ODV, sentiti il CEO, il Responsabile della Funzione Personale nonché, qualora opportuno, i responsabili delle funzioni aziendali interessate, approva preliminarmente le nuove tipologie di rapporti giuridici e le modifiche di quelli in essere con soggetti esterni alla SOCIETÀ alle quali, al fine di prevenire i REATI, è opportuno applicare le previsioni del MODELLO, precisandone le modalità e stabilendo le misure sanzionatorie nei casi di violazione delle previsioni in esso contenute o delle procedure stabilite per la sua attuazione.

L'applicazione delle misure sanzionatorie non pregiudica né modifica ulteriori, eventuali conseguenze civilistiche o di altra natura (penale, amministrativa, tributaria), che possano derivare dal medesimo fatto.

Gli accertamenti istruttori e l'applicazione delle sanzioni per le violazioni delle disposizioni del MODELLO rientrano nell'esclusivo potere degli organi della SOCIETÀ competenti in virtù delle attribuzioni loro conferite dallo Statuto, dal sistema di procure e deleghe o da altri regolamenti interni.

Ogni violazione o elusione del MODELLO o delle linee guida in attuazione dello stesso, da chiunque commessa, deve essere segnalata tempestivamente all'ODV, ferme restando le procedure e i provvedimenti di competenza del titolare del potere disciplinare.

L'ODV deve essere immediatamente informato dell'applicazione di una sanzione per violazione del MODELLO o delle linee guida stabilite per la sua attuazione disposta nei confronti di qualsivoglia soggetto tenuto all'osservanza del MODELLO e delle linee guida prima richiamate.

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali previste dal MODELLO da parte del personale della SOCIETÀ costituisce sempre illecito disciplinare, per il quale sarà applicata una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità dell'infrazione commessa ed all'eventuale recidiva.

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel MODELLO a prescindere dalla commissione di un reato e dallo svolgimento e dall'esito

del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria⁴⁰. Le sanzioni sono tra l'altro espressamente applicabili in caso di violazioni delle disposizioni aziendali in materia antinfortunistica e ambientale.

Costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive ed in eventuale concorso con altri, delle previsioni del MODELLO e delle linee guida stabilite per l'attuazione del medesimo;
- la violazione di disposizioni aziendali previste dal sistema di gestione della sicurezza lavoro e della tutela ambientale;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non genuina, incompleta, alterata o non veritiera;
- l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non genuina, incompleta, alterata o non veritiera;
- l'omessa redazione della documentazione prevista dal MODELLO o dalle linee guida stabilite per l'attuazione dello stesso.

Il CODICE ETICO e la disciplina sanzionatoria prevista dal presente MODELLO sono resi disponibili nella *intranet*, nonché portati a conoscenza dei DESTINATARI con i mezzi più efficaci, compresa l'affissione in bacheca.

6.2 Misure nei confronti dei dipendenti

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste o richiamate dal MODELLO costituisce adempimento da parte dei dipendenti della SOCIETÀ degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2⁴¹, c.c.; obblighi dei quali il contenuto del medesimo MODELLO rappresenta parte sostanziale ed integrante.

I provvedimenti disciplinari sono applicati nei confronti dei lavoratori dipendenti in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili. Per i dipendenti di livello non dirigenziale, tali provvedimenti sono quelli previsti dalle norme disciplinari di cui alla Sezione Quarta, Titolo VII, articolo 8 del CCNL Metalmeccanici, e precisamente, a seconda della gravità delle infrazioni:

⁴⁰ «L'inosservanza delle misure previste dal modello organizzativo deve attivare il meccanismo sanzionatorio previsto da quest'ultimo, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale per il reato eventualmente commesso. Anzi un modello potrà dirsi attuato in modo efficace solo quando azionerà l'apparato disciplinare per contrastare comportamenti prodromici del reato.

Infatti un sistema disciplinare volto a sanzionare comportamenti già di per sé costituenti reato finirebbe per duplicare inutilmente le sanzioni poste dall'ordinamento statale (pena per la persona fisica e sanzione ex decreto 231 per l'ente). Invece, ha senso prevedere un apparato disciplinare se questo opera come presidio all'interno all'impresa, che si aggiunge e previene l'applicazione delle sanzioni esterne da parte dello Stato.

Come anticipato, il sistema disciplinare completa e rende effettivo il modello organizzativo, il cui fine è evitare che vengano commessi reati, non reprimerli una volta che siano stati commessi.

Al contempo, la decisione di applicare una sanzione, soprattutto se espulsiva, senza attendere il giudizio penale, comporta un rigoroso accertamento dei fatti, ferma restando la possibilità di ricorrere all'istituto della sospensione cautelare quando tale accertamento sia particolarmente complesso»

Confindustria, *Linee guida*, cit., nella versione definitiva aggiornata al marzo 2014.

