

## **4C S.R.L.**

### **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

**ex Decreto Legislativo n. 231 del 8 giugno 2001**

*(aggiornato ad gennaio 2024)*

## INDICE

1. PREMESSA: INQUADRAMENTO NORMATIVO .....	5
1.1. IL DECRETO 231/2001 .....	5
1.2. I REATI PRESUPPOSTO .....	5
1.3. INTERESSE E VANTAGGIO .....	13
1.4. ELEMENTO SOGGETTIVO .....	14
1.5. REGIME SANZIONATORIO .....	14
1.6. MISURE CAUTELARI .....	16
1.7. REGOLE PROCESSUALI .....	17
1.8. MODELLO DI GESTIONE, ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO .....	17
1. PARTE GENERALE .....	20
2.1. INTRODUZIONE .....	20
2.2. MODELLO 231 .....	25
2.2.1 Motivi di adozione del Modello .....	25
2.2.2 Obiettivi del modello .....	26
2.2.3 Struttura del Modello .....	27
2.2.4 Stesura del Modello .....	29
2.2.5 Destinatari del modello .....	30
2.2.6 Modifiche ed integrazioni .....	31
2.2.7 I principi di controllo .....	31
2.2.8 Sistema di gestione dei flussi finanziari .....	32
2.3. ORGANISMO DI VIGILANZA.....	33
2.3.1 Costituzione dell'ODV .....	33
2.3.2 Funzioni e poteri .....	35
2.3.3 Obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza .....	36
2.4. SEGNALAZIONI DI ILLECITI O DI VIOLAZIONI DEL MODELLO .....	37
2.4.1 Principi generali .....	37
2.4.2 Sistema di segnalazione .....	38
2.4.3 Divieto di ritorsioni .....	38
2.4.4 Procedimento interno.....	39
2.4.5 Sistema di Reporting da e verso l'ODV .....	39
2.5. DIFFUSIONE DEL MODELLO .....	40

2.6 INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE E COLLABORATORI ESTERNI .....	41
2.6.1 Principi generali .....	41
2.6.2 Formazione del personale .....	41
2.6.3 Collaboratori esterni .....	42
2.7 SISTEMA DISCIPLINARE .....	42
2.7.1 Principi generali .....	42
2.7.2 Criteri generali di irrogazione delle sanzioni .....	43
2.7.3 Misure nei confronti dei dipendenti non dirigenti .....	45
2.7.4 Misure nei confronti dei dirigenti .....	46
2.7.5 Misure nei confronti dei soggetti apicali .....	47
2.7.6 Misure nei confronti dei consulenti e collaboratori esterni .....	48
2.7.7 Sistema disciplinare per le violazioni del sistema di segnalazione .....	49
2.8 APPROVAZIONE, MODIFICA E ATTUAZIONE DEL MODELLO .....	50
2.8.1 Approvazione e adozione .....	50
2.8.2 Modifiche e integrazioni .....	50
2.8.3 Attuazione del Modello .....	51

## DEFINIZIONI

- **Società:** 4CLegal S.r.l.;
- **D.lgs. 231/2001** (nel seguito anche “Decreto”): Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche e integrazioni;
- **Enti:** qualsiasi persona giuridica alla quale si applicano le disposizioni di cui al Decreto;
- **Modello** (nel seguito anche “Modello 231”): Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del D.lgs. 231/2001;
- **Attività sensibili:** attività svolte dalla Società nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione dei reati di cui al Decreto;
- **Organismo di Vigilanza** (nel seguito anche “OdV”): organismo prevede dall’art. 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e del relativo aggiornamento;
- **Soggetti apicali:** persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione, direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società;
- **Soggetti subordinati:** persone sottoposte alla direzione o vigilanza dei soggetti di cui al punto precedente;
- **Consulenti e collaboratori:** soggetti che, in ragione delle proprie competenze professionali, prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale;
- **Dipendenti:** soggetti aventi con la Società un contratto di lavoro subordinato, parasubordinato o somministrati da agenzie per il lavoro;
- **Partner:** persone fisiche o giuridiche, con cui la Società instaura una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata

## 1. PREMESSA: INQUADRAMENTO NORMATIVO

### 1.1. IL DECRETO 231/2001

Con il decreto legislativo n. 231 del 8 giugno 2001 e successive integrazioni, lo Stato italiano, adeguandosi alle richieste e alle normative europee, ha introdotto un regime di responsabilità di tipo amministrativo gravante sulle persone giuridiche e derivante da fatti penalmente rilevanti.

Preme precisare subito che, anche se le sanzioni previste sono molto afflittive e scaturiscono appunto dalla commissione di reati, la normativa le definisce di tipo “amministrativo”, ciò perché il nostro ordinamento, all’art. 27 della Costituzione, non permette di riconoscere una responsabilità penale nei confronti di soggetti diversi dalle persone fisiche. Con la responsabilità ex D.lgs. 231/01, invece, si riconosce, accanto alla responsabilità penale a carico dell’esecutore materiale del reato, anche una ulteriore responsabilità nei confronti di enti con e senza personalità giuridica, permettendo così di applicare anche ad essi determinate sanzioni, con alcune esclusioni (lo Stato, gli enti pubblici territoriali, enti pubblici non economici ed enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale), purché coesistano i seguenti requisiti:

- che venga commesso un fatto di reato “presupposto” tra quelli previsti dal Decreto;
- che la condotta criminosa sia posta nell’interesse o a vantaggio dell’ente;
- che il soggetto agente rivesta un ruolo apicale o sia soggetto sottoposto alla direzione o vigilanza dei soggetti in posizione apicale.

### 1.2. I REATI PRESUPPOSTO

Il primo requisito affinché si possa riconoscere a carico dell’ente una responsabilità ex D.lgs. 231 è la commissione di un reato definito presupposto, ovvero una della fattispecie astratte richiamate dagli articoli da 24 a 25 duodevicies del Decreto. L’elenco dei reati è soggetto a continui aggiornamenti e implementazioni anche per il tramite di norme esterne al Decreto, come gli articoli 3 e 10 della Legge n. 146/2006.

I reati presupposto possono essere commessi anche in forma tentata, nel qual caso è prevista una riduzione delle sanzioni da un terzo alla metà, così come previsto dall’articolo 26 del Decreto. Inoltre, al fine di incentivare l’ente affinché eviti il perfezionamento del reato, la normativa prevede che lo stesso non risponde nel caso in cui impedisce attivamente il compimento dell’azione o la realizzazione dell’evento.

Si ribadisce che la responsabilità amministrative dell'ente è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente commesso il reato.

Ad oggi i reati presupposto possono essere sintetizzati nelle seguenti categorie:

**A. Reati nei rapporti con la P.A. (artt. 24 e 25 del d. lgs. 231/2001)**

- art. 316bis c.p.: *Malversazione di erogazioni pubbliche;*
- art. 316ter c.p.: *Indebita percezione di erogazioni pubbliche;*
- art. 314 c.p. *Peculato;*
- art. 316 c.p. *Peculato mediante profitto dell'errore altrui;*
- art. 317 c.p.: *Concussione;*
- art. 318 c.p.: *Corruzione per l'esercizio della funzione;*
- art. 319 c.p.: *Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio;*
- art. 319 bis c.p.: *Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio, se l'ente ha tratto rilevante profitto;*
- art. 319ter c.p.: *Corruzione in atti giudiziari;*
- art. 319quater c.p.: *Induzione indebita a dare o promettere utilità;*
- art. 320 c.p.: *Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio;*
- art. 321 c.p.: *Pene per il corruttore;*
- art. 322 c.p.: *Istigazione alla corruzione;*
- art. 322bis c.p.: *Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri;*
- art. 323 c.p. *Abuso d'ufficio;*
- art. 346bis c.p.: *Traffico di influenze illecite;*
- art. 356 c.p.: *Frode nelle pubbliche forniture;*
- art. 640, comma 2, n. 1 c.p.: *Truffa in danno dello Stato, di altro ente pubblico o delle Comunità europee;*
- art. 640bis c.p.: *Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche;*
- art. 640ter c.p.: *Frode informatica.*

**B. Reati informatici e trattamento illecito di dati (art. 24bis del d. lgs. 231/2001)**

- art. 491bis c.p.: *Documenti informatici;*

- art. 615ter c.p.: *Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico;*
- art. 615quater c.p.: *Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici;*
- art. 615quinquies c.p.: *Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico;*
- art. 617quater c.p.: *Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche;*
- art. 617quinquies c.p.: *Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche;*
- art. 635bis c.p.: *Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici;*
- art. 635ter c.p.: *Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità;*
- art. 635quater c.p.: *Danneggiamento di sistemi informatici o telematici;*
- art. 635quinquies c.p.: *Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità;*
- art. 640quinquies c.p.: *Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica;*
- art.1 co. 11, D.L. n. 105/2019: *Violazione delle norme in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica*

### **C. Reati di criminalità organizzata (art. 24ter del d. lgs. 231/2001)**

- art. 416, comma 6, c.p.: *Associazione per delinquere;*
- art. 416bis c.p.: *Associazione di tipo mafioso anche straniera;*
- art. 416 ter c.p.: *Scambio elettorale politico-mafioso;*
- art. 630 c.p.: *Sequestro di persona a scopo di estorsione;*
- L. 203/91: *tutti i delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416bis c.p., per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo;*
- art. 74 DPR 309/90: *Associazione finalizzata al traffico di sostanze stupefacenti o psicotrope;*
- art. 407, comma 2, lett. a, n. 5, c.p.p.: *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 armi comuni da sparo.*

**D. Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25bis del d. lgs. 231/2001)**

- art. 453 c.p.: *Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate;*
- art. 454 c.p.: *Alterazione di monete;*
- art. 455 c.p.: *Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate;*
- art. 457 c.p.: *Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede;*
- art. 459 c.p.: *Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati;*
- art. 460 c.p.: *Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo;*
- art. 461 c.p.: *Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata;*
- art. 464, comma 2, c.p.: *Uso di valori di bollo contraffatti o alterati;*
- art. 473 c.p.: *Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali e contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero brevetti, modelli e disegni;*
- art. 474 c.p.: *Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi.*

**E. Reati contro l'industria e il commercio (art. 25bis.1 del d. lgs. 231/01)**

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

**F. Reati societari (art. 25ter del d. lgs. 231/01)**

- art. 2621 c.c.: *False comunicazioni sociali;*
- art. 2621bis c.c.: *Fatti di lieve entità;*



- art. 2622 c.c.: *False comunicazioni sociali delle società quotate;*
- art. 2625, comma 2, c.c.: *Impedito controllo;*
- art. 2626 c.c.: *Indebita restituzione dei conferimenti;*
- art. 2627 c.c.: *Illegale ripartizione degli utili e delle riserve;*
- art. 2628 c.c.: *Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante;*
- art. 2629 c.c.: *Operazioni in giudizio dei creditori;*
- art. 2629bis c.c.: *Omessa comunicazione del conflitto di interessi;*
- art. 2632 c.c.: *Formazione fittizia del capitale;*
- art. 2633 c.c.: *Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori;*
- art. 2635 c.c.: *Corruzione tra privati;*
- art. 2635bis c.c.: *Istigazione alla corruzione tra privati;*
- art. 2636 c.c.: *Illecita influenza sull'Assemblea;*
- art. 2637 c.c.: *Aggiotaggio;*
- art. 2638, commi 1 e 2, c.c.: *Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza.*

**G. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25quater del d. lgs. 231/2001)**

- Commissione dei delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali;
- violazione di quanto previsto dall'art. 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999.

**H. Reati di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25quater.1 del d. lgs. 231/2001)**

- art. 538bis c.p.: *Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili.*

**I. Reati contro la personalità individuale (art. 25quinqies del d. lgs. 231/2001)**

- art. 600 c.p.: *Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù;*
- art. 600bis c.p.: *Prostituzione minorile;*
- art. 600ter c.p.: *Pornografia minorile;*
- art. 600quater c.p.: *Detenzione o accesso a materiale pornografico;*
- art. 600quater.1 c.p.: *Pornografia virtuale;*
- art. 600quinqies c.p.: *Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile;*

- art. 601 c.p.: *Tratta di persone*;
- art. 602 c.p.: *Acquisto e alienazione di schiavi*;
- art. 603bis c.p.: *Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro*;
- art. 609undecies c.p.: *Adescamento di minorenni*.

**J. Reati di abusi di mercato (art. 25 sexies d. lgs. 231/2001)**

- reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato previsti dalla parte V, titolo 1bis, capo II del T.U. di cui al d. lgs n. 58/1998.

