



4Holders S.p.A.

Piazza Cavour 7, 20121 Milano

Capitale Sociale 55.556 euro PIVA IT08576570967

4Holders S.p.A

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001

Parte Generale

N. Rev.	Data	Motivazione
0	21/02/2022	Prima emissione in bozza
1	19/09/2022	Approvazione del CDA del 19/09/2022

Sommario

Definizioni.....	5
Introduzione	6
1.1. <i>Caratteristiche del documento</i>	6
1.2. <i>Obiettivi</i>	6
1.3. <i>Struttura del Modello Organizzativo</i>	7
1.4. <i>Destinatari del Modello</i>	8
1.5. <i>Obbligatorietà</i>	8
1.6. <i>Efficacia del modello di fronte ai terzi</i>	9
2. Il Decreto legislativo 231	10
2.1. <i>la Responsabilità della società</i>	10
2.2. <i>L'esonero della responsabilità</i>	10
2.3. <i>Fattispecie di reato</i>	11
2.4. <i>Apparato sanzionatorio</i>	13
2.5. <i>Delitti tentati</i>	13
2.6. <i>Delitti commessi all'estero</i>	14
2.7. <i>Le linee guida di Confindustria</i>	14
3. Il Modello 231 di 4HOLDERS	16
3.1. <i>La funzione del Modello</i>	16
3.2. <i>Raccordo con le Procedure aziendali</i>	16
3.3. <i>Principi cardine del Modello</i>	16
3.4. <i>Sistema Sanzionatorio</i>	17
3.5. <i>Fasi del Progetto e Metodologia utilizzata</i>	17
3.6. <i>Mappatura della aree sensibili</i>	18
3.7. <i>Analisi e valutazione del rischio inerente</i>	19
3.8. <i>Analisi e valutazione dei controlli esistenti</i>	20
3.9. <i>Analisi e valutazione del rischio residuale</i>	21
3.10. <i>Gap Analysis</i>	21
3.11. <i>Analisi dei rischi</i>	21
4. La Società 4Holders	25
4.1. <i>Il sistema di governo ed il sistema autorizzativo</i>	25
4.2. <i>La struttura organizzativa</i>	27

5.	Codice Etico.....	28
6.	Organismo di Vigilanza	29
6.1.	<i>Composizione</i>	29
6.2.	<i>Cessazione dalla carica</i>	30
6.3.	<i>Compiti, poteri e mezzi</i>	31
6.4.	<i>Poteri di accesso</i>	34
6.5.	<i>Raccolta e conservazione delle informazioni</i>	34
6.6.	<i>Obblighi di riservatezza</i>	34
6.7.	<i>Regolamento di funzionamento</i>	35
7.	Flussi informativi.....	36
7.1.	<i>Flussi informativi dall'Organismo di Vigilanza verso i vertici societari</i>	36
7.2.	<i>Segnalazione dai dipendenti all'Organismo di Vigilanza</i>	36
7.3.	<i>Garanzia di molteplicità di canali, di anonimato e di non ritorsione (ai sensi della Legge 30 novembre 2017, n. 179 sul "Whistleblowing")</i>	37
7.4.	<i>Nomina "Referenti" Organismo di Vigilanza</i>	37
7.5.	<i>Flussi informativi dai referenti dell'Organismo di Vigilanza</i>	37
7.6.	<i>Flussi informativi generali</i>	38
7.7.	<i>flussi informativi specifici</i>	38
7.8.	<i>Altri flussi informativi</i>	39
8.	Comunicazione e formazione del modello	40
8.1.	<i>Premessa</i>	40
8.2.	<i>Piano di comunicazione verso i componenti degli organi sociali</i>	40
8.3.	<i>Piano di comunicazione e formazione verso i dipendenti</i>	40
8.4.	<i>Piano di comunicazione e formazione verso i collaboratori esterni</i>	42

Definizioni

4Holders o Società: 4Holders S.p.A.

D. Lgs. 231/01: Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231.

Attività sensibile: attività il cui svolgimento espone la Società al rischio di reati di cui al D.Lgs. 231/2001.

CCNL: Contratto Collettivo Nazionale Lavoro in vigore, applicato da 4Holders S.p.A.

Codice Etico o Codice: Codice Etico adottato dalla Società con delibera del Consiglio di Amministrazione aziendale.

Consulente/i: persona fisica o giuridica che agisce in nome e per conto di 4Holders sulla base di un mandato o di un contratto di consulenza o collaborazione.

Dipendenti: persona fisica facente parte di 4Holders in forza di un contratto di lavoro subordinato, a tempo indeterminato o determinato, di somministrazione, di stage.

Modello 231 o Modello organizzativo: Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001 adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione.

Organismo di Vigilanza o OdV: organismo previsto dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché dell'aggiornamento dello stesso sulla base delle mutate esigenze di controllo.

Organi Sociali: eventuali Consiglio di Amministrazione e Revisore dei conti di 4Holders, sia nella loro dimensione collegiale che come singoli componenti.

P.A.: Pubblica Amministrazione, intesa come insieme di tutte le funzioni di carattere pubblicistico (legislativa, amministrativa e giudiziaria) dello Stato o di altri enti pubblici ovvero soggetti privati che svolgono mansioni in nome e per conto di un organismo pubblico.

Partner: controparti contrattuali di 4Holders i quali, in modo diretto o indiretto, contribuiscano al processo di erogazione del servizio, ovvero soggetti con i quali la Società stipuli una qualunque forma di collaborazione (procacciatori d'affari, agenti, soggetti con i quali la Società formi associazioni, consorzi, ecc.).

INTRODUZIONE

1.1. CARATTERISTICHE DEL DOCUMENTO

Il presente documento è redatto in adozione alle indicazioni contenute nel D. Lgs. 231/01 (nel seguito – per brevità espositiva anche - Decreto) e costituisce il riferimento di gestione finalizzato all’istituzione di un sistema di prevenzione e controllo aziendale atto a prevenire la commissione degli illeciti previsti dal decreto.

L’originale del documento è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione della 4Holders S.p.A. (di seguito anche la “società”, “azienda” o “4Holders”), con delibera del _____, in via di autoregolamento, ed è pertanto modificabile in ogni tempo dallo stesso Organo.

Il Modello viene approvato ed adottato dall’Amministratore Delegato e viene predisposto tenuto conto delle procedure attualmente vigenti all’interno della Società e delle esperienze acquisite nel corso degli anni e sarà, comunque, sottoposto a continua verifica e riesame secondo le regole del Modello stesso.