⁴¹ Art. 2104, secondo comma, c.c. stabilisce che il prestatore di lavoro: "Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende."

1. il **richiamo verbale**
2. l' **ammonizione scritta**;
3. la **multa** non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
4. la **sospensione dal lavoro e dalla retribuzione** fino a un massimo di 3 giorni;
5. il **licenziamento per mancanze**, ai sensi dell'art. 10 del CCNL Metalmeccanici.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate per violazioni delle disposizioni del MODELLO sono applicate tenendo conto dei criteri stabiliti dagli artt. 8 e seguenti del CCNL, nonchè:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza o imprudenza;
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalle legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

E' fatta salva la prerogativa della SOCIETÀ di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del MODELLO da parte di un dipendente.

6.3 Misure nei confronti dei Dirigenti

Qualora la violazione sia stata realizzata da Dirigenti, l'ODV, deve darne senza indugio comunicazione, oltre che al titolare del potere disciplinare, al Consiglio di Amministrazione, nelle persone del Presidente o dell'Amministratore Delegato, mediante relazione scritta.

I destinatari della comunicazione attivano le funzioni competenti per avviare i procedimenti al fine delle contestazioni e dell'eventuale applicazione della sanzione più idonea in conformità a quanto previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Se la violazione del MODELLO determina la sopravvenuta carenza del rapporto di fiducia tra la SOCIETÀ e il Dirigente, la sanzione consiste nel licenziamento ai sensi dell'art. 22 del CCNL Dirigenti Industria. Per i casi che saranno ritenuti di minore gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà determinare un provvedimento di carattere conservativo costituito dalla rimozione dall'incarico o dal trasferimento o da una misura di carattere patrimoniale.

6.4 Misure nei confronti degli Amministratori

Se la violazione riguarda un Amministratore, l'ODV deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione, in persona del Presidente e dell'Amministratore Delegato, e al Collegio Sindacale, in persona del Presidente, mediante relazione scritta.

Nei confronti degli Amministratori che abbiano commesso una violazione del MODELLO, il Consiglio di Amministrazione può applicare ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge.

Nei casi più gravi - e, comunque, quando la mancanza sia tale da ledere la fiducia della SOCIETÀ nei confronti del responsabile - il Consiglio di Amministrazione convoca l'Assemblea, proponendo la revoca dalla carica.

Il Consiglio di Amministrazione, qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, propone all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvede agli ulteriori incombeni previsti dalla legge.

6.5 Misure nei confronti dei Sindaci

In caso di comportamenti in violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del MODELLO da parte di uno o più sindaci⁴², l'ODV dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione in persona del Presidente e dell'Amministratore Delegato mediante relazione scritta.

I soggetti destinatari dell'informativa dell'ODV potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

Il Consiglio di Amministrazione, qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, propone all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvede agli ulteriori incombeni previsti dalla legge.

6.6 Misure nei confronti di collaboratori esterni e *business partner*

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori esterni (ivi comprese le collaborazioni professionali e i *business partner*), in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente MODELLO e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal DECRETO potrà determinare la risoluzione del rapporto contrattuale. Al riguardo, al collaboratore dovrà essere fornita adeguata informazione preventiva, preferibilmente attraverso l'inserimento, nei contratti, di apposita clausola.

Al verificarsi di tali condotte, l'ODV informa il responsabile della funzione competente e il responsabile dell'area alla quale il contratto o rapporto si riferiscono, mediante relazione scritta.

⁴² Sebbene i sindaci non possano essere considerati - in linea di principio - soggetti in posizione apicale, come affermato dalla stessa Relazione illustrativa del DECRETO (pag. 7), tuttavia è astrattamente ipotizzabile il coinvolgimento, anche indiretto, degli stessi sindaci nella commissione dei reati di cui al DECRETO (eventualmente a titolo di concorso con soggetti in posizione apicale).

ALLEGATI

- 1. Codice Etico (*OSRAM Business Guidelines*)**
- 2. Codice Etico per i Fornitori (*Codice etico per i Fornitori OSRAM*)**

Nota: gli allegati (OSRAM Business Guidelines e Codice etico per i Fornitori OSRAM) sono documenti ai quali devono uniformarsi tutte le società che appartengono al gruppo “OSRAM” nel mondo, tra le quali rientra anche Clay Paky S.p.A.

Ogniqualvolta sia maggiormente pertinente, quindi, il riferimento testuale al termine “OSRAM” è da intendersi come riferito a Clay Paky S.p.A., in quanto società appartenente al gruppo OSRAM.