**K. Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25septies del d. lgs. 231/2001)**

- art. 589 c.p.: *Omicidio colposo*;
- art. 590, comma 3, c.p.: *Lesioni personali colpose*.

**L. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25octies del d. lgs. 231/2001)**

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

**M. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 octies.1 d. lgs. 231/2001)**

- art. 493-ter c.p.: *Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti*;
- art. 493-quater c.p.: *Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti*;
- art. 640-ter c.p.: *Frode informatica, nell'ipotesi aggravata della realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale*.

**N. Reati in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25novies del d. lgs. 231/2001)**

- art. 171, comma 1, lett. a bis, L. n. 633/1941: *Distribuzione illegale di opere dell'ingegno protette, attraverso una rete di computer*;

- art. 171, comma 3, L. n. 633/1941: *Usurpazione della proprietà dell'opera o attraverso la deformazione, sezionamento o altra modifica dell'opera;*
- art. 171bis L. n. 633/1941: *Attività illegali su software e database;*
- art. 171ter L. n. 633/1941: *Attività illegali su opere audiovisive e letterarie;*
- art. 171septies L. n. 633/1941: *Omissione di comunicazioni o falsità nelle comunicazioni alla SIAE;*
- art. 171octies L. n. 633/1941: *Decodifica fraudolenta delle trasmissioni audio visive oggetto di un accesso condizionato.*

**O. Reati di intralcio alla giustizia (art. 25decies del d. lgs. 231/2001)**

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

**P. Reati ambientali (art. 25undecies del d. lgs. 231/2001)**

- art. 452bis c.p.: *Inquinamento ambientale;*
- art. 452quater c.p.: *Disastro ambientale;*
- art. 452quinquies c.p.: *Delitti colposi contro l'ambiente;*
- art. 452sexies c.p.: *Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività;*
- art. 452octies c.p.: *Circostanze aggravanti;*
- art. 452-quaterdecies c.p.: *Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti;*
- art. 727bis c.p.: *Uccisione, distruzione, cattura, prelievo o detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette;*
- art. 733bis c.p.: *Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto;*reati previsti dal d. lgs 3 aprile 2006 n. 152;
- reati previsti dalla L. 7 febbraio 1992 n. 150;
- art. 3 comma 6, L. n. 549/1993: *Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive;*
- reati previsti dal d. lgs. 6 novembre 2007 n. 202;

**Q. Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25duodecies del d. lgs. 231/2001)**

- art. 22, commi 12 e 12bis, d. lgs. 286/1998: *Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;*
- art. 12, commi 3, 3bis e 3ter, d. lgs. 286/1998: *Trasporto di stranieri irregolari nel territorio dello Stato;*

- art. 12, comma 5, d. lgs. 286/1998: *Favoreggiamento della permanenza di stranieri irregolari nel territorio dello Stato.*

**R. Reati di razzismo e xenofobia (art. 25terdecies del d. lgs. 231/2001)**

- reati di cui all'art. 3, comma 3bis, L. 13 ottobre 1975 n. 654.

**S. Reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25quaterdecies del d. lgs. 231/ 2001)**

- reati di cui agli artt. 1 e 4 della L. 13 dicembre 1989 n. 401.

**T. Reati tributari (art. 25quinqüesdecies del d. lgs. 231/2001)**

- art. 2, commi 1 e 2bis, d. lgs 74/2000: *Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti;*
- art. 3 d. lgs 74/2000: *Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici;*
- art. 4 d. lgs 74/2000: *Dichiarazione infedele* (se commessa nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri);
- art. 5 d. lgs 74/2000: *Omessa dichiarazione* (se commessa nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri);
- art. 8, commi 1 e 2bis, d. lgs 74/2000: *Emissioni di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti;*
- art. 10 d. lgs 74/2000: *Occultamento o distruzione di documenti contabili;*
- art. 10quater d. lgs 74/2000: *Indebita compensazione* (se commessa nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri);
- art. 11 d. lgs 74/2000: *Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte.*

**U. Reati di contrabbando (art. 25sexiesdecies del d. lgs. 231/2001)**

- reati previsti dal DPR 23 gennaio 1973 n. 43.

**V. Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 septiesdecies d. lgs. 231/2001)**

- art. 518-bis c.p.: *Furto di beni culturali;*
- art. 518-ter c.p.: *Appropriazione indebita di beni culturali;*
- art. 518-quater c.p.: *Ricettazione di beni culturali;*
- art. 518-octies c.p.: *Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali;*
- art. 518-novies c.p.: *Violazioni in materia di alienazione di beni culturali;*

- art. 518-decies c.p.: *Importazione illecita di beni culturali*;
- art. 518-undecies c.p.: *Uscita o esportazione illecite di beni culturali*;
- art. 518-duodecies c.p.: *Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici*;
- art. 518-quaterdecies c.p.: *Contraffazione di opera d'arte*.

#### **W. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 duodevicies d. lgs. 231/2001)**

- art. 518-sexies c.p.: *Riciclaggio di beni culturali*;
- art. 518-terdecies c.p.: *Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici*

#### **X. Reato per l'inosservanza delle sanzioni interdittive (art. 23 del d. lgs. 231/2001)**

- reato previsti dall'art. 23 del d. lgs. 231/2001: *Inosservanza delle sanzioni interdittive*.

Al fine di impedire tentativi di elusione del Decreto, la normativa prevede che l'ente può essere chiamato a rispondere, nei casi e alle condizioni previste, anche in relazione a reati commessi all'estero purché: 1) il fatto venga commesso da soggetto funzionalmente collegato all'ente; 2) la Società abbia la propria sede principale in Italia; 3) lo Stato ove è stato commesso il reato non abbia proceduto autonomamente a perseguire il fatto.

### **1.3 INTERESSE E VANTAGGIO**

Il secondo requisito della responsabilità, ex art. 5 del Decreto, consiste nella sussistenza di un interesse o un vantaggio a favore dell'ente relativamente alla commissione del fatto di reato perpetrato dalla persona fisica.

I due concetti attengono a situazioni diverse, come rende chiaro l'uso della locuzione "o":

- l'interesse fa riferimento ad una valutazione ex ante di convenienza rispetto alla commissione del reato quindi una finalizzazione della condotta illecita verso una utilità (economica o di altra natura) futura;
- il vantaggio fa riferimento ad una valutazione ex post quindi al conseguimento concreto di una utilità, un risultato benefico per l'ente a seguito della concretizzazione del reato presupposto.

Contestualmente, l'art. 5 comma 2 stabilisce che la responsabilità dell'ente è esclusa laddove l'autore abbia agito nel suo interesse esclusivo ovvero in quello di soggetti terzi. In tal modo viene esclusa a priori l'applicabilità del Decreto nel caso in cui il reato non sia stato commesso per finalità ricollegabili alla persona giuridica.

#### 1.4. ELEMENTO SOGGETTIVO

Il terzo requisito è di tipo soggettivo: il reato deve essere commesso da persone che rivestono di diritto o di fatto funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente oppure da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei suddetti soggetti "apicali".

Per quanto riguarda la prima categoria, è opportuno precisare che il legislatore ha preferito dare una formulazione non tassativa ma più ampia di tali soggetti, fondata su un criterio funzionale, permettendo così di ricomprendere tutti i soggetti collocati ai vertici dell'organizzazione che rappresentano la stessa nei rapporti esterni e/o nelle scelte politiche di impresa, attraverso un potere di gestione, controllo e vigilanza.

Anche nella seconda categoria il legislatore ha preferito adottare un criterio funzionale, seppur facendolo operare in direzione opposta in quanto vengono considerati responsabili i soggetti sottoposti a coloro che rivestono funzioni di vigilanza e controllo come descritta sopra. Appartengono a questa categoria i dipendenti, i collaboratori e quei soggetti che, pur non facendo parte del personale, svolgono specifiche attività/mansioni sotto la direzione e il controllo di soggetti apicali (es.: collaboratori e consulenti che, su mandato dell'ente, compiono attività in suo nome).

Il decreto, inoltre, specifica che al fine di riconoscere la responsabilità dell'ente non è necessario che l'autore materiale sia stato identificato o sia imputabile, ma solo che sia stato in concreto commesso un fatto di reato.

#### 1.5. REGIME SANZIONATORIO

Le sanzioni previste dal Decreto per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato si dividono in sanzioni pecuniarie, sanzioni interdittive, confisca e pubblicazione della sentenza.

- La sanzione pecuniaria è la sanzione principale (sempre applicata qualora il giudice ritenga l'ente responsabile); e comporta la condanna dell'ente al pagamento di una somma di denaro divisa in quote che vanno da un minimo di 100 ad un massimo di 1000 e viene calcolata tramite una struttura bifasica: prima di tutto il giudice determina in condanna il numero di quote basandosi su criteri oggettivi e soggettivi analoghi a quelli previsti dall'articolo 133 c.p.

(ossia gravità del fatto, grado di responsabilità dell'ente, comportamento ante e post delitto, ecc.), successivamente determina l'ammontare di ogni quota, da un minimo di 258 euro ad un massimo di 1.549 euro, tenendo conto delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente (sulla scorta, invece, dell'art. 133 bis c.p.).

La sanzione pecuniaria subisce una rilevante attenuazione nel caso in cui: l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente ne abbia ricavato un vantaggio minimo; nel caso in cui il danno cagionato in conseguenza del reato sia di particolare tenuità; ancora, nel caso in cui l'ente abbia provveduto a risarcire il danno e abbia eliminato le conseguenze negative dello stesso.

Il Decreto stabilisce chiaramente che la responsabilità patrimoniale "ex 231" ricade solo sul patrimonio dell'ente e non anche su quello delle persone fisiche ad esso collegate.

- Le sanzioni interdittive sono eventuali e secondarie e, in base al principio di tassatività, possono essere irrogate solo quando espressamente previste per il reato in concreto commesso, sempre che ricorra almeno uno dei requisiti previsti dall'articolo 13 comma 1 del Decreto:

l'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;

vi è stata una reiterazione degli illeciti

Nel tempo si è notato che le stesse hanno un forte effetto dissuasivo per la commissione di ulteriori fatti di reato. Solitamente le sanzioni interdittive sono temporanee (da tre mesi a due anni), tuttavia nei casi previsti dall'articolo 16 possono avere anche effetto perpetuo.

Esse consistono: a) nella interdizione (temporanea o definitiva) dall'esercizio dell'attività concretamente svolta dall'ente; b) nella sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze, concessioni che sono state funzionali alla commissione dell'illecito; c) nel divieto di contrarre con la P.A.; d) nell'esclusione e nella revoca di agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi; e) nel divieto (temporaneo o definitivo) di pubblicizzare beni e servizi.

Il Decreto prevede espressamente che le stesse non possono essere applicate o irrogate se, prima della dichiarazione di apertura del procedimento, ricorrono congiuntamente i seguenti requisiti: a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze negative del reato ovvero si è almeno adoperata efficacemente a tal fine; b) l'ente ha predisposto e messo in atto un Modello organizzativo idoneo a prevenire i reati come quello verificatosi e

abbia così eliminato le carenze organizzative; c) l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Il Decreto prevede che, al posto della misura interdittiva che comporti l'interruzione dell'attività, il giudice può nominare un commissario giudiziale per un periodo pari alla durata della misura che sarebbe stata applicata, qualora l'ente soggetto al procedimento svolga un pubblico servizio la cui interruzione possa determinare un grave pregiudizio per la collettività o nel caso in cui la medesima interruzione possa provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

- La sanzione della pubblicazione della sentenza ha un forte effetto stigmatizzante nei confronti dell'ente. Essa consiste nella pubblicazione della sentenza a spese dell'ente nelle forme previste dall'articolo 36 del codice penale, ossia nella pubblicazione del provvedimento per estratto o per intero a cura della cancelleria del tribunale e nell'affissione della stessa nel comune ove l'ente ha la sede principale. Tale sanzione può essere irrogata tutte le volte che l'ente viene condannato anche ad una sanzione interdittiva.

- Infine, la sanzione della confisca, la quale è sempre disposta per qualsiasi illecito purché sussista un profitto. Essa può avvenire direttamente sui beni o somme che costituiscono il profitto o il prezzo del reato ovvero, in subordine, per equivalente. Vengono in ogni caso tutelati i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel Capo I Sezione III del D.lgs. 231/2001 (artt. da 24 a 25-duodevices), le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

## 1.6. MISURE CAUTELARI

Le misure interdittive possono essere applicate anche in via cautelare nel caso in cui sussistano gravi indizi di responsabilità dell'ente e sia presente il pericolo di reiterazione di reati della stessa indole di quello per cui si procede.