1.2. OBIETTIVI

L’attuazione del Modello 231 di organizzazione, gestione e controllo risponde alla convinzione dell’azienda che ogni elemento utile al fine di ricercare condizioni di correttezza e trasparenza nella gestione delle attività aziendali è meritevole di attenzione sia per l’immagine della società sia per la piena tutela degli interessi degli *stakeholder* aziendali.

La scelta di adozione del Modello si ritiene che possa costituire un potente strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i soggetti che operano per conto di 4Holders affinché questi, nell’espletamento delle loro attività, siano indotti a comportamenti ispirati dall’etica della responsabilità ed in linea con le diverse disposizioni di legge.

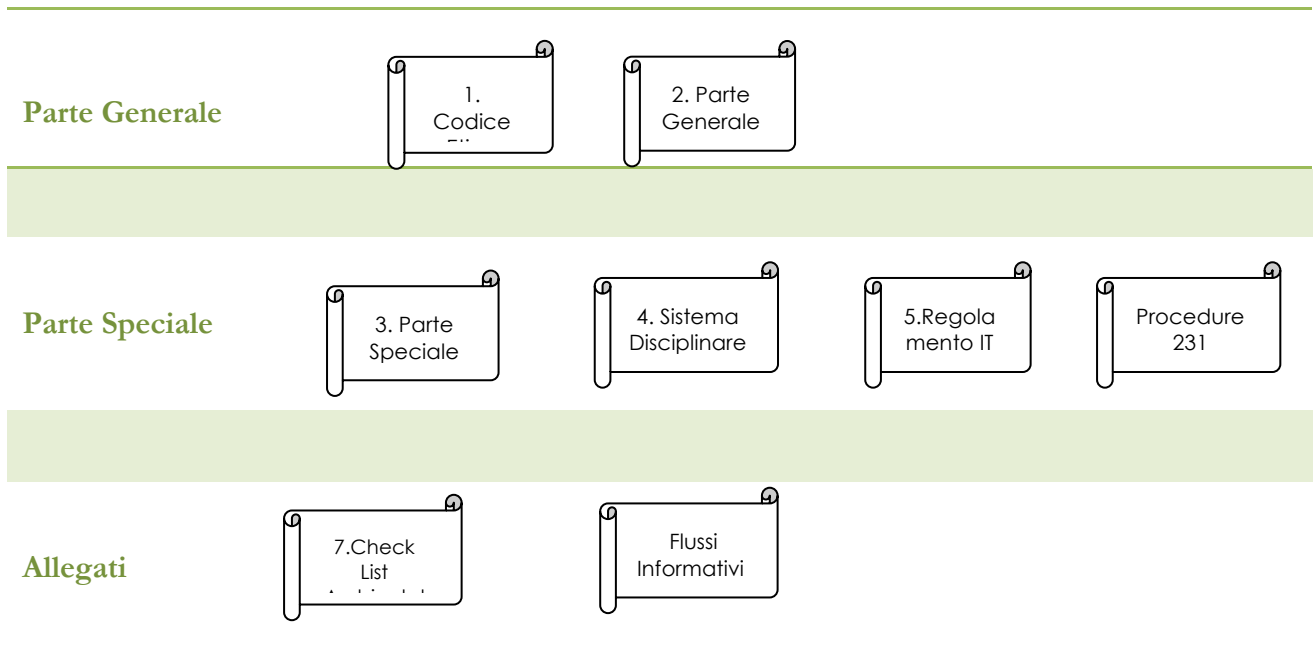
Obiettivo del presente documento è definire il Modello 231 di 4Holders, ossia il modello organizzativo, gestionale e di controllo e le iniziative regolamentari da adottare per il rispetto della disciplina specifica sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche (D. Lgs. 231/2001) e la limitazione dei rischi correlati.

In particolare, mediante la mappatura dei rischi e la formalizzazione dei processi a rischio reato, il modello si propone le finalità di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della società, una piena consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione di alcune disposizioni normative, in un illecito passibile di sanzioni sul piano penale e amministrativo;
- rendere tali soggetti consapevoli che tali comportamenti illeciti potrebbero comportare sanzioni pecuniarie ed interdittive nei confronti dell’azienda, prevedendo pertanto un sistema disciplinare interno aziendale per le violazioni della previsione contenute nel Modello 231.
- sottolineare come i comportamenti illeciti siano fortemente condannati e contrari agli interessi di 4Holders, anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio, poiché sono comportamenti contrari ai principi etico-sociali della società oltre che alle disposizioni di legge;
- consentire a 4Holders, grazie ad un monitoraggio costante dei processi sensibili e quindi dei rischi di commissione di reato, di reagire tempestivamente al fine di prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi.

1.3. STRUTTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Allo scopo di attribuire un margine di dinamicità collegato alla possibile evoluzione della normativa, il Modello è stato strutturato nel modo seguente:



1. Codice Etico.
2. Parte Generale, che contiene:
 - una sintesi del D.Lgs. 231/2001;
 - la struttura del Modello di organizzazione, gestione e controllo di 4Holders
 - le attività di formazione e comunicazione del Modello di organizzazione, gestione controllo ex D.Lgs. 231/2001;
 - l'individuazione per la nomina dell'Organismo di Vigilanza, ex art. 6, D.Lgs. 231/2001;
 - Il funzionamento dei Flussi Informativi verso l'OdV;
 - la struttura di *Governance* e l'assetto organizzativo di 4Holders
3. Parte Speciale, che contiene:
 - L'elencazione dei reati previsti nel decreto;
 - la rilevanza dei singoli reati per 4Holders;
 - l'identificazione dei presidi esistenti e da attuare per la prevenzione, le regole di condotta generali relativi alla prevenzione del rischio di commissione dei reati.
4. Sistema disciplinare;
5. Regolamento IT;
6. Procedure 231;
7. Analisi rischi (Check list) in tema di salute e sicurezza sul lavoro;

Gli allegati costituiscono, a tutti gli effetti, parte integrante del Modello e mirano a rendere operative ed applicabili le linee generali e le regole di condotta contenute nella parte generale e nelle parti speciali.

Nel definire il “Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo” la Società ha adottato un approccio progettuale che consente di utilizzare e integrare in tale Modello, le regole attualmente esistenti.

Tale approccio:

- consente di valorizzare al meglio il patrimonio già esistente in azienda in termini di politiche, regole e normative interne che indirizzano e governano la gestione dei rischi e l'effettuazione dei controlli;
- rende disponibile in tempi brevi un'integrazione all'impianto normativo e metodologico da diffondere all'interno della struttura aziendale, che potrà comunque essere perfezionato nel tempo;
- permette di gestire con una modalità univoca tutte le regole operative aziendali, incluse quelle relative alle “aree sensibili”.