Inoltre, il giudice può disporre il sequestro preventivo previsto dagli articoli 321 e seguenti del codice penale sui beni su cui può essere disposta la confisca.



Infine, nel caso in cui vi sia il fondato sospetto che vengano disperse le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese di procedimento e di ogni altra somma dovuta all'erario dello Stato, può essere disposto, su richiesta del Pubblico Ministero, il sequestro conservativo sui beni dell'ente così come previsto dagli articoli 316 e seguenti del codice di procedura penale.

## 1.7. REGOLE PROCESSUALI

Il decreto prevede espressamente che il giudice ritenuto competente in base al reato presupposto, sia competente a decidere anche in merito alla responsabilità amministrativa ex 231 derivante dallo stesso reato. Inoltre, nonostante la stessa sia considerata di tipo amministrativo, si applicano per quanto compatibili le disposizioni del codice di procedura penale.

Il giudice penale accerta la responsabilità dell'ente mediante verifica della sussistenza del reato presupposto e dell'idoneità del Modello organizzativo dallo stesso adottato. Si ritiene "idoneo a prevenire i reati" il Modello organizzativo che, prima della commissione del reato, potesse essere ritenuto tale da azzerare o almeno minimizzare con ragionevole certezza il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi..

## 1.8. MODELLO DI GESTIONE, ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO

Elemento centrale del decreto legislativo 231/2001 è rappresentato dal Modello di organizzazione, gestione e controllo del rischio di commissione di reati, la cui adozione ed efficace attuazione rappresenta un'esimente rispetto alla responsabilità amministrativa dell'ente.

La possibilità di beneficiare della suddetta esimente cambia a seconda della qualifica del soggetto agente:

- l'art. 6 prevede uno speciale caso di inversione dell'onere probatorio in quanto, nel caso in cui il fatto di reato venga commesso da persona che svolge funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente, l'ente sarà ritenuto esente da responsabilità solo se dimostra che:

- l'organo dirigente prima della commissione del fatto ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- è stato costituito un organismo, detto di vigilanza (ODV) a cui viene affidato sia il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli sia di curare il loro aggiornamento. Tale organo deve essere concretamente efficace e, pertanto, deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo. La normativa prevede che nel caso di enti di piccole dimensioni, i compiti deputati a tale organo possano essere esercitati direttamente dall'organo dirigente;
- le persone che commettono concretamente il fatto di reato hanno eluso fraudolentemente il suddetto modello;
- non vi è stata un'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'ODV.

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa. Il Modello, per essere idoneo in base alla normativa, quindi valido come esimente, deve necessariamente rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le aree nel cui ambito possono essere commessi i reati;
2. prevedere specifici protocolli interni finalizzati a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente relativamente ai reati da prevenire;
3. individuare la modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'ODV;
5. prevedere e introdurre un sistema sanzionatorio idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
6. prevedere uno o più canali a tutela dell'ente attraverso i quali i soggetti indicati nell'art. 5, comma 1, lettere a) e b) (soggetti apicali e subordinati) possano presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto, o di condotte violative del Modello, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
7. prevedere almeno un canale informatico, per le segnalazioni indicate sopra, idoneo a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante;
8. prevedere il divieto di atti di ritorsione o atti discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione;
9. prevedere sanzioni specifiche nei confronti di chi viola le misure poste a tutela del segnalante e altre sanzioni specifiche per chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

- l'art 7, invece, prevede che nel caso in cui il reato venga commesso da persona sottoposta alla direzione o alla vigilanza di un soggetto "apicale", l'ente risponde solo nel caso in cui venga dimostrato che lo stesso ente abbia violato gli obblighi di direzione e vigilanza. Tale onere si considera in ogni caso assolto se prima della commissione del fatto l'ente dimostra di aver adottato ed efficacemente attuato un valido modello di organizzazione, gestione e controllo, idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

In tal caso il Modello deve prevedere, in relazione all'attività svolta dall'ente, alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, misure idonee sia a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge sia a scoprire ed eliminare tempestivamente le situazioni di rischio.

Un Modello può dirsi efficacemente applicato quando: 1) vengono effettuate verifiche periodiche e le necessarie modifiche nel caso di significative violazioni delle prescrizioni ovvero in caso di mutamenti dell'organizzazione o dell'attività svolta; 2) viene previsto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello; 3) il suo contenuto trova effettiva applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno

In conclusione, il Modello ha una duplice funzione: la prima è preventiva, in quanto la commissione di un reato risulta più difficile dopo l'introduzione delle specifiche cautele procedurali e di controllo in esso contenute; la seconda è protettiva, in quanto permette di evitare che la commissione di un reato comporti delle conseguenze a danno dell'ente, a patto che il Modello sia efficace (ovvero, ragionevolmente idoneo a prevenire i reati), ed effettivamente attuato.

## 1. PARTE GENERALE

### 2.1. INTRODUZIONE

#### 2.1.1 Descrizione sommaria della Società

4C s.r.l. (indicata d'ora in avanti anche come 4c) avente P. Iva 08797090969, con sede legale in Milano 20122, via Fontana n. 18, è società a responsabilità limitata inserita nell'elenco delle PMI innovative. È nata nel 2014 e ha per oggetto diverse attività rivolte al mercato legale: studi professionali, direzioni legali e aziende, enti pubblici e società partecipate. In qualità di società benefit, nell'oggetto sociale è previsto tra gli scopi aziendali che essa operi per finalità di beneficio comune e in modo responsabile, sostenibile e trasparente nei confronti di persone, comunità, territori, ambiente, beni, attività culturali, sociali, enti, associazioni e altri portatori di interesse.

L'attività principale prestata dalla società ad aziende pubbliche e private è, in sintesi, quella di assistenza e consulenza nell'acquisto di validi ed efficienti servizi professionali di assistenza legale o fiscale al prezzo di mercato più corretto possibile.

A tal proposito 4c detiene il *copyright* di diverse tipologie di *software* altamente innovativi e, in alcuni casi, commercializza soluzioni digitali *ad hoc* finalizzate alla individuazione e selezione di professionisti in ambito legale per la società cliente.

L'attività principale prestata da 4c agli studi legali e professionali consiste nella consulenza e assistenza utile a renderli più accessibili e appetibili al mercato e ai potenziali clienti con l'ausilio di strumenti informatici configurati ad hoc e grazie ad un forte know how in tema di comunicazione e digital marketing.

Esiste poi un'attività di accreditamento di studi professionali e direzioni legali d'azienda secondo gli standard dei parametri di sostenibilità ESG 4cLegal, per accreditare le loro policy come "ESG compliant".

4c è titolare di licenza di headhunting dall'aprile 2022.

Inoltre, 4c possiede diversi marchi (es: 4cLegal, 4cLegal Academy, 4cLegal Magazine, Il Mercato Legale 4.0, 4cLegal PA, utili a caratterizzare e orientare gli utenti e gli ospiti in vari eventi e attività.

Entrando nel dettaglio, le aree principali di attività di 4c ad oggi sono le seguenti:

#### Area di attività 1: Aziende

La prima area di attività di 4c consiste nel configurare piattaforme informatiche ad hoc per conto di società clienti, pubbliche o private, coperte da copyright e finalizzate creazione di un albo di professionisti fiduciari e alla attivazione di procedure competitive, c.d. beauty contest, tracciabili e trasparenti per la selezione di consulenti professionali. Tali piattaforme vengono concesse in uso alle aziende clienti tramite un'apposita licenza d'uso, verso un corrispettivo annuale. Nella configurazione delle suddette piattaforme la società presta consulenza e definisce di concerto con i clienti i dettagli dei servizi di legal procurement personalizzati, che sono realizzati da parte di professionisti esterni.

Con questi tools digitali la Società supporta le aziende pubbliche o private al fine di individuare e selezionare per loro conto uno studio legale o un professionista su scala nazionale o internazionale, idoneo a soddisfare una determinata esigenza o servizio richiesto.

#### Area di attività 2: Studi legali

Quest'area di attività di 4c consiste nel fornire e configurare servizi di comunicazione, marketing e business development finalizzati a supportare professionisti e studi legali nelle attività di networking professionale e posizionamento di mercato. Tali servizi possono essere commercializzati singolarmente o in "pacchetti". Anche in questo caso 4c definisce i dettagli di concerto con i clienti dopodiché, eventualmente con l'ausilio anche di professionisti esterni, configura il prodotto e lo fornisce al cliente verso corrispettivo.

#### Area di attività 3: Area Creativa e Casa di Produzione

4c crea e organizza prodotti audiovideo ed eventi di networking come servizi di comunicazione e promozione per studi legali e aziende. I soggetti coinvolti pagano una fee in qualità di sponsor.

#### Area di attività 4: Partner24ore

4c si occupa di assistere i professionisti nel processo di accreditamento al network Partner24ore. Si tratta di network nel quale si offre ad avvocati, commercialisti, consulenti del lavoro l'opportunità di entrare a far parte di una rete di relazione e di competenze in grado di fornire visibilità, posizionamento, comunicazione, ampliamento e miglioramento delle competenze. 4c si incarica di accreditare le competenze specialistiche dei professionisti in base a determinati criteri predefiniti. 4c ottiene un compenso in percentuale dal Sole24ore sia per l'attività di selezione e accreditamento sia per l'attività di procacciamento dei professionisti.

#### Area di attività 5: ESG accreditation

È un'area di attività che si rivolge agli studi professionali e alle direzioni legali. Il processo di accreditamento prevede la valorizzazione delle prassi di comportamenti sostenibili. Lo studio / direzione legale avvia il processo di valutazione che prevede la conferma degli stakeholder, il superamento del controllo di adeguatezza da parte di 4c e si conclude con la validazione valorizzata in un Attestato di Sostenibilità di validità annuale.

#### Area di attività 6: Formazione

E' un'area rivolta agli studi legali, ai quali 4c commercializza progetti di formazione con un particolare focus sulle soft skills richieste al professionista attuale: controllo di gestione, marketing, comunicazione, compliance, sostenibilità. 4c produce e organizza workshop anche online con l'ausilio di esperti dei settori. I corsi sono accreditati per la formazione continua presso i competenti ordini professionali.

#### Area di attività 6: Headhunting

4c è titolare di licenza di *headhunting* dall'aprile 2022. Si tratta di attività pensata come complementare alla consulenza prestata agli studi professionali e alle direzioni legali d'azienda.

Un cenno a parte merita la sezione di comunicazione che, pur non essendo fonte di *business* in senso proprio, riveste una funzione di cross-selling in tutte le aree descritte sopra. Essa, infatti, coadiuva, supporta e implementa l'offerta della Società, rendendo più accattivante e completo il prodotto di volta in volta offerto.

### **2.1.2 Governance**

4c S.r.l. è una società a responsabilità limitata la cui rappresentanza attualmente è affidata all'amministratore delegato e *founder*, Alessandro Renna.

Il sistema di corporate governance di 4c è così articolato:

- Assemblea dei Soci: organo di vertice competente a deliberare sulle materie alla stessa riservate dalla legge, sia in composizione ordinaria che straordinaria. I soci ad oggi sono tre, di cui uno è una società, Amici di 4C Legal S.r.l.
- Consiglio di Amministrazione: organo di vertice dotato dei più ampi poteri per la gestione della Società, ad esclusione di quelli riservati ad altri organi. È composto da tre membri, di

cui Alessandro Renna è l'Amministratore delegato e riveste anche il ruolo di rappresentante legale della società.

- Revisore: organo monocratico a cui è affidato il controllo contabile della Società

La Società ha circa 15 dipendenti e nell'ultimo periodo si sta procedendo all'assunzione di nuovo personale, anche altamente qualificato, al fine di completare e migliorare l'offerta dei servizi. La società ha un Direttore Generale e si è dotata di un organigramma assegnando i ruoli in base alle caratteristiche, alle competenze e all'esperienza dei singoli; i ruoli di ciascuno possono essere riconfigurati nelle mansioni a seconda delle esigenze aziendali e previo accordo con l'interessato. Le capacità e l'efficienza individuale viene valutata periodicamente e sulla base di ciò può essere stabilita la necessità di un aggiornamento professionale o di nuovi fabbisogni formativi, colmati predisponendo un attento piano di formazione.