1.4. DESTINATARI DEL MODELLO

In base alle indicazioni contenute nel Decreto sono identificati come destinatari principali del modello, in relazione alla loro capacità di agire e ai poteri riconosciuti e formalizzati nelle procure/deleghe:

- soggetti apicali:** soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché i soggetti che esercitano di fatto la gestione e il controllo sulla stessa;
- soggetti sottoposti:** soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali;
- soggetti terzi alla società,** diversi da quelli individuati nei punti precedenti, nell'ambito delle relazioni di lavoro e/o d'affari instaurate con la società.

Al fine di garantire trasparenza al processo decisionale e di identificare le responsabilità apicali, ferme restando le procedure necessarie per tutte le deleghe che richiedono atti notarili, si è stabilito che i poteri di delega devono:

- ✓ essere espressi in maniera puntuale;
- ✓ risultare dal regolamento delle strutture, quando necessario e dove applicabile;
- ✓ risultare da un documento scritto e firmato dal referente gerarchico e dall'interessato, nel caso in cui la formula del mansionario sia, per ragioni di opportunità, generica o assente;
- ✓ essere archiviate presso l'Ufficio Responsabile del Personale.

L'organigramma della società è depositato presso l'Ufficio Amministrativo.

I soggetti apicali, destinatari del seguente modello sono individuati in apposito elenco, in base alle deleghe e ai poteri di rappresentanza ad essi conferiti.

1.5. OBBLIGATORIETÀ

E' fatto obbligo agli Amministratori, ai Dirigenti e a tutto il personale di osservare scrupolosamente le norme e le disposizioni che compongono il presente modello organizzativo, di gestione e controllo.

4Holders si impegna a dare adeguata diffusione al Modello 231 e il Codice Etico, sia mediante la sua pubblicazione sul sito aziendale, sia attraverso la libera consultazione di una copia cartacea, conservata presso l'Ufficio dell'Organismo di Vigilanza in modo da:

1. diffondere, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, soprattutto nell'ambito delle attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere in un comportamento illecito perseguibile a norma di legge e passibile di sanzioni anche nei confronti dell'azienda;
2. evidenziare che comportamenti illeciti sono decisamente condannati in quanto contrari alle disposizioni di legge e ai principi cui la Società intende attenersi nella conduzione dei propri affari

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo descritto nel presente documento entra in vigore con la sua approvazione e da quel momento assume natura formale e sostanziale di "regolamento interno" e come tale ha efficacia cogente.

Eventuali violazioni delle norme di comportamento disciplinate nel Modello e/o nelle procedure allo stesso collegate costituiscono inadempimento delle obbligazioni derivanti dal contratto di lavoro e illecito disciplinare.

L'applicazione di sanzioni disciplinari, riferendosi alla violazione di un "regolamento interno", prescinde dal sorgere e dall'esito di un eventuale procedimento penale.

Il dipendente che incorra in una violazione delle norme di condotta prescritte dal presente Modello Organizzativo è soggetto ad azione disciplinare, in ottemperanza da quanto previsto e disciplinato dal Sistema disciplinare allegato al presente Modello. I provvedimenti e le sanzioni disciplinari sono adottati in ottemperanza del principio della gradualità e proporzionalità della sanzione rispetto alla gravità della violazione commessa e in conformità alle leggi e ai regolamenti vigenti nel nostro ordinamento giuridico e alle previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, nel rispetto delle procedure di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

Il documento Modello Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001, nella sua parte generale, è inoltre divulgato all'esterno tramite il sito internet di 4Holders (www.4Holders.it).

2. IL DECRETO LEGISLATIVO 231

2.1. LA RESPONSABILITÀ DELLA SOCIETÀ

Il Decreto 231/01 ha introdotto una responsabilità per la Società (e, quindi, anche a carico di 4Holders) definita amministrativa, correlata e conseguente:

- alla commissione di determinati reati, contemplati dal D.Lgs. 231/01 (c.d. reati- presupposto), e
- all'interesse o vantaggio¹ (esclusivo o concorrente) della società medesima.

Affinché sia configurabile la responsabilità della società è necessario che il reato-presupposto venga commesso da:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della società stessa (i Soggetti Apicali già illustrati nelle Definizioni);
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali (i Soggetti Sottoposti già illustrati nelle Definizioni).

La condotta delittuosa posta in essere da una di queste categorie di soggetti integra due distinti illeciti:

- da un lato, un reato ascrivibile all'individuo che lo ha commesso, punito con sanzione penale;
- dall'altro lato, un illecito amministrativo a carico della società, punito con sanzione amministrativa.

2.2. L'ESONERO DELLA RESPONSABILITÀ

L'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 prevede che la Società possa essere esonerata dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati se prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quelli verificatisi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone fisiche hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lettera b).

¹ L'esatta definizione di "interesse" e "vantaggio", e la loro distinzione, ha suscitato vivaci polemiche. In genere, si ritiene che l'interesse consista nel conseguimento di una determinata finalità, preesistente alla commissione del reato e, quindi, da valutare ex ante. Viceversa, il vantaggio è ogni concreta acquisizione per l'ente, da valutarsi ex post come conseguenza della commissione del reato. Tanto l'interesse quanto il vantaggio vengono, di regola, equiparati al "profitto", ma in giurisprudenza si ritiene che possano avere valenza anche non economica.

Il D. Lgs. 231/2001 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi devono rispondere - in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati - alle seguenti esigenze:

- a. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati;
- b. predisporre specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
- c. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- d. prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello organizzativo;
- e. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello organizzativo.

La Società, quindi, ha la possibilità di esimersi da responsabilità al ricorrere di determinate condizioni, differenti a seconda che il reato-presupposto sia stato commesso da un Soggetto Apicale o da un Soggetto Sottoposto:

- se il reato è stato commesso da un Soggetto Apicale, la società non risponde se prova che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello idoneo a prevenire il reato commesso nel caso di specie. Inoltre, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento, deve essere stato affidato ad un OdV dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo. Ancora, il Soggetto Apicale deve aver commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello. Infine, non deve esserci stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV (art. 6, comma 1, Decreto 231/01);
- se il reato è stato commesso da un Soggetto Sottoposto, la società è esente da responsabilità solo se prova che la commissione del reato non è stata consentita dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza posti in capo ai Soggetti Apicali (art. 7, comma 1, Decreto 231/01).