### **2.1.3 Sistema delle deleghe**

Il livello di autonomia, il potere di rappresentanza e i limiti di spesa assegnati ai vari titolari di deleghe e procure all'interno della Società, risultano individuati e fissati in modo coerente con il livello gerarchico del destinatario della delega e della procura, nei limiti di quanto necessario all'espletamento dei compiti e delle mansioni oggetto di delega.

Secondo il sistema delle deleghe di cui la Società è dotata, la rappresentanza della stessa è delegata ai singoli soggetti, con poteri di firma singola o congiunta per lo svolgimento di specifiche attività.

Lo *standard* prevede che i poteri autorizzativi e di firma siano assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali. Grazie al sistema di deleghe, è permesso che alcune funzioni possono essere affidate ad un soggetto diverso dall'effettivo titolare.

La delega può dirsi legittimamente ed efficacemente conferita solo se vengono rispettati i protocolli aziendali e le procedure previste per la sua emanazione, ossia:

- una chiara e univoca definizione preliminare dell'oggetto delle delega con specificazione delle responsabilità delle attività a rischio di reato coinvolte;
- una puntuale indicazione, ove possibile, delle soglie di approvazione e delle spese effettuabili dal delegato;

La delega deve essere approvata con delibera dal Consiglio di amministrazione e della stessa deve essere data notizia all'Assemblea dei soci, la quale può chiedere chiarimenti e opporsi

solo se sussistono validi e giustificati motivi. In tale ultimo caso, il vertice amministrativo può ugualmente conferire la delega assumendosene, ovviamente, i rischi.

La delega, per essere valida, deve rispondere ai seguenti requisiti:

- deve risultare da atto scritto avente data certa;
- il delegato deve possedere tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla natura della funzione oggetto della delega;
- deve attribuire al delegato tutti i poteri necessari per la gestione della funzione affidata;
- deve prevedere un'autonomia di spese a favore del delegato per l'espletamento delle funzioni;
- deve essere accettata per iscritto dal delegato;
- deve esserne data adeguata e tempestiva pubblicità.

L'esistenza di tutti i presenti requisiti è necessaria altrimenti il vertice amministrativo è responsabile anche delle funzioni oggetto della delega. Inoltre, se lo stesso conferisce la delega a soggetti non idonei, potrà essere sempre chiamato a rispondere per *culpa in eligendo*.

Il livello di autonomia, il potere di rappresentanza e i limiti di spesa assegnati ai vari titolari di deleghe e procure all'interno della Società, risultano individuati e fissati in modo coerente con il livello gerarchico del destinatario della delega e della procura, nei limiti di quanto necessario all'espletamento dei compiti e delle mansioni oggetto di delega.

Secondo il sistema delle deleghe di cui la Società è dotata, la rappresentanza della stessa è delegata ai singoli soggetti, con poteri di firma singola o congiunta per lo svolgimento di specifiche attività.

Lo *standard* prevede che i poteri autorizzativi e di firma siano assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali. Grazie al sistema di deleghe, è permesso che alcune funzioni possono essere affidate ad un soggetto diverso dall'effettivo titolare.

La delega può dirsi legittimamente ed efficacemente conferita solo se vengono rispettati i protocolli aziendali e le procedure previste per la sua emanazione, ossia:

- una chiara e univoca definizione preliminare dell'oggetto delle deleghe con specificazione delle responsabilità delle attività a rischio di reato coinvolte;
- una puntuale indicazione, ove possibile, delle soglie di approvazione e delle spese effettuabili dal delegato;



La delega deve essere approvata con delibera dal Consiglio di amministrazione e della stessa deve essere data notizia all'Assemblea dei soci, la quale può chiedere chiarimenti e opporsi solo se sussistono validi e giustificati motivi. In tale ultimo caso, il vertice amministrativo può ugualmente conferire la delega assumendosene, ovviamente, i rischi.

La delega, per essere valida, deve rispondere ai seguenti requisiti:

- deve risultare da atto scritto avente data certa;
- il delegato deve possedere tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla natura della funzione oggetto della delega;
- deve attribuire al delegato tutti i poteri necessari per la gestione della funzione affidata;
- deve prevedere un'autonomia di spese a favore del delegato per l'espletamento delle funzioni;
- deve essere accettata per iscritto dal delegato;
- deve esserne data adeguata e tempestiva pubblicità.

L'esistenza di tutti i presenti requisiti è necessaria altrimenti il vertice amministrativo è responsabile anche delle funzioni oggetto della delega. Inoltre, se lo stesso conferisce la delega a soggetti non idonei, potrà essere sempre chiamato a rispondere per *culpa in eligendo*.

## 2.2. MODELLO 231

### 2.2.1 Motivi di adozione del Modello

4c, anche in qualità di società benefit, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e nel perseguimento degli obiettivi sociali e istituzionali, ha deciso di avviare un progetto di analisi e adeguamento dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo per assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione e immagine, delle aspettative dei propri *stakeholders* e del lavoro dei propri dipendenti.

Il presente Modello è stato predisposto sulla base di quanto previsto dal Decreto legislativo 231/2001 e successive modifiche e integrazioni, nonché sulla base della giurisprudenza formatasi negli anni.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione di Modelli allineati alla normativa suindicata costituisca, oltre che un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano per conto della Società affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, anche un imprescindibile mezzo di prevenzione contro il rischio di commissione dei reati e degli illeciti amministrativi previsti dal Decreto stesso.

La Società, anche in qualità di società benefit, sebbene l'adozione del Modello non sia prevista dalla legge come obbligatoria, ha avviato un progetto di analisi che è stato effettuato nella convinzione che l'adozione e l'efficace attuazione del Modello stesso non solo consentano di beneficiare dell'esimente prevista dal Decreto, ma migliorino, nei limiti previsti dallo stesso, la propria capacità di gestione dei processi aziendali, limitando il rischio di commissione dei reati.

### **2.2.2 Obiettivi del modello**

Lo scopo del Modello è di implementare un sistema organico aziendale che, tramite procedure, attività di controllo e protocolli, prevenga la commissione di reati grazie alla consapevolezza, nascente in tutti i soggetti coinvolti, di incorrere, a fronte di comportamenti scorretti, in sanzioni penali ed amministrative.

Entrando nei particolari, attraverso la costruzione del presente Modello e, quindi, mediante l'individuazione delle aree a rischio e la loro conseguente proceduralizzazione, ci si propone di:

- determinare, in tutti coloro che operano per conto dell'azienda nell'ambito di attività sensibili (intese come attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto), la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali oltre che in sanzioni penali e amministrative irrogabili nei confronti delle persone fisiche o dell'ente;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali 4c intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale e nell'espletamento della sua missione;
- consentire a 4c, grazie ad un costante controllo, un'attenta vigilanza e un monitoraggio sulle attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi e sanzionare i comportamenti contrari al proprio Modello.

Il principio adottato nella costruzione del sistema di controllo è quello per il quale la soglia di rischio accettabile dell'attività, in concreto esercitata, è rappresentata dalla predisposizione di un sistema di prevenzione degli illeciti tale da non poter essere aggirato, se non per mezzo di comportamenti fraudolenti.

### **2.2.3 Struttura del Modello**

Con riferimento alle tematiche individuate dal legislatore nel Decreto, i punti fondamentali sviluppati nella definizione del Modello possono essere così brevemente riassunti:

#### 1) Mappatura rischi

- Analisi e mappatura dettagliata delle attività aziendali "sensibili", ovvero di quelle nel cui ambito, per loro natura, rischiano di essere commessi i reati di cui al Decreto e pertanto sono da sottoporre ad analisi e monitoraggio (Risk Management);
- Analisi dei rischi potenziali per ognuno di essi, con riguardo alle potenziali modalità attuative degli illeciti;
- Identificazione e valutazione del concreto svolgimento di attività nelle quali possono configurarsi condotte illecite a rischio di commissione dei reati presupposti;

#### 2) Individuazione delle misure procedurali e di controllo preventive

- Analisi e valutazione dei protocolli e del sistema di controlli preventivi alla commissione di illeciti eventualmente già esistenti, individuazione delle criticità e, quindi, definizione o adeguamento delle misure ivi previste;
- Individuazione ed implementazione delle azioni necessarie ai fini del miglioramento del sistema di controllo e all'adeguamento dello stesso agli scopi perseguiti dal Decreto, nonché ai fondamentali principi della separazione dei compiti e della definizione dei poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- Creazione delle regole etico-comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti nonché nel rispetto dell'integrità del patrimonio aziendale.
- Stesura del Codice Etico della Società che fissa le linee guida di orientamento generale e le modalità che devono essere precipuamente seguite nel caso in cui siano da assumere e attuare decisioni nei settori a rischio. Le procedure e le regole di comportamento contenute nel Modello non sostituiscono ma si integrano con le altre linee guida organizzative, con gli organigrammi, gli ordini di servizio, il sistema di attribuzione di poteri

e le procedure aziendali già utilizzate e operanti nell'ambito aziendale, sempre in quanto funzionali al Modello.

3) Verifica dell'adeguatezza della procedura a supporto dei processi aziendali strumentali allo svolgimento di attività sensibili:

- Definizione e regolamentazione delle modalità e delle tempistiche di svolgimento delle attività medesime;
- Tracciamento degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (ad esempio autorizzazione, effettuazione, registrazione e verifica dell'operazione);
- Verifica e definizione delle attività di controllo e supervisione compiute sulle transazioni aziendali;
- Verifica e definizione di meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione e un controllato accesso ai dati e ai beni aziendali.

4) Definizione dei poteri autorizzativi e delle responsabilità

- Garantire ove possibile l'oggettivazione dei processi decisionali al fine di limitare decisioni aziendali basate su scelte soggettive e non legate a predefiniti criteri validi;
- Garantire un sistema di deleghe e di distribuzione dei poteri aziendali che assicuri una chiara e trasparente suddivisione delle responsabilità ed una altrettanto chiara rappresentazione del processo aziendale di formazione ed attuazione delle decisioni;
- Garantire la creazione di strutture organizzative capaci di controllare la correttezza dei comportamenti dei soggetti, assicurando una chiara ed organica attribuzione dei compiti grazie ad una giusta separazione delle funzioni e assicurando che gli assetti voluti dalla struttura organizzativa apicale siano realmente attuati individuando i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle attività potenzialmente a rischio di commissione dei reati.

5) Sensibilizzazione e diffusione del Modello

- Definire e garantire l'attività di sensibilizzazione e diffusione capillare, a tutti i livelli aziendali, delle regole comportamentali e delle procedure contenute nel Modello e nel Codice Etico di comportamento;
- Introdurre procedure utili a verificare il funzionamento del Modello e le modalità di aggiornamento dello stesso.

#### 6) Organismo di Vigilanza

- Identificare l'Organismo di Vigilanza (nel seguito anche "ODV") e attribuire allo stesso specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- Definire i flussi informativi da e verso l'ODV.

Specificamente, il Modello consiste in un sistema normativo interno alla Società finalizzato a garantire la formazione, l'attuazione e il controllo delle decisioni dell'ente in relazione ai rischi, ossia ai reati che devono essere prevenuti.

Il Modello è composto da una Parte Generale, di contenuto descrittivo in cui vengono riportati i principi applicati e le modalità adoperate per la formalizzazione e l'adozione dello stesso, e da una Parte Speciale in cui vengono riportate le differenti tipologie di reato contenute nel Decreto e ritenute a rischio di commissione, nonché vengono stabilite (in relazione ad ogni reato) le linee guida per le procedure in grado di prevenirli o almeno ridurre il più possibile il rischio di commissione.

Ruolo fondamentale nella prevenzione dei rischi è rivestito dall'ODV il quale opera un costante controllo ex ante la commissione dei reati, in quanto vigila sulla corretta attuazione delle procedure e attua le eventuali modifiche necessarie ai fini dell'aggiornamento dello stesso Modello.

#### **2.2.4 Stesura del Modello**

L'identificazione delle aree di attività maggiormente esposte al rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto è stata condotta attraverso l'analisi della struttura organizzativa di 4c, mediante l'analisi approfondita della documentazione societaria (visura camerale, organigramma aziendale, procedure e istruzioni operative vigenti), e lo svolgimento di colloqui con i referenti aziendali coinvolti nelle attività sensibili al fine di rilevare la prassi operativa e i presidi di controllo esistenti finalizzati alla prevenzione dei comportamenti a rischio.

Nel primo trimestre 2023 l'attività di *Risk Assessment* è stata aggiornata con il supporto di consulente esterno formalmente incaricato, anche a fronte delle modifiche normative intervenute nel "catalogo" dei reati presupposto 231 aggiornato al 30.04.2023.

Si è pertanto verificata la completezza delle attività sensibili riportate nel vigente Modello e l'adeguatezza dei presidi di controllo vigenti rispetto ai reati di recente introduzione.

La valutazione del livello di esposizione al rischio potenziale di commissione di reati, cosiddetto “rischio inerente”, è stata effettuata, per ciascuna attività sensibile, considerando come fattori:

- l’incidenza dell’attività: ossia la valutazione della frequenza e/o della rilevanza economica dell’attività all’interno del business aziendale;

il rischio astratto di reato: ossia la valutazione circa la possibilità che vengano commesse in astratto le singole condotte illecite nell’interesse o a vantaggio dell’ente.

La valutazione del livello di “rischio residuo” di commissione dei reati è stata, invece, effettuata considerando come fattori:

- il rischio inerente di reato: ossia la sintesi del rischio indicato dal rapporto di cui alla tabella precedente;
- contributo degli standard di controllo messi in atto, alla riduzione del suddetto rischio.

Al termine delle suindicate attività, nella parte speciale del Modello sono state riportate le tipologie di reato presupposto ritenute potenzialmente applicabili alla Società.

### **2.2.5 Destinatari del modello**

I destinatari del presente Modello organizzativo sono i soggetti apicali e i soggetti sottoposti alla loro direzione o vigilanza ai sensi dell’art. 6 del Decreto. Nello specifico contesto di 4C, quindi, i destinatari sono tutti i componenti degli organi sociali, il vertice amministrativo, i dipendenti, gli organismi di controllo, i collaboratori, i consulenti esterni e tutti coloro che, indipendentemente dalla tipologia di rapporto contrattuale esistente con l’ente, svolgono a qualsiasi titolo attività lavorativa per la società.

Gli amministratori e i responsabili di funzione titolari di rapporti con controparti esterne si coordinano con l’Organismo di Vigilanza al fine di stabilire le eventuali ulteriori categorie di destinatari del Modello, in relazione ai rapporti giuridici e all’attività svolta dagli stessi nei confronti della Società.

Tutti i destinatari del Modello sono tenuti a rispettare puntualmente le disposizioni contenute nello stesso e negli strumenti di attuazione del Modello (es.: deleghe e procure, policy, procedure e istruzioni operative aziendali).

Le prestazioni da parte di terzi (ad esempio collaboratori, consulenti e partner commerciali), che possano riguardare attività sensibili devono essere formalmente regolamentate.

Il contratto/lettera di incarico deve prevedere, in capo alla controparte contrattuale della Società:

- l'obbligo di attestare la veridicità e la completezza della documentazione prodotta e delle informazioni comunicate alla Società stessa in forza di obblighi di legge;
- l'impegno a rispettare, durante la vigenza del contratto, i principi ispiratori del Modello e del Codice Etico adottato da 4c, nonché le disposizioni del D.lgs. 231/2001 e ad operare in linea con essi;
- l'obbligo di ottemperare ad eventuali richieste di informazioni, dati o notizie da parte dell'OdV di 4c.

Il contratto deve inoltre prevedere, con un'apposita clausola, la facoltà per 4C: di procedere all'applicazione di forme di tutela (ad esempio risoluzione del contratto, applicazione di penali, ecc.), laddove sia ravvisata una violazione dei punti precedenti.

In particolare, il mancato rispetto da parte dei terzi degli obblighi di cui ai punti precedenti, comporta la risoluzione per giusta causa dei medesimi rapporti, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti per la Società.

### **2.2.6 Modifiche ed integrazioni**

Il Modello è soggetto a integrazioni o modifiche ogni volta che, a seguito di eventuali riassetti organizzativi o innovazioni normative, risulti necessario operare sullo stesso. Trattandosi di atto emanato dall'organo dirigente, in conformità alle prescrizioni di cui all'articolo 6 comma 1, lettera a) del Decreto, le successive modifiche o integrazioni potranno essere deliberate dal medesimo organo, anche a seguito di segnalazione dell'ODV, tra le cui funzioni rientra infatti il monitoraggio delle esigenze di aggiornamento.

Invece, le modifiche e integrazioni alla documentazione aziendale non comporteranno un aggiornamento del Modello fintanto che gli atti organizzativi interni consentano di ricostruire comunque i ruoli e le responsabilità nello svolgimento delle attività sensibili, così come descritte nella Parte Speciale e purché non introducano nuove attività a rischio ovvero modifichino i livelli già esistenti.

### **2.2.7 I principi di controllo**

La Società con il presente Modello ha inteso provvedere al processo di implementazione del sistema dei controlli, cui devono ispirarsi tutti i soggetti nella gestione di tutte le attività sensibili. Il Modello è incentrato sui principi di seguito rappresentati:

- garantire integrità ed etica nello svolgimento dell'attività, tramite la previsione di opportune regole di comportamento volte a disciplinare ogni specifica attività considerata a rischio di reato;
- individuare ciascuna funzione della Società coinvolta nelle attività a rischio di reato;
- attribuire le responsabilità decisionali in modo commisurato al grado di responsabilità e autorità conferito;
- definire, assegnare e comunicare correttamente i poteri autorizzativi e di firma, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese, in modo tale che a nessun soggetto siano attribuiti poteri discrezionali illimitati;
- garantire il principio di separazione dei compiti nella gestione dei processi e delle attività, provvedendo ad assegnare a soggetti diversi le fasi cruciali di cui si compone il processo o l'attività e, in particolare, quelle di autorizzazione, di esecuzione e di controllo;
- regolamentare l'attività a rischio tramite appositi protocolli, prevedendo gli opportuni punti di controllo;
- assicurare la verificabilità, la documentazione, la coerenza e la congruità di ogni operazione o transazione. A tal fine, deve essere garantita la tracciabilità dell'attività attraverso un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli. È opportuno, dunque, che per ogni operazione si possa facilmente individuare sia colui che ha autorizzato l'operazione, sia colui che l'ha materialmente effettuata; sia colui che ha provveduto alla sua registrazione, sia colui che ha effettuato un controllo sulla stessa. La tracciabilità delle operazioni è assicurata con un livello maggiore di certezza mediante l'utilizzo di sistemi informativi;
- assicurare la documentazione dei controlli effettuati. A tal fine le procedure con cui vengono attuati i controlli devono garantire la possibilità di ripercorrere le attività di controllo effettuate, in modo tale da consentire la valutazione circa la coerenza delle metodologie adottate e la correttezza dei risultati emersi.

Tutti i suindicati principi sono stati presi come fondamento nella fase di elaborazione delle procedure interne.

## **2.2.8 Sistema di gestione dei flussi finanziari**

Buona parte dei reati presupposto previsti dal Decreto possono essere in concreto realizzati mediante operazione sui flussi finanziari della Società; pertanto, la normativa prevede all'articolo 6 comma 2 lettera c) che i Modelli debbano necessariamente prevedere specifiche modalità di gestione delle risorse finanziarie valide ad impedire la commissione dei reati.



A tal fine devono essere adottati meccanismi di procedimentalizzazione delle decisioni che, rendendo documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, impediscano la gestione impropria di tali flussi finanziari.

Inoltre, il sistema di controllo relativo ai processi amministrativi, in particolare, al processo di gestione dei flussi finanziari, si basa sulla separazione dei compiti nelle fasi chiave del processo, la quale deve essere adeguatamente formalizzata e per la quale deve essere prevista una buona tracciabilità degli atti e dei livelli autorizzativi da associarsi alle singole operazioni.

## 2.3. ORGANISMO DI VIGILANZA

### 2.3.1 Costituzione dell'ODV

Il Decreto 231/01 richiede la necessità che 4C affidi il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ad un apposito Organismo di Vigilanza.

L'ODV è nominato in forma monocratica direttamente dal vertice amministrativo della Società con formale provvedimento attuato all'esito di una selezione basata sulla verifica dei requisiti di onorabilità e professionalità dei soggetti. La sussistenza e la permanenza di tali requisiti soggettivi viene accertata direttamente dall'amministratore e il venire meno di uno di essi durante il mandato determina la decadenza dell'incarico e la sostituzione del componente con altro valido.

I requisiti per l'effettività dei poteri autonomi di iniziativa e controllo in capo all'Organismo di Vigilanza, così come delineati da Confindustria nelle proprie linee guida, sono:

Autonomia e Indipendenza: l'Organismo di Vigilanza deve inserirsi come unità di staff in massima posizione gerarchica, con rapporto diretto al vertice dell'ente ed è privo di poteri decisionali ed operativi in merito all'attività aziendale.

Professionalità e onorabilità: i membri dell'Organismo di Vigilanza devono possedere, nel loro complesso, specifiche competenze in ambito giuridico, economico e nell'ambito delle tecniche di analisi e di valutazione dei rischi.

Continuità di azione: la continuità di azione ha la finalità di garantire il controllo dell'efficace, effettiva e costante attuazione del Modello organizzativo adottato dall'ente.

L'ODV resta in carica per la durata indicata all'atto della nomina. Ai rapporti tra la Società e l'ODV si applicano le norme del codice civile in tema di mandato.

La cessazione dell'Organismo di Vigilanza per scadenza del termine ha effetto dal momento in cui lo stesso è stato ricostituito con la delibera dell'Organo Dirigente di nomina e l'accettazione del nuovo OdV.

La nomina dell'Organismo di Vigilanza è condizionata dal rispetto dei requisiti soggettivi dell'onorabilità, integrità e rispettabilità, nonché dall'assenza di cause di incompatibilità con la nomina stessa, quali relazioni di parentela con esponenti degli organi sociali e dei vertici aziendali e potenziali conflitti di interesse con il ruolo e i compiti che l'ODV è chiamato a svolgere.

Sono in ogni caso ineleggibili e inidonei, ovvero devono essere revocati dalla funzione di OdV, i professionisti che risultino essere stati condannati per un qualsiasi reato non colposo a pena detentiva non inferiore ad un anno, oppure, a prescindere da quantitativo di pena, se risultano essere stati condannati a pena detentiva, per un reato presupposto di cui al Decreto.

Uguualmente, deve essere immediatamente revocato se risulta che il professionista incaricato abbia commesso gravi errori o mancanze nello svolgimento dell'attività di vigilanza e controllo ovvero nel caso in cui lo stesso abbia violato gli obblighi di riservatezza in relazione alle notizie e alle informazioni acquisite grazie al suo ruolo, ivi compresa la violazione dell'anonimato.

La nomina dell'ODV è necessaria anche affinché l'ente possa avvalersi dell'esenzione dalla responsabilità amministrativa, come disciplinata dall'articolo 6, comma 1, lettera b) e d) del Decreto.

Anche se l'ODV risponde del proprio operato all'amministratore, deve sempre essergli garantita piena autonomia e indipendenza nello svolgimento dei compiti affidati: in virtù di tali caratteristiche, l'ODV provvede da sé sia a disciplinare le regole per il proprio funzionamento, le quali possono essere formalizzate in un apposito Regolamento, sia ad utilizzare liberamente il budget annuale affidato in gestione per le proprie esigenze.

Il suindicato budget annuale viene attribuito all'organismo dal vertice amministrativo di 4CC in base alle effettive attività di vigilanza e controllo che l'ODV intende svolgere nell'esecuzione dei propri compiti. Detto budget sarà di volta in volta aggiornato a seconda delle specifiche esigenze che si verranno a determinare a cura dello stesso organismo. Inoltre, eventuali

necessità di superamento del budget, determinata da specifiche esigenze, saranno comunicate dall'ODV al Consiglio di Amministrazione, il quale dovrà approvarle.

Sempre allo stesso ODV è affidato il compito di valutare periodicamente la propria adeguatezza in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, proporre all'organi amministrativo le eventuali modifiche e/o integrazioni ritenute necessarie al suo ottimale funzionamento nel rispetto della normativa vigente.

L'OdV può avvalersi delle strutture dell'ente per l'espletamento delle sue funzioni di vigilanza e controllo e, laddove necessario, del supporto di altre funzioni aziendali o consulenti esterni.

### **2.3.2 Funzioni e poteri**

All'ODV sono conferite le seguenti attribuzioni:

- verificare l'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari, segnalando le eventuali inadempienze e i settori/processi/attività che risultano più a rischio, anche in considerazione delle violazioni verificatesi;
- verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello nel prevenire gli illeciti di cui al Decreto 231/01;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione eventuali necessità od opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso, anche in relazione a mutate condizioni aziendali;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo all'ente.