Il dettato normativo appare richiamare il noto sistema di gestione dei rischi (c.d. risk management) del quale indica espressamente le fasi di articolazione, ovvero:

- a) mappatura delle aree a rischio di reato, ossia individuazione delle aree o settori e delle modalità attraverso le quali possono verificarsi eventi sfavorevoli in grado di pregiudicare gli obiettivi aziendali nonché quelli indicati nel d.lgs. n. 231/2001;
- b) individuazione del sistema di controllo più idoneo per ricondurre ad un livello accettabile i rischi identificati, attraverso la definizione di procedure di programmazione della attività aziendale (protocolli decisionali e di gestione delle risorse finanziarie).

2.3. FATTISPECIE DI REATO

Le fattispecie di reato rilevanti - in base al D. Lgs. 231/2001 - al fine di configurare la responsabilità amministrativa dell'Ente/Società sono espressamente elencate dal Legislatore e sono comprese nelle seguenti categorie (nelle parti speciali sono descritti e analizzati i reati che interessano l'attività di 4Holders):

Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico [art. 24 D. Lgs. n. 231/01]; art. 316-bis c.p.; art. 316-ter c.p.; art. 640, comma primo, n. 1 c.p.; art. 640-bis c.p.; art. 640-ter c.p.

Delitti informatici e trattamento illecito di dati [art. 24-bis D. Lgs. n. 231/01]: art. 491 bis; art. 615-ter c.p.; art. 615-quater c.p.; art. 615-quinquies c.p.; art. 617-quater c.p.; art. 617-quinquies c.p.; art. 635-bis c.p.; art. 635-ter c.p.; art. 635-quater c.p.; art. 635-quinquies c.p.; art. 640-quinquies c.p.

Delitti di criminalità organizzata [art. 24-ter D. Lgs. n. 231/01]: art. 416, sesto comma c.p.; art. 416-bis c.p.; art. 416-ter c.p.; art. 630 c.p.; art. 74 DPR 309/90; art. 416, ad eccezione del sesto comma, c.p.; art. 407 comma 2, lettera a), n. 5, c.p.

Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione [art. 25 D. Lgs. n. 231/01]: art. 317 c.p.; art. 318 c.p.; art. 319 c.p.; art. 319-ter c.p.; art. 320 c.p.; art. 322 c.p.; art. 322-bis c.p.; art. 319-quater c.p..

Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento [art. 25-bis D. Lgs. n. 231/01]: art. 453 c.p.; art. 454 c.p.; art. 455 c.p.; art. 457 c.p.; art. 459 c.p.; art. 460 c.p.; art. 461 c.p.; art. 464 c.p.; art. 473 del c.p.; 474 c.p.

Delitti contro l'industria e il commercio [art. 25-bis1 D. Lgs. n. 231/01]: art. 513 c.p.; art. 515 c.p.; art. 516 c.p.; art. 517 c.p.; art. 517-ter c.p.; art. 517-quater c.p.; art. 513-bis c.p.; art. 514 c.p.

Reati societari [art. 25-ter D. Lgs. n. 231/01]: art. 2621 c.c.; art. 2622 c.c.; art. 173-bis TUF; art. 2625 c.c.; art. 2632 c.c.; art. 2626 c.c.; art. 2627 c.c.; art. 2628 c.c.; art. 2629 c.c.; art. 2629- bis c.c.; art. 2633 c.c.; art. 2636 c.c.; art. 2637 c.c.; art. 2638 c.c.; art. 2635 c.c.; art. 2635 bis c.c.

Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico [art. 25-quater D. Lgs. n. 231/01]: art. 270 c.p.; art. 270-bis c.p.; art. 270-ter c.p.; art. 270-quater c.p.; art. 270-quinquies c.p.; art. 280 c.p.; art. 289-bis c.p.; art. 302 c.p.; artt. 304 e 305 c.p.; artt. 306 e 307 c.p..

Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili [art. 25-quater1 D. Lgs. n. 231/01]: art. 583-bis c.p..

Delitti contro la personalità individuale [art. 25-quinquies D. Lgs. n. 231/01]: art. 600 c.p.; art. 600-bis c.p.; art. 600-ter c.p.; art. 600-quater c.p.; art. 600-quinquies c.p.; art. 601 c.p.; art. 602 c.p.; art. 600-quater.1 c.p.; art. 609-undecies c.p.; art. 603-*bis* c.p..

Abusi di mercato [art. 25-sexies D. Lgs. n. 231/01]: art. 184 TUF; art. 185 TUF.

Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro [art. 25-septies D. Lgs. n. 231/01]: art. 589 c.p.; art. 590 comma 3 c.p.

Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita [art. 25-octies, D. Lgs. 231/01]: art. 648 c.p.; art. 648-bis c.p.; art. 648-ter c.p.; 648-ter1.

Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore [art. 25-novies D.Lgs. n. 231/01]: art. 171, l. 633/1941 comma 1 lett a) *bis*; art. 171, l. 633/1941 comma 3; art. 171-bis l. 633/1941 comma 1; art. 171-*bis* l. 633/1941 comma 2; art. 171-*ter* l. 633/1941; art. 171-*septies* l. 633/1941; art. 171-*octies* l. 633/1941;

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria [art. 25-decies, D.Lgs. 231/01]: art. 377-bis c.p.

Delitti in materia ambientale [art. 25-undecies, D.Lgs. 231/01]: art. 727-bis c.p.; art. 733-bis c.p.; violazione art. 452-bis c.p.; violazione art. 452-quater c.p., 452-quinquies c.p.; articolo 452-octies; art. 452-sexies. art. 137, commi 2 e 3, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152; art. 137, comma 5, primo e secondo periodo, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152; art. 137, comma 11, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152; art. 137, comma 13, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152.; art. 256, comma 1, lett. a) e b), D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152; art. 256, comma 3, primo e secondo periodo, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152; art. 256, comma 4, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152; art. 256, comma 5, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152; art. 256, comma 6, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152; art. 258, comma 4 e art. 260-bis, commi 6 e 7, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152; art. 259, comma 1, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152; art. 260, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152; art.

260-bis, comma 8, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152.; art. 257, commi 1 e 2, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152; art. 279, comma 5, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152; commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione (Convenzione di a Washington del 3 marzo 1973); art.1, commi 1 e 2 e art. 2, commi 1 e 2, l. 7 febbraio 1992, n. 150; art. 3-bis, l. 7 febbraio 1992, n. 150; art. 3, comma 6, l. 28 dicembre 1993, n. 549; art. 8, commi 1 e 2, D.Lgs. 6 novembre 2007, n. 202; (art. 9, commi 1 e 2, D.Lgs. 6 novembre 2007, n. 202).

Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare e ingresso illecito ed il favoreggiamento dell'immigrazione clandestina [art. 25-duodecies, D.Lgs. 231/01]: art. 22, comma 12-bis, 12 commi 3, 3-bis e 3-ter, 5 del D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286;

Istigazione e incitamento al razzismo e alla xenofobia (art. 25-terdecies D.Lgs. 231/01 (Razzismo e xenofobia) Legge n. 167/ 2017);

Reati transnazionali [Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10].

2.4. APPARATO SANZIONATORIO

Le sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001 a carico della Società in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati sono:

- **sanzione pecuniaria** applicata per quote (da un minimo di € 258,00 fino ad un massimo di € 1.549,00 ciascuna) fino a un massimo di € 1.549.370,69 (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- **sanzioni interdittive** (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, che, a loro volta, possono consistere in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la pubblica amministrazione;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- **confisca** (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- **pubblicazione della sentenza** (solo in caso di applicazione all'Ente di una sanzione interdittiva).

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

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

2.5. DELITTI TENTATI

L'art. 26 del Decreto 231/01 dispone che, nei casi di commissione del reato nelle forme del tentativo, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà. La definizione di delitto tentato è data dall'art. 56, comma 1, c.p., secondo cui «chi compie atti idonei, diretti in modo non equivoco a commettere un delitto [...] se l'azione non si compie o l'evento non si

verifica». È, invece, esclusa l'irrogazione di sanzioni se la società volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

2.6. DELITTI COMMESSI ALL'ESTERO

Secondo l'art. 4 del D.Lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati – contemplati dallo stesso D.Lgs. 231/2001 – commessi all'estero, purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Il D.lg. 231 contiene dunque una disposizione, ispirata al principio di universalità della giurisdizione, in base alla quale un ente può rispondere in relazione ai reati commessi all'estero (art 4).

Con tale previsione si è voluta estendere la possibile responsabilità dell'ente anche al di fuori dei circoscritti casi in cui tale responsabilità consegua incondizionata alla commissione dei reati indicati nell'art 7 c.p.

- Presupposti generali:
 - reato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente da un soggetto apicale (art 5 d.lgs. 231);
 - mancata adozione ed effettiva attuazione dei c.d. compliance programs. (art 6-7 D.lgs. 231)
- Presupposti specifici (art 4 d.lgs. 231):
 - 1) il reato deve essere commesso all'estero dal soggetto apicale;
 - 2) l'ente deve avere la sede principale in Italia;
 - 3) l'ente può rispondere nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 c.p.;
 - 4) se sussistono i casi e le condizioni indicate sub 3), l'ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
 - 5) infine, nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo.

Esemplificando: se il soggetto apicale - cittadino italiano o straniero - commette all'estero uno tra questi delitti nell'interesse dell'ente, quest'ultimo potrà essere sanzionato ai sensi del D.lgs. 231.

I reati in oggetto sono quelli disciplinati dal D.lgs. 231/2001, agli artt. 24 e ss., e devono essere stati commessi all'estero da soggetti appartenenti ad una succursale di un ente con sede principale in Italia.

2.7. LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

In attuazione di quanto previsto all'art. 6, comma 3, del citato decreto, Confindustria, ha definito le proprie Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo nelle quali vengono fornite alle imprese associate indicazioni metodologiche su come individuare le aree di rischio e strutturare il Modello di organizzazione, gestione e controllo. Le Linee Guida suggeriscono alle Società di utilizzare i processi di *risk assessment* e *risk management* e prevedono le seguenti fasi per la definizione del Modello:

- l'identificazione dei rischi;
- la predisposizione e/o l'implementazione di un sistema di controllo idoneo a prevenire il rischio di cui sopra attraverso l'adozione di specifici protocolli.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:

1. codice etico;

2. sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo quali, ad esempio, la contrapposizione di funzioni;
3. procedure manuali e/o informatiche tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo;
4. poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese;
5. sistemi di controllo e gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
6. comunicazione al personale e sua formazione.

Componenti queste che devono essere informate ai principi di:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni;
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal Modello;
- autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione dell'organismo di vigilanza.

Le Linee Guida di Confindustria sono state trasmesse, prima della loro diffusione, al Ministero della Giustizia, ai sensi dell'art. 6, comma 3 del Decreto Legislativo n. 231/2001, affinché quest'ultimo potesse esprimere le proprie osservazioni entro trenta giorni. Il Ministero non ha, però, formulato alcuna osservazione entro tale termine. Con decreto ministeriale 26 giugno 2003, n. 201 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 179 del 4 agosto 2003 ed entrato in vigore il 19 agosto 2003), il Ministero della Giustizia ha previsto che il Direttore Generale della giustizia penale presso il Ministero:

- esamini i codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti, inclusi i codici di comportamento già inviati al Ministero fino alla data di entrata in vigore del decreto stesso;
- possa comunicare all'associazione rappresentativa di categoria – entro trenta giorni decorrenti dalla data di ricevimento del codice di comportamento o, per i codici di comportamento inviati al Ministero fino alla data di entrata in vigore del decreto stesso, entro trenta giorni da tale data – eventuali osservazioni sull'idoneità del codice di comportamento a fornire indicazioni specifiche di settore per l'adozione e l'attuazione dei modelli di organizzazione e di gestione. Le Linee Guida Confindustria sono state approvate dal Ministero della Giustizia con D.M. del 4.12.2003.

Successivamente, in data 31.03.2008 Confindustria ha pubblicato l'aggiornamento delle Linee Guida in parola, di cui si è tenuto conto nella redazione del presente Modello. Il presente Modello tiene altresì conto dell'ultimo aggiornamento delle Linee Guida di Confindustria del marzo 2014. I contenuti del presente documento, nel caso in cui fossero emanate ulteriori Linee Guida di Confindustria, potranno essere successivamente adeguati, su iniziativa dell'Organismo di Vigilanza della Società, previa approvazione del Consiglio di Amministrazione.

3. IL MODELLO 231 DI 4HOLDERS

3.1. LA FUNZIONE DEL MODELLO

Il presente Modello intende configurare un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo, *ex ante* ed *ex post*, volto a prevenire ed a ridurre il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto Legislativo n. 231/2001. In particolare, l'individuazione delle attività esposte al rischio di reato e la loro proceduralizzazione in un efficace sistema di controlli, si propone di:

- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto di 4Holders pienamente consapevoli dei rischi di poter incorrere, in caso di violazioni delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, su piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da 4Holders, in quanto (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico - sociali cui 4Holders intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- consentire alla Società, grazie a un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi. Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di radicare nei Dipendenti, Organi aziendali, Consulenti e Partner, che operino per conto o nell'interesse della Società nell'ambito delle aree di attività a rischio, il rispetto dei ruoli, delle modalità operative, dei protocolli e, in altre parole, del Modello organizzativo adottato e la consapevolezza del valore sociale di tale Modello al fine di prevenire i reati.

3.2. RACCORDO CON LE PROCEDURE AZIENDALI

Nella predisposizione del presente documento, si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e di controllo delle aree di rischio.

4Holders risulta in realtà una società altamente responsabilizzata, grazie alla cultura etica diffusa e i suoi dipendenti sono consapevoli e osservano diligentemente tutti regolamenti e le procedure vigenti in azienda.

Si precisa che le Procedure Aziendali che svolgono il ruolo di "presidio" nelle attività sensibili ai fini del D. Lgs. 231/2001 sono da considerare, a tutti gli effetti, parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001. A tale scopo l'organismo di vigilanza dovrà tener conto, nel suo esercizio di controllo sulla osservanza dei presidi posti dal D. Lgs. 231/2001, oltre al presente modello organizzativo e tutte le sue parti, anche di tutte quelle procedure esistenti in azienda.

3.3. PRINCIPI CARDINE DEL MODELLO

Principi cardine a cui il Modello si ispira, oltre a quanto sopra indicato, sono:

- le Linee Guida di Confindustria, in base alle quali è stata predisposta la mappatura delle aree di attività a rischio;
- i requisiti indicati dal D. Lgs. 231/2001 ed in particolare:
 - l'attribuzione ad un organismo di vigilanza interno del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello, anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali ed il diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del Decreto Legislativo n. 231/2001;
 - l'attività di verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*);
 - l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite previste nel Codice Etico;
- i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno ed in particolare:
 - ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua;
 - nessuno deve poter gestire in autonomia un intero processo, ovvero deve essere rispettato il principio della separazione delle funzioni;
 - i poteri autorizzativi devono essere assegnati coerentemente con le responsabilità assegnate;
 - il sistema di controllo deve documentare l'effettuazione dei controlli, compresa la supervisione;
 - la comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni rilevanti.

3.4. SISTEMA SANZIONATORIO

Elemento essenziale per il funzionamento del presente Modello è il sistema sanzionatorio dei comportamenti e delle attività contrastanti con le indicazioni e le condotte prescritte e raccomandate.

Il sistema sanzionatorio prevede una differenziazione per fattispecie e ruolo dei soggetti interessati:

- Lavoratori Dipendenti a tempo indeterminato, tempo determinato e comunque equiparabili (esclusi i Dirigenti):
- Dirigenti: 4Holders provvede ad inserire nelle singole lettere-contratto un'apposita clausola che preveda la sanzionabilità di condotte contrastanti con le norme di cui al Decreto 231/01 e con il Modello.
- Consiglieri di Amministrazione: è richiesta, al momento dell'accettazione del mandato, la sottoscrizione ed adesione al Modello adottato da 4Holders, con la previsione che, in caso di violazione dello stesso, l'OdV provveda ad informare l'Amministratore Delegato per le necessarie iniziative sulla base delle norme per tempo vigenti.
- Professionisti, fornitori: nei relativi contratti deve essere inserito un esplicito riferimento alla scelta effettuata da 4Holders in merito alla compliance al Decreto 231/01 e all'obbligo di rispettare le Linee di condotta enunciate nel Codice Etico e di Comportamento e dal Modello.

3.5. FASI DEL PROGETTO E METODOLOGIA UTILIZZATA

Al fine di realizzare ed implementare il Modello Organizzativo e di gestione sono state previste e realizzate una serie di fasi operative:

- **Fase 1: Pianificazione:** Tale fase ha previsto la raccolta della documentazione ed il reperimento delle informazioni utili alla conoscenza dell'attività e del sistema organizzativo della Società.
- **Fase 2: Diagnosi:** Tale fase è stata strettamente funzionale all'identificazione delle attività aziendali teoricamente esposte ai rischi D.Lgs. n. 231/2001. Essa ha preso avvio con lo svolgimento di apposite interviste e con la somministrazione di questionari "ad hoc" alle funzioni aziendali che individuate concordemente con la Società in base alle specifiche competenze. Le informazioni così acquisite hanno consentito:
 - l'individuazione delle attività aziendali potenzialmente esposte ai rischi ex D.Lgs. n. 231/2001. Tale attività è stata svolta mediante l'attribuzione di punteggi conferiti in base ad appositi indicatori "drivers" di "gravità" o "probabilità", convenzionalmente riconosciuti dalla *practice* nazionale ed internazionale nella conduzione dell'attività di rilevazione dei rischi;
 - l'analisi preliminare del *sistema organizzativo* aziendale nel suo complesso.
- **Fase 3: Progettazione** Completamento della "*As is analysis*" e svolgimento della "*Gap analysis*", da cui sono scaturite, di concerto con la Società, possibili ipotesi di miglioramento del sistema organizzativo con lo scopo di limitare, ragionevolmente, l'esposizione della Società di fronte ai rischi individuati nella fase precedente. La fase si è sviluppata nei seguenti momenti:
 - *As is analysis* e gap delle procedure operative esistenti
 - elaborazione di raccomandazioni e suggerimenti per il miglioramento del complesso organizzativo societario;
- **Fase 4: Predisposizione** Tale fase è stata necessaria alla predisposizione e/o adattamento degli strumenti organizzativi ritenuti più opportuni a valorizzare l'efficacia dell'azione di prevenzione dei reati ed in particolare nella:
 - individuazione ed impostazione di procedure operative per le aree a rischio
 - elaborazione e redazione del codice di condotta/etico
 - elaborazione e redazione del sistema disciplinare/sanzionatorio interno ai fini 231/2001
 - definizione dei compiti e delle responsabilità dell'organismo di vigilanza e sua istituzione
 - definizione e redazione del Regolamento e dello Statuto dell'Organismo di Vigilanza
 - predisposizione del piano di formazione aziendale e definizione delle modalità di reporting interno;
- **Fase 5: Implementazione:** Rendere operativo il Modello nel suo complesso mediante la definitiva adozione degli elementi di cui si compone il Modello.

3.6. MAPPATURA DELLA AREE SENSIBILI

L'art. 6, co. 2, del D. Lgs. n. 231/2001, indica le caratteristiche essenziali per la costruzione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo. In particolare, le lettere a) e b) della citata disposizione si riferiscono espressamente ad un tipico sistema di gestione dei rischi (ciò che abbiamo definito "risk management").

Le Linee Guida di Confindustria segnalano espressamente le due fasi principali in cui un simile sistema deve articolarsi:

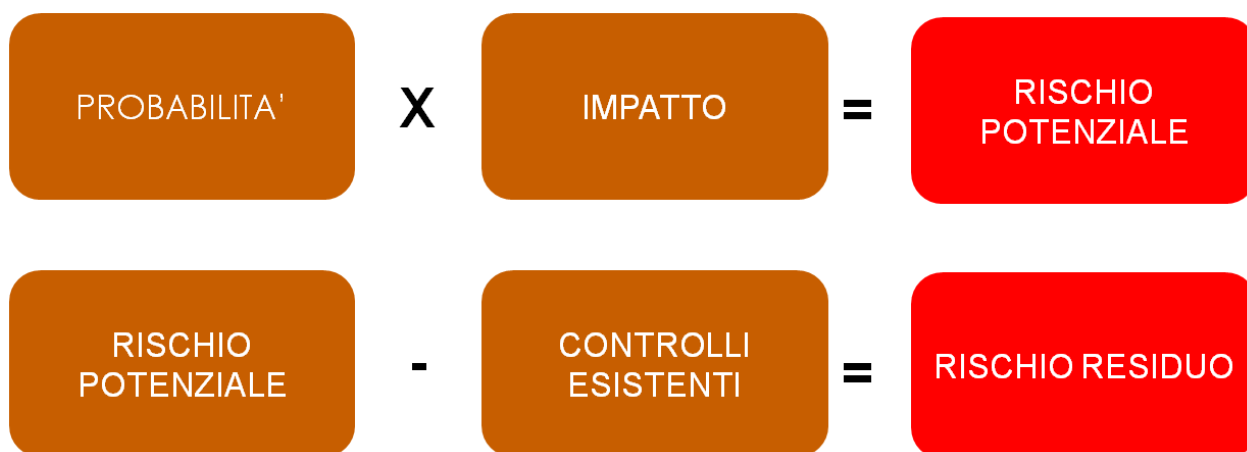
1. l'individuazione dei rischi: ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D. Lgs. n. 231/2001;

2. la progettazione del sistema di controllo (c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente): ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati. Sotto il profilo concettuale, ridurre un rischio comporta di dover intervenire (congiuntamente o disgiuntamente) su due fattori determinanti: i) la probabilità di accadimento dell'evento e ii) la gravità dell'evento stesso.

In base a quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria e da alcuni modelli di gestione del rischio elaborati in ambito operativo (come l'Enterprise risk management) ed accademico si è sviluppato un'apposita metodologia da applicare per la valutazione delle aree sensibili di 4Holders ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

La metodologia applicata ha previsto le seguenti fasi:

1. Analisi e valutazione dei rischi potenziali.
2. Analisi e valutazione dei controlli esistenti.
3. Analisi e valutazione dei rischi residui



3.7. ANALISI E VALUTAZIONE DEL RISCHIO INERENTE

La prima fase di analisi e valutazione dei rischi inerenti si è articolata a sua volta in due attività:

- l'identificazione dei rischi potenziali;
- la valutazione dei rischi potenziali (dati dalla ponderazione della probabilità e la gravità del reato).

L'identificazione dei rischi potenziali è stata effettuata partendo dalle tipologie di rischio-reato previste dal Decreto Legislativo 231/2001.

È grazie all'elaborazione delle risposte fornite dai soggetti aziendali intervistati nella fase di diagnosi che è stato possibile conoscere meglio i processi produttivi e amministrativi dell'azienda e le attività a rischio. L'elaborazione delle risposte fornite alle domande del questionario ha infatti consentito di ottenere una mappatura su scala numerica (*scoring*) delle attività a rischio sia in termini di probabilità che in termini di potenziale gravità.

Questo primo livello di analisi rappresenta, come abbiamo visto sopra, il rischio potenziale caratterizzante l'attività in questione, vale a dire del rischio insito nel contenuto dell'attività, indipendentemente dalle persone che la svolgono e dai controlli in essere.

Sono state individuate le attività che possono comportare reati societari, ai reati informatici, reati sulla sicurezza sul lavoro e quelli ambientali e, integrando tali informazioni con quelle relative alla valutazione del sistema di controllo a livello societario, si è valutata l'adeguatezza del sistema di controllo interno di ciascuna attività.

I rischi potenziali che sono stati identificati, sono stati successivamente valutati seguendo i criteri descritti nel paragrafo precedente.

In questa fase la valutazione è stata condotta a prescindere dai sistemi di controllo interno (organizzazione, competenze, controlli operativi, ecc.) e dagli strumenti di gestione che sono stati istituiti per ridurre la possibilità di accadimento e/o il relativo impatto.

Per ogni area aziendale è stata redatta una scheda di lavoro che contiene le voci di seguito indicate:

- Area,
- Processo sensibile,
- Attività sensibile,
- Controparte,
- Reato ipotizzato,
- Modalità di commissione.

Nel documento “*Risk Assessment*” si riporta per ciascuna attività sensibile ai fini del D.Lgs. 231/2001, la valutazione dell'esposizione di 4Holders al rischio. La valutazione si ottiene moltiplicando la probabilità per l'impatto e consente di stabilire a prescindere dai sistemi di controllo in essere le aree in cui la società è maggiormente sottoposta a rischio di commissione dei reati 231.

Nella colonna “Modalità attuative dei reati” si riporta con riferimento a ciascuna attività a rischio una rappresentazione ipotetica di come le fattispecie di reato possono essere attuate in quell'area aziendale.

3.8. ANALISI E VALUTAZIONE DEI CONTROLLI ESISTENTI

Identificate le attività aziendali in cui possono essere perpetrati i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 e le modalità di attuazione degli stessi si è provveduto ad analizzare e valutare il sistema di controllo preesistente nella società, prima dell'avvio del presente Progetto.

Questa attività è stata svolta al fine di verificare la capacità del sistema di controllo interno già esistente in azienda di prevenire l'attuazione dei reati individuati nella fase precedente.

In questa fase è stata valutata l'adeguatezza e l'efficacia del sistema di controllo interno già presente avendo riguardo in particolare alla sua idoneità a prevenire i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.

A tal riguardo sono stati presi in considerazione le seguenti aree di controllo aziendale:

- Sistema Organizzativo;
- Procedure di riferimento;
- Tracciabilità del processo;
- Altri controlli (controlli direzionali, codice etico, Revisore dei Conti).

3.9. ANALISI E VALUTAZIONE DEL RISCHIO RESIDUALE

Valutato il rischio inerente e il sistema di controllo interno già presente in azienda, si è provveduto ad analizzare e valutare il rischio residuale.

Per “rischi residuali” si intendono quei rischi che permangono anche dopo l’applicazione dei sistemi di controllo implementati in azienda e che sono ottenuti dalla differenza del valore del rischio inerente e quello del sistema di controllo interno.