L'ODV ha facoltà di formalizzare un Regolamento e/o disposizioni finalizzate a regolare la propria attività qualora ritenga di dover precisare, o meglio dettagliare le disposizioni contenute nel presente documento.

L'ODV ha libero accesso all'intera documentazione aziendale e può richiedere a tutti i soggetti destinatari del Modello tutti i dati e le informazioni che ritiene utili nello svolgimento della propria funzione, senza obbligo di esplicitarne le motivazioni.

Inoltre, fatti salvi gli obblighi di legge, l'Organismo ha obbligo di riservatezza su tutte le notizie ed informazioni di cui viene a conoscenza nell'espletamento dei compiti affidatigli, anche e soprattutto con riferimento all'identità dei soggetti da cui provengono segnalazioni in ordine

ad eventuali violazioni del Modello, del Codice Etico o alla denuncia degli illeciti. Tali obblighi di riservatezza sono estesi anche ai professionisti o consulenti esterni di cui può avvalersi l'ODV, nell'ambito dello svolgimento dell'attività di vigilanza.

L'ODV, attraverso attività di *follow-up*, verifica che le eventuali azioni correttive raccomandate vengano intraprese dalle funzioni aziendali competenti.

In presenza di problematiche interpretative o di quesiti sul Modello, i destinatari possono rivolgersi all'ODV per i chiarimenti opportuni.

### 2.3.3 Obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'effettività e sull'efficacia del Modello, l'OdV è destinatario di informazioni utili e necessarie allo svolgimento dei compiti di vigilanza affidati all'OdV stesso (di seguito classificate in **Informazioni Generali** e **Informazioni sulle Attività Sensibili**).

Deve essere permesso all'OdV di accedere ad ogni tipo di informazione utile al fine dello svolgimento della sua attività. Ne deriva di converso l'obbligo per l'OdV di mantenere riservate tutte le informazioni acquisite.

Al fine di agevolare le attività di vigilanza che gli competono, l'OdV deve ottenere tempestivamente le Informazioni Generali ritenute utili a tale scopo, tra cui, a titolo esemplificativo, ancorché non esaustivo:

- le criticità, anomalie o atipicità riscontrate dalle funzioni della Società nell'attuazione del Modello;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i Reati;
- le comunicazioni interne ed esterne riguardanti qualsiasi fattispecie che possa essere messa in collegamento con ipotesi di reato di cui al Decreto (es. provvedimenti disciplinari avviati/attuati nei confronti di dipendenti);
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati;
- le commissioni di inchiesta o le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al Decreto;

- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti con riferimento a violazioni del Modello e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- le notizie relative a cambiamenti dell'assetto organizzativo;
- gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e delle procure (ivi incluso il sistema poteri e deleghe in materia di sicurezza e salute sul lavoro);
- copia dei verbali delle adunanze del Consiglio di Amministrazione e dell'Organo di Controllo, qualora nominato.

Tali Informazioni Generali devono essere fornite all'OdV a cura dei responsabili delle funzioni della Società secondo la propria area di competenza.

Le informazioni possono avvenire per iscritto attraverso appositi canali di informazione riservate con le seguenti modalità:

- a mezzo email alla casella mail: [odv.segnalazioni@4clegal.com](mailto:odv.segnalazioni@4clegal.com);
- a mezzo posta tramite invio di una raccomandata cartacea alla sede legale della Società; a tale indirizzo andrà aggiunta la dicitura: "Alla cortese attenzione dell'OdV".

Nelle stesse forme indicate sopra, i soggetti interessati possono presentare richieste di chiarimento in merito all'interpretazione del presente Modello o in merito alla commissione o alla tentata commissione di uno dei reati presupposto.

## 2.4 SEGNALAZIONI DI ILLECITI O DI VIOLAZIONI DEL MODELLO

### 2.4.1 Principi generali

La Società è consapevole del fatto che, al fine di incoraggiare le segnalazioni di illeciti o di violazioni del Modello o del Codice Etico, è necessario creare un sistema ad hoc di gestione delle stesse, che tuteli attraverso idonee misure tecniche e organizzative la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione e che sia affidato a un soggetto autonomo e specificamente formato.

La Società si è quindi dotata, in conformità con la normativa applicabile<sup>1</sup>, di specifici canali di segnalazione, definendo altresì, in una apposita procedura denominata "Il sistema di Segnalazioni -

---

<sup>1</sup> Il riferimento è al D.Lgs. 24/2023, recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali".

Whistleblowing” (di seguito «Procedura Whistleblowing»), da intendersi integralmente richiamata nel Modello e che ne costituisce parte integrante, le modalità operative e le responsabilità per il ricevimento, la valutazione, la gestione e la chiusura delle segnalazioni.

#### **2.4.2 Sistema di segnalazione**

Ai sensi dell’art. 6, comma 2-bis D.Lgs. 231/2001, come modificato dal D.Lgs 24/2023, la Società ha istituito i canali di segnalazione interna (di seguito i «Canali») di cui all’art. 4 del suddetto decreto (di seguito il «Decreto Whistleblowing»), affidandone la gestione ad un apposito soggetto nominato ai sensi del predetto art. 4, comma 2 (di seguito il «Gestore delle Segnalazioni»).

Il Gestore delle Segnalazioni è stato identificato in un soggetto esterno qualificato. In tale veste il Gestore delle Segnalazioni, presentando garanzie adeguate, è stato nominato responsabile del trattamento ai sensi dell’art. 28 del GDPR.

In particolare, il Canale consente, alle persone espressamente indicate dal Decreto Whistleblowing e dalla Procedura Whistleblowing (a titolo esemplificativo: dipendenti, collaboratori, amministratori, consulenti ecc., di seguito i “Segnalanti”), di presentare, a tutela dell’integrità della Società, segnalazioni relative a condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o a violazioni del Modello, tutte apprese nell’ambito del proprio contesto lavorativo (di seguito le “Segnalazioni”) in forma scritta – tramite una apposita piattaforma (di seguito “Piattaforma Whistleblowing”), presidiata da adeguate misure di sicurezza a tutela della riservatezza dell’identità dei Segnalanti, delle persone Segnalate, delle persone comunque menzionate nella Segnalazione, nonché del contenuto delle Segnalazioni e della relativa documentazione<sup>2</sup>.

Tutte le informazioni relative alla identificazione dei Segnalanti e delle violazioni segnalabili, ai Canali ed alle modalità per accedervi, ai presupposti per effettuare le Segnalazioni interne ed esterne, all’iter di gestione delle Segnalazioni, sono specificate nella Procedura Whistleblowing, pubblicata nel sito Internet della Società ed esposta e resa facilmente visibile presso la sede della Società, nonché resa disponibile in rete.

#### **2.4.3 Divieto di ritorsioni**

Inoltre, la Società, nel garantire ai Segnalanti il diritto di effettuare le Segnalazioni – peraltro alle sole condizioni previste nel Decreto Whistleblowing e nella Procedura Whistleblowing – vieta rigorosamente qualsiasi ritorsione nei confronti dei Segnalanti stessi.

Per ritorsione si intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione di una Segnalazione (o una denuncia all’Autorità giudiziaria o divulgazione pubblica), che provoca o può provocare al Segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

---

<sup>2</sup> In conformità agli artt. 4, co. 1, e 12 del D.Lgs. 24/2023 e delle corrispondenti prescrizioni delle Linee Guida ANAC (Delibera n. 311 del 12 luglio 2023).

#### 2.4.4 Procedimento interno

Il processo di gestione della segnalazione, una volta ricevuta dall'ODV, è articolato nel seguente modo:

- 1) Avvio dell'indagine: il processo di gestione della segnalazione viene avviato nel momento in cui l'ODV viene a conoscenza della segnalazione attraverso i canali informativi soprammenzionati;
- 2) Valutazione preliminare: l'ODV una volta ricevuta la segnalazione effettua una prima valutazione relativa alla pertinenza, dopodiché può decidere se archiviare la segnalazione quando non è pertinente ai fini della normativa (eventualmente può informare la Società se attinente e rilevante ad altre tematiche aziendali) oppure procedere nell'analisi nel merito della segnalazione, se pertinente ai fini della normativa.
- 3) Svolgimento dell'indagine: l'ODV una volta valutata la pertinenza della segnalazione procede con l'attività di indagine e di analisi nel merito, attraverso il supporto delle competenti funzioni aziendali o tramite l'ausilio di consulenti esterni, eventualmente utilizzando il budget annuale;
- 4) Conclusione dell'indagine: terminata l'attività di cui sopra, l'ODV può archiviare l'indagine oppure informare il vertice amministrativo della conclusione tramite una relazione dettagliata sull'attività svolta.

Il segnalante, laddove possibile e se non anonimo, deve essere informato degli sviluppi del procedimento, mentre, nei confronti del segnalato, la comunicazione deve essere effettuata solo nel caso in cui emerga la necessità di adottare specifici provvedimenti nei suoi confronti.

#### 2.4.5 Sistema di Reporting da e verso l'ODV

L'ODV è tenuto a riferire, almeno annualmente, al vertice amministrativo della Società in merito alle attività di verifica svolte nel periodo di riferimento, all'adeguatezza del Modello e all'eventuale necessità del suo aggiornamento, alle violazioni del Modello che siano state eventualmente riscontrate e alle misure correttive da adottare come conseguenza dell'attività esercitata, formulando a tal proposito proposte o raccomandazioni agli organi competenti.

L'ODV predisponde, con cadenza annuale, una relazione riepilogativa dell'attività svolta nell'anno in corso e un piano delle attività previste per l'anno successivo, indirizzata all'organo amministrativo, che illustri le seguenti informazioni:

- sintesi e risultanze dei controlli svolti dall'ODV nel periodo;
- eventuali discrepanze tra gli strumenti di attuazione del Modello (es: procedure/istruzioni operative, sistema di deleghe e procure, etc.) e il Modello stesso;
- eventuali nuovi ambiti di commissione di reati previsti dal Decreto;
- segnalazioni ricevute che riguardano violazioni del Modello e risultati delle verifiche riguardanti le suddette segnalazioni;
- procedure disciplinari attivate ed eventuali sanzioni applicate;

- valutazione generale del Modello e dell'effettivo funzionamento dello stesso, con eventuali proposte di integrazioni e migliorie di forma e/o contenuto;
- eventuali modifiche del quadro normativo di riferimento;
- rendiconto delle spese sostenute.

L'ODV ha inoltre facoltà di richiedere, in qualsiasi momento, attraverso le funzioni competenti, la convocazione dell'organo amministrativo per motivi urgenti e ogni volta che ritenga opportuno un esame o un intervento degli amministratori per questioni che attengono il funzionamento e/o l'efficace attuazione del Modello. Gli incontri mediante i quali l'ODV riferisce all'organo amministrativo devono essere adeguatamente verbalizzati.

Di contro, i dirigenti delle diverse aree organizzative della Società sono chiamati a porre in essere un'attività di reporting periodico nei confronti dell'ODV. A tal fine, ogni area di attività o dirigenziale deve informare periodicamente l'ODV in ordine a determinati aspetti delle attività di propria competenza.

In relazione a ciascuna area/Funzione, per le attività e i processi ricadenti nella propria competenza, anche parzialmente, deve essere prodotto un *report* periodico contenente i flussi informativi suddetti, la cui struttura sarà condivisa con l'OdV.

L'ODV potrà in ogni caso a sua discrezione prevedere ulteriori attività di reporting che dovesse ritenere necessarie per lo svolgimento del proprio incarico. Eventuali fatti o anomalie significativi ai fini dell'effettiva e corretta attuazione del Modello devono essere altresì tempestivamente comunicati. Ciascuna area/Funzione deve, inoltre, comunicare immediatamente all'ODV qualsiasi deroga ai protocolli di funzionamento vigenti nell'ente che si dovesse rendere necessaria in caso di emergenza, nonché qualsiasi temporanea impossibilità di attuazione degli stessi, indicandone la motivazione e gli estremi dell'autorizzazione da parte del vertice amministrativo o dell'organo competente.

## 2.5 DIFFUSIONE DEL MODELLO

La società assicura una corretta divulgazione dei contenuti dei principi del Modello, del Codice Etico e del Regolamento interno dei dipendenti a tutti i soggetti destinatari con cui si intrattengono relazioni oltre che alla collettività.

Il Modello è comunicato formalmente mediante:

- inserimento nel file Drive condiviso;
- trasmissione ai componenti degli organi sociali e ai dirigenti, per conoscenza e adesione ai contenuti dello stesso;
- trasmissione a tutto il personale mediante comunicazione di servizio;



- pubblicazione, sul sito internet istituzionale [www.4Clegal.com](http://www.4Clegal.com) nella sezione Company, della Parte Generale del Modello e del Codice Etico;
- indicazione del link di pubblicazione di cui sopra in ogni contratto di affidamento di lavori, servizi o forniture e in ogni incarico di collaborazione o consulenza.

Allo stesso modo verranno comunicate eventuali modifiche o integrazioni del presente Modello.

L'attività di comunicazione e informazione sul Modello è operativamente affidata all'Consiglio di Amministrazione della Società ed è soggetta alla supervisione dell'Organismo di Vigilanza il quale, nell'ambito dei compiti allo stesso attribuiti dagli artt. 6 e 7 del D.lgs. 231/2001, è chiamato a monitorare le iniziative adottate per la diffusione del Modello e per garantire una adeguata conoscenza e comprensione dello stesso.

## 2.6 INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE E COLLABORATORI ESTERNI

### 2.6.1 Principi generali

La selezione, la formazione e la costante informazione e aggiornamento del personale e di tutti i destinatari cui il Modello si rivolge, anche indirettamente, sono aspetti essenziali ai fini di una effettiva e corretta applicazione del sistema di controllo e di prevenzione dallo stesso introdotto.

Tutti i soggetti che operano all'interno dell'organizzazione aziendale, ovvero anche coloro che operano dall'esterno, devono essere forniti degli strumenti idonei perché abbiano piena ed effettiva conoscenza degli obiettivi di legalità, correttezza e trasparenza che ispirano l'attività della 4C, nonché gli strumenti predisposti per il loro perseguimento.

Al momento dell'assunzione tutti i dipendenti sottoscrivono la dichiarazione di presa visione e accettazione del presente Modello. Le modifiche e aggiornamenti apportati al Modello saranno comunicati ai dipendenti dall'organo amministrativo attraverso i mezzi ritenuti più opportuni.

### 2.6.2 Formazione del personale

L'organo dirigente, con cadenza annuale, pianifica sulla base dei fabbisogni emersi, i corsi da effettuarsi durante l'anno.

Tutti i soggetti che operano all'interno dell'azienda sono coinvolti in processi di formazione continua riguardanti competenze tecnico scientifiche specifiche legate alle funzioni assegnate o legate ad attività diverse che sono oggetto di variazione o futura assegnazione o implementazione nel futuro.

Nelle fasi di *start-up*, di nuove attività o collaborazioni con nuova clientela vengono previste sessioni di formazione specifiche e redazione di apposita manualistica. Inoltre, vengono effettuate tutte le ore di formazione obbligatoria per legge indirizzate a figure specifiche nell'ambito dell'organizzazione aziendale, qualora esistenti.

Infine, ai fini dell'attuazione del presente Modello, la formazione del personale, secondo le modalità e i tempi definiti d'intesa con l'ODV, è fornita da soggetti esterni.

Viene data particolare attenzione, in linea generale e preventiva, agli aspetti tecnici della formazione medesima, all'informazione e formazione del contenuto del Decreto 231/2001, con l'obiettivo di illustrare il contenuto del Modello organizzativo adottato dalla Società e dei documenti correlati disponibili.

### 2.6.3 Collaboratori esterni

La scelta e la gestione dei collaboratori esterni, quali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, fornitori, rappresentanti, agenti, *partner* commerciali, consulenti, devono essere improntate a criteri obiettivi e trasparenti. Devono essere esclusi quei soggetti che non presentino idonee garanzie di correttezza, professionalità, integrità e affidabilità.

A tal fine, sia per i rapporti in corso che per i nuovi interlocutori, dovranno essere fornite tutte le informazioni necessarie ai fini della corretta comprensione e rispetto del presente Modello e del Codice Etico adottati dalla Società.

In particolare, ove possibile, il rapporto contrattuale con i collaboratori esterni sarà corredato da opportune clausole che attribuiscono alla controparte l'impegno al rispetto dei principi di organizzazione, gestione e controllo del Modello, idonei a prevenire la commissione degli illeciti previsti dalla normativa vigente e che consentano a 4C di risolvere il contratto in caso di comportamenti non conformi alle disposizioni e alla *ratio* del Modello.

Il mancato rispetto di quanto sopra indicato, infatti, comporterà la risoluzione immediata del contratto, fatta salva la possibilità per 4C di richiedere il risarcimento per gli eventuali danni subiti.

## 2.7 SISTEMA DISCIPLINARE

### 2.7.1 Principi generali

L'introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio, con sanzioni proporzionate alla gravità della violazione commessa dai destinatari, rispetto alle infrazioni delle regole di cui al Modello, secondo gli articoli 6, comma 2, lettera a), e 7, comma 4, lettera b), del Decreto rappresenta un requisito imprescindibile per una piena efficacia del Modello.

Le regole previste nel Modello sono assunte dall'ente in piena autonomia ed efficacia, al fine di ottenere il miglior rispetto del precetto normativo che sull'azienda stessa incombe. Il Sistema disciplinare si applica a tutti i soggetti, siano essi dipendenti, collaboratori o terzi che prestano la propria attività lavorativa presso o per conto della Società, e prevede l'irrogazione di sanzioni di

carattere disciplinare ovvero contrattuale e/o negoziale (ad esempio: risoluzione del contratto, interruzione dei rapporti commerciali e lavorativi, risarcimento del danno economico e reputazionale).

L'applicazione delle dette sanzioni prescinde sia dalla rilevanza penale della condotta sia dall'avvio eventuale di un procedimento penale da parte dell'autorità giudiziaria. Questo in quanto il Modello e le procedure vigenti costituiscono regole vincolanti per i destinatari, la cui violazione deve essere sanzionata indipendentemente dal fatto che tali violazioni si sostanzino o meno nella commissione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

La gestione dei procedimenti disciplinari nei confronti dei dipendenti compete al vertice amministrativo di concerto con i dirigenti di area/Funzione, fermo restando che, in assenza di specifiche disposizioni, il potere di emanazione delle contestazioni e dei provvedimenti disciplinari eventuali è sempre di esclusiva competenza del vertice amministrativo.

L'ODV segnala immediatamente, e comunque entro dieci giorni dalla data in cui i fatti sono stati portati a conoscenza dell'organo o dalla data in cui i fatti sono stati rilevati dallo stesso nello svolgimento delle verifiche, al vertice amministrativo gli episodi di rilevanza disciplinare conseguenti alle violazioni del Modello, del Codice Etico e del Regolamento dei dipendenti. Ugualmente, la Società deve dare immediatamente comunicazione all'ODV nel caso di avvio di un procedimento disciplinare a seguito della suindicata segnalazione o anche nel caso in cui il procedimento disciplinare sia iniziato anche in assenza della segnalazione da parte dell'ODV.

L'istruttoria nel procedimento disciplinare è eseguita dal vertice amministrativo (anche attraverso delega formale ad un soggetto dirigente *ad hoc* incaricato purché sia indipendente in relazione al fatto), il quale, sentito l'ODV, procede eventualmente alla contestazione scritta al soggetto responsabile dell'infrazione che può effettuare delle deduzioni scritte. Deve essere sempre garantito il diritto all'audizione dell'interessato da parte del vertice amministrativo e dell'ODV.

Il procedimento disciplinare si conclude o con l'atto di archiviazione della contestazione o con l'atto di irrogazione della sanzione. Tale ultimo provvedimento può essere impugnato dal destinatario nei termini e nelle modalità previste dalla legge.

### **2.7.2 Criteri generali di irrogazione delle sanzioni**

Le sanzioni disciplinari potranno essere applicate nel caso di violazioni derivanti, a titolo esemplificativo, da:

- mancato rispetto dei principi di comportamento contenuti dalle procedure previste dal Modello;
- mancato rispetto delle procedure aziendali concernenti l'evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, conservazione e di controllo degli atti relativi alle procedure del Modello, in modo da impedire la trasparenza e la verificabilità della stessa;

- violazione o elusione del sistema di controllo posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure del Modello ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'ODV;
- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe;
- omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti circa la corretta ed effettiva applicazione dei principi contenuti nelle procedure previste dal Modello.

La gravità dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- l'entità del danno o del pericolo come conseguenze dell'infrazione per l'ente e per i dipendenti;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

Nelle ipotesi di violazione delle disposizioni del Modello il tipo e l'entità delle sanzioni da irrogare saranno proporzionate ai seguenti criteri generali:

- gravità dell'inosservanza;
- livello di responsabilità gerarchica e tecnica dell'autore della violazione;
- elemento soggettivo della condotta;
- recidività;
- rilevanza degli obblighi violati;
- conseguenze in capo all'ente;
- eventuale concorso di altri soggetti nella responsabilità;
- circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto.

In grado della colpa e della recidività costituisce un'aggravante e comporta l'applicazione di una sanzione più grave. Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, potrà essere applicata la sanzione più grave.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'instaurazione del procedimento o dall'esito del giudizio penale, dovrà ispirarsi ai principi di tempestività, immediatezza ed equità.

### 2.7.3 Misure nei confronti dei dipendenti non dirigenti

Per quanto riguarda i lavoratori dipendenti non dirigenti, i comportamenti da essi tenuti in violazione delle regole comportamentali previste dal Modello sono considerati inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, pertanto, hanno rilevanza anche quali illeciti disciplinari, nel rispetto delle norme specialistiche, come il CCNL di settore e i contratti integrativi applicabili, e delle procedure di settore vigenti, tra cui l'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori.

Ai sensi del combinato disposto dagli articoli 5 e 7 del D. lgs. 231/2001 le sanzioni previste potranno essere applicate nei confronti del soggetto che ponga in essere illeciti disciplinari derivanti, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, da:

- inosservanza dei principi di comportamento e delle procedure emanate nell'ambito del Modello o delle norme interne stabilite all'interno dello stesso;
- mancata e non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi alle procedure in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
- omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la correttezza ed effettiva applicazione delle disposizioni del Modello;
- mancata formazione o mancato aggiornamento, quando dovuto, del personale operante nelle aree di rischio individuate e segnalate nel Modello;
- violazione o elusione del sistema di controllo, posto in essere mediante sottrazione o distruzione o alterazione della documentazione prevista dalle procedure;
- impedimento del controllo o dell'accesso alle informazioni ai soggetti preposti, tra cui anche all'ODV.

Conseguentemente alla commissione di uno degli illeciti, potranno essere irrogate le seguenti sanzioni:

- il rimprovero verbale: si applica nel caso di lieve inosservanza anche colposa dei principi o delle regole di comportamento previste dal Modello ovvero in caso di errori procedurali dovuti a colpa;
- il rimprovero scritto: si applica qualora il soggetto, pur essendo già stato destinatario di un rimprovero verbale, insista negli illeciti indicati sopra oppure quando, nell'espletamento delle attività a rischio, il soggetto adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni previste dal Modello;
- la multa non superiore a tre ore di retribuzione: si applica qualora il soggetto, pur essendo già stato destinatario di un rimprovero scritto, persista nelle violazioni delle procedure interne previste dal Modello o continui ad adottare un comportamento non conforme alle prescrizioni indicate dal Modello nelle aree di rischio;

- la sospensione dal servizio e dal trattamento economico fino ad un massimo di 10 giorni: si applica in caso di gravi violazioni dei principi o delle procedure del Modello, tali da provocare danni all'ente o da esporla a responsabilità nei confronti di terzi, nonché nei casi di recidiva grave nella commissione di infrazioni indicate al punto precedente;
- il licenziamento con preavviso: si applica in caso di adozione di un comportamento caratterizzato da notevole inadempimento delle prescrizioni o delle procedure o delle norme interne stabilite dal Modello, anche se tali violazioni non sia suscettibili di configurare uno dei reati presupposto;
- il licenziamento senza preavviso: si applica qualora nell'espletamento delle attività, il soggetto adottato consapevolmente un comportamento in contrasto con le prescrizioni o le procedure o le norme interne del Modello, il quale, anche se non suscettibile di configurare un reato presupposto, leda il rapporto di fiducia esistente tra lavoratore/prestatore e Società, tale che non possa sussistere la prosecuzione del rapporto di lavoro, nemmeno provvisoria.