La determinazione del livello di rischio residuale associabile alle attività sensibili è un passaggio fondamentale e preliminare all’individuazione degli interventi da apportare al sistema di controllo interno.

Questi interventi sono volti a garantire che i rischi residuali di commissione dei reati siano ridotti ad un “livello accettabile”.

Al fine di creare un efficace sistema di controllo preventivo ai fini del D. Lgs. n. 231/2001, la soglia concettuale di accettabilità è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente.

Questa soluzione è in linea con la logica della “elusione fraudolenta” del Modello Organizzativo quale esimente espressa dal citato decreto legislativo ai fini dell’esclusione della responsabilità amministrativa dell’ente (art. 6, co. 1, lett. c D.Lgs. 231/2001: “... le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione.”).

In altri termini ciò significa che per tutte le attività che presentano un rischio residuale dovranno essere previsti specifici elementi di controllo, in modo tale che chi compie il reato può farlo solo attraverso un’elusione fraudolenta del Modello Organizzativo.

3.10. GAP ANALYSIS

Qualora l’attività considerata fosse risultata priva di idonei elementi di controllo necessari a scongiurare uno dei reati prevista dalla normativa 231, si è provveduto, come è visibile nella sezione “Action Plan”, a identificare il relativo necessario strumento di controllo da implementare.

3.11. ANALISI DEI RISCHI

Qui di seguito riportiamo sinteticamente la valutazione del rischio per ogni reato previsto dalla normativa 231.

Per un’analisi più specifica e dettagliata si rimanda al documento allegato al presente Modello “Risk Assessment”.

Reati 231	Quadro di riferimento	Valutazione del rischio e misure di controllo implementate
Reati in danno della Pubblica Amministrazione (PA). Reati corruttivi, Truffa a danno dello Stato, Malversazione	I reati presi in esame riguardano l’instaurazione e la gestione dei rapporti con la pubblica amministrazione. I processi aziendali commerciali non sono indirizzati verso la ricerca e la partecipazione alle gare di appalto. Altre ipotesi di contatto con la Pubblica Amministrazione riguardano: la gestione amministrativa previdenziale ed assistenziale del personale; ottenimento e utilizzo dei contributi e finanziamenti per attività formativa e ricerca & sviluppo. Le ipotesi di Truffa possono riguardare le attività di predisposizione ed invio alla PA di documenti contenenti dichiarazioni false o mendaci attestanti il possesso dei requisiti mancanti.	Dall’analisi del rischio effettuato e dalle interviste condotte sul personale aziendale, risulta che il rischio in tale materia sia trascurabile. Le azioni di prevenzione sono pertanto strutturate attraverso la definizione di procedure di controllo interno e mediante diffusione e condivisione dei Principi contenuti nel codice etico e nelle parti speciali. <ul style="list-style-type: none">• Procedure formalizzate sullo svolgimento e sulla rendicontazione delle attività finanziate.• Controlli sul rispetto delle procedure e delle deleghe.• Controllo sulla documentazione contabile.• Controllo sui Collaboratori esterni (ad esempio: consulenti esterni).

		<ul style="list-style-type: none"> • Formazione continua al personale. • Esplicita previsione nei principi del Codice Etico e del Modello 231.
Associazione per delinquere ed associazione per delinquere di tipo mafioso	<p>Attraverso lo strumento del reato associativo potrebbero essere commessi altri reati che, pur non essendo espressamente previsti dal Decreto 231 oppure rientranti tra le fattispecie delittuose che autonomamente comportano la responsabilità amministrativa dell'ente, possono integrare una fattispecie di reato associativo.</p> <p>Le aree ritenute più specificamente a rischio risultano essere, ai fini della presente Parte Speciale del Modello, le operazioni commerciali (acquisto di servizi ed altre componenti; processi di vendita, di proposte commerciali e finanziarie con partner la cui identità non sia stata accuratamente verificata, nonché le altre attività aziendali che potenzialmente possano scaturire in una commissione di un illecito).</p>	<p>Procedure formalizzate sulla raccolta di dati ed informazioni su possibili partner, fornitori, consulenti e dipendenti (acquisizione del Certificato camerale con vigenza ed antimafia, acquisizione dei titoli di studio e delle iscrizioni agli albi professionali, indagini conoscitive sul territorio e sul contesto, etc.).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Valutazione fornitori • Definizione dei requisiti del personale e dei collaboratori. • Controlli sul rispetto delle procedure e delle deleghe. • Controllo sulla congruenza tra il prezzo pagato per la consulenza ed il prezzo di mercato. • Formazione continua al personale. • Esplicita previsione nei principi del Codice Etico.
Abusi di Mercato	<p>Sebbene la società non risulti quotata sui mercati finanziari, i reati in oggetto sono di natura "comune" e cioè, possono essere compiuti da ogni persona indipendentemente dal possesso di particolari qualifiche soggettive.</p> <p>Peraltro, l'ordinamento punisce espressamente, oltre al membro di amministrazione, direzione e controllo, anche professionisti che nell'esercizio di un'attività lavorativa, abusi di informazioni privilegiate.</p>	<p>Il presidio a tale tipologia di reato è (ovviamente oltre a quello dato dal fatto che la società non è quotata in alcun mercato finanziario) dato dall'impegno da parte del personale e dai collaboratori dell'azienda a non diffondere o divulgare notizie, dati ed informazioni privilegiate di cui si è venuti a conoscenza in occasione dello svolgimento della propria attività lavorativa, attraverso la sottoscrizione del codice etico, il quale prevede apposite disposizioni a riguardo.</p> <p>Tali misure consentono di considerare il rischio reato di basso livello.</p>
Reati Societari	<p>I processi che risultano essere maggiormente a rischio reato sono il processo amministrativo e in particolare le attività di rilevazione, registrazione e rappresentazione dell'attività d'impresa nelle scritture contabili, nelle relazioni, nei bilanci e in altri documenti di impresa, nonché dei relativi controlli e comunicazioni.</p> <p>Rilevano inoltre le situazioni o attività in potenziale conflitto d'interesse e, in genere, potenzialmente pregiudizievoli per i soci, creditori e terzi.</p> <p>Tali attività sono attualmente regolamentate dalla buona prassi aziendale basata sul rispetto della normativa italiana su diritto societario.</p>	<p>Al fine di presidiare le aree esposte a tale tipologie di reato appare rilevante la condivisione e la diffusione, anche mediante l'inserimento di apposite prescrizioni nel codice etico, dei principi sulla corretta informazione aziendale, sull'integrità ed effettività del capitale sociale e sui potenziali conflitti di interessi, e in generale sulle attività potenzialmente pregiudizievoli per i soci, creditori e terzi