#### 2.7.4 Misure nei confronti dei dirigenti

Per quanto riguarda i dirigenti, in considerazione del particolare rapporto fiduciario che sussiste con la Società e i vertici della stessa, in caso di violazione dei principi generali del Modello o delle regole di comportamento imposte dalle procedure aziendali, sarà il solo vertice amministrativo, anche su segnalazione dell'ODV, a provvedere e ad assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione delle violazioni commesse, tenuto conto che le stesse costituiscono inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Le misure disciplinari irrogabili sono quelle previste dall'apparato sanzionatorio del CCNL applicabile e saranno adottate nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori secondo criteri di proporzionalità, tenuto conto della gravità, dell'intenzionalità e dell'eventuale recidiva.

Costituiscono illeciti disciplinari commessi dai dirigenti le violazioni da essi perpetrate e consistenti, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, in:

- inosservanza dei principi di comportamento o delle procedure emanate nell'ambito del Modello o delle norme interne stabilite all'interno dello stesso;
- mancata e non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi ai protocolli, in modo da impedire la trasparenza e la verificabilità della stessa;
- violazione o elusione del sistema di controllo posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli, ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione ai soggetti preposti al controllo, incluso l'ODV;

- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe, ad eccezione dei casi di estrema necessità e di urgenza di cui si dovrà dare tempestiva informazione al superiore gerarchico;
- omessa supervisione, controllo e vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione dei principi di comportamento o delle procedure emanate nell'ambito del Modello o delle norme interne al Modello;
- inosservanza dell'obbligo di informativa all'ODV e al diretto superiore gerarchico circa eventuali violazioni del Modello poste in essere da altri dipendenti, di cui si abbia prova diretta e certa;
- mancata formazione o mancato aggiornamento od omessa comunicazione al personale operante nell'ambito dei processi regolati da procedure.

Conseguentemente alla commissione di uno degli illeciti, in virtù della particolare natura fiduciaria che caratterizza il rapporto di lavoro dei dirigenti, ferma restando sempre la possibilità di chiedere il risarcimento del danno, potranno essere irrogate nei loro confronti le seguenti sanzioni:

- biasimo scritto: si applica nel caso di violazione non grave o colposa di una o più regole comportamentali o procedurali previste dal Modello. Inoltre, nel caso in cui il dirigente sia anche munito di procura con potere di rappresentanza verso l'esterno, l'irrogazione del biasimo scritto può comportare anche la sanzione accessoria della revoca della procura stessa;
- la sospensione dal servizio e dal trattamento economico fino ad un massimo di 10 giorni: si applica nel caso di grave violazione di una o di più prescrizioni del Modello tale da configurare un notevole inadempimento;
- licenziamento con preavviso: si applica nel caso di gravi violazioni di una o più prescrizioni del Modello tali da comportare una possibile responsabilità dell'ente con applicazione delle sanzioni nello stesso previste;
- licenziamento senza preavviso: si applica nel caso di violazione di una o più prescrizioni del Modello è di gravità tale da ledere irrimediabilmente il rapporto di fiducia tale da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

### 2.7.5 Misure nei confronti dei soggetti apicali

4C valuta con particolare rigore le infrazioni del Modello poste in essere da coloro che fanno parte e rivestono ruoli apicali nella Società, in quanto rappresentano il vertice dell'ente e ne incarnano, dunque, l'immagine verso le istituzioni, i dipendenti e la collettività.

Le violazioni che possono essere commesse da parte del vertice amministrativo o da altri soggetti apicali possono essere, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, di seguito riassunte:

- inosservanza dei principi di comportamento o delle procedure emanate nell'ambito del Modello o delle norme interne, stabilite dallo stesso;

- violazione o elusione del sistema di controllo posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione previste dai protocolli;
- impedimento del controllo o dell'accesso alle informazioni o alla documentazione da parte dei soggetti preposti al controllo, incluso l'ODV;
- violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma o, in generale, al sistema delle deleghe, ad eccezione dei casi di necessità e di urgenza, di cui dovrà essere data tempestiva informazione all'assemblea dei Soci e agli altri organi di controllo e supervisione;
- violazione dell'obbligo di informativa all'ODV o all'eventuale soggetto sovraordinato circa i comportamenti diretti alla commissione di un reato presupposto.

La violazione delle regole del presente modello da parte dei soggetti apicali può determinare, attraverso una procedura rispettosa del principio del contraddittorio, di proporzionalità e di adeguatezza, l'irrogazione nei loro confronti di una delle seguenti sanzioni:

- ammonizione scritta: si applica nel caso di violazione non grave o colposa di una o più regole comportamentali o procedurali previste dal Modello;
- sospensione dalla carica e del compenso per un periodo non superiore a dodici mesi: si applica nel caso di gravi violazioni di una o più prescrizioni del Modello tali da comportare una possibile responsabilità dell'ente con applicazione delle sanzioni nello stesso previste;
- la destituzione dalla carica: si applica nei casi in cui la violazione sia stata così grave da compromettere irrimediabilmente il rapporto di fiducia esistente fra essi e l'ente.

L'irrogazione delle sanzioni o l'archiviazione del relativo procedimento nei confronti dell'organo amministrativo spetta all'Assemblea dei soci su proposta dell'ODV, al quale è affidato il compito di avviare e svolgere la relativa attività istruttoria, con conseguente proposta ogni qualvolta emerga il fumus di un'avvenuta infrazione.

Indipendentemente dall'applicazione della misura sanzionatoria, è fatta comunque salva la facoltà dell'ente di proporre azioni di responsabilità e risarcitorie, purché ne sussistano i presupposti.

### **2.7.6 Misure nei confronti dei consulenti e collaboratori esterni**

Ogni comportamento che integra una violazione del Modello, posto in essere da collaboratori, consulenti esterni e altri soggetti legati a 4C da rapporti contrattuali non di lavoro dipendente, può comportare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi contrattuali, l'applicazione di penali o la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento siano derivati danni alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa delle sanzioni previste dal D.lgs. 231/2001.



Il procedimento di applicazione delle misure nei confronti dei soggetti previsti dal presente paragrafo prevede il coinvolgimento dell'Area Legale e del vertice amministrativo della Società, il quale potrà concretamente emettere la formale contestazione e irrogare la sanzione.

### **2.7.7 Sistema disciplinare per le violazioni del sistema di segnalazione**

La Società adotta il presente Sistema Disciplinare per le violazioni del sistema di segnalazione, ai sensi dell'art. 6, co. 2, D.lgs. 231/2001 e dell'art. 21, co. 2, del Decreto Whistleblowing, prevedendo sanzioni disciplinari per le seguenti categorie di infrazioni sanzionabili:

- (I) Commissione di Ritorsioni;
- (II) Ostacolo alla presentazione di Segnalazioni;
- (III) Violazione dell'obbligo di riservatezza dell'identità dei Segnalanti, dei Segnalati, delle persone comunque menzionate nella Segnalazione e dei Facilitatori, nonché del contenuto delle Segnalazioni e della relativa documentazione;
- (IV) Mancato svolgimento dell'attività di verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute;
- (V) Segnalazioni, denunce, divulgazioni infondate delle quali sia accertata l'effettuazione con dolo e colpa grave;
- (VI) adozione di procedure non conformi a quelle di cui agli articoli 4 e 5 del Decreto Whistleblowing.

A tali categorie di infrazioni disciplinari saranno applicabili le sanzioni specificate nei paragrafi precedenti, in funzione della natura del rapporto con la Società e secondo un criterio generale di corrispondenza progressiva tra categoria di infrazioni e genere di sanzione.

Nell'ambito di tale criterio sistematico generale, la sanzione applicata in concreto dovrà tenere in specifica considerazione, caso per caso aggravante o attenuante secondo il principio di proporzionalità, la gravità della fattispecie oggettiva; il tipo e l'intensità dell'elemento soggettivo (dolo o colpa, grave, media o lieve); la circostanza che l'infrazione sia rimasta tentata od invece effettivamente compiuta; le conseguenze dannose eventualmente provocate, l'eventuale ravvedimento operoso; il ricorso di precedenti riconducibili alle suddette categorie disciplinari, anche laddove non integrante gli estremi della recidiva; il grado di diligenza e fiducia esigibili in ragione delle mansioni e/o della qualifica professionale e/o del ruolo aziendale dell'autore; ed ogni altra circostanza concreta altrimenti rilevante ai fini della graduazione della sanzione tra quelle astrattamente applicabili.

In ogni caso le sanzioni disciplinari saranno applicate indipendentemente:

- dalla determinazione o meno di danni come conseguenza della realizzazione delle corrispondenti infrazioni disciplinari;
- dalla mancata applicazione, da parte dell'ANAC, delle sanzioni amministrative pecuniarie previste per le stesse ipotesi dall'art. 21, co. 1, del Decreto Whistleblowing.

Per contro, salvo il rilievo di altre particolarità del caso concreto, saranno considerate una notevole aggravante:

- la circostanza che l'infrazione abbia determinato l'applicazione alla Società di una sanzione amministrativa pecuniaria ai sensi dell'art. 21, co. 1, del Decreto Whistleblowing;

- la commissione dell'infrazione da parte del Gestore delle Segnalazioni;
- il fatto che la violazione della riservatezza abbia determinato provvedimenti sanzionatori da parte dell'Autorità Garante per la protezione dei dati personali.

Infine, nei casi di segnalazioni, denunce o divulgazioni infondate delle quali sia accertata l'effettuazione con dolo o colpa grave, la determinazione di un danno per la Società sarà considerata massima aggravante. In tali casi, inoltre, la Società si riserva di richiedere al responsabile il conseguente risarcimento.

Le sanzioni disciplinari saranno applicate nel rispetto del Regolamento del personale dipendente, all'esito del procedimento di contestazione e ricezione delle giustificazioni, laddove queste ultime non risultassero fondate o sufficienti ai fini esimenti.

## 2.8 APPROVAZIONE, MODIFICA E ATTUAZIONE DEL MODELLO

### 2.8.1 Approvazione e adozione

L'adozione, l'efficace attuazione e l'emanazione del Modello costituiscono, ai sensi dell'articolo 6 comma 1 lettera a) del Decreto, atti di esclusiva competenza dell'organo amministrativo. È pertanto rimessa a quest'ultimo la responsabilità di approvare e adottare, mediante apposita determina, il Modello.

Conseguentemente, in applicazione di quanto sopra, il Modello 4C (prima adozione e successivo aggiornamento) è stato adottato con apposita determina dell'organo amministrativo.

### 2.8.2 Modifiche e integrazioni

Le successive modifiche e integrazioni dei principi di riferimento del Modello, finalizzate a consentire la continua rispondenza dello stesso alle eventuali successive prescrizioni del Decreto, sono anch'esse rimesse alla competenza dell'amministratore.

Fra le modifiche di carattere sostanziale rientrano:

- inserimento di ulteriori paragrafi nella Parta Speciale, a fronte di adeguamenti normativi e/o cambiamenti significativi nell'organizzazione - riferibili anche all'attribuzione dei compiti e delle responsabilità -, o nell'attività della Società;
- modifiche di alcune parti del presente documento;
- modifica del regolamento dell'ODV;
- modifica del sistema sanzionatorio;
- sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni contenute nel Modello, che ne abbiano dimostrato la non efficacia ai fini della prevenzione dei reati.

È riconosciuta all'organo amministrativo la facoltà di apportare eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale al presente documento, a condizione che il contenuto rimanga invariato nella sostanza, nonché apportare eventuali modifiche e integrazioni formali o poco rilevanti nella Parte Speciale.

Le modifiche alle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello sono oggetto di approvazione da parte dell'organo amministrativo. L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e/o dell'implementazione delle nuove procedure operative e ha facoltà di esprimere il proprio parere sulle modifiche apportate.

L'Organismo di Vigilanza vigila sulla corretta attuazione e diffusione degli aggiornamenti operati.

### **2.8.3 Attuazione del Modello**

È compito dell'organo amministrativo provvedere all'attuazione del Modello, mediante valutazione e approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi fondamentali dello stesso. Per l'individuazione di tali azioni, l'organo amministrativo si avvale del supporto dell'ODV.

Inoltre, l'organo amministrativo deve garantire l'aggiornamento delle aree di attività sensibili e della Parte Speciale del Modello al fine di rispondere il più tempestivamente possibile alle esigenze di adeguamento che si rendono necessarie di volta in volta.

Infine, l'efficacia e concreta attuazione del Modello adottato è garantita:

- dai responsabili delle varie aree di business/Funzioni della Società in relazione alle attività sensibili coinvolte;
- dall'ODV, grazie al corretto esercizio dei poteri di iniziativa e di controllo allo stesso conferiti in relazione alle attività svolte dalle singole aree/Funzioni della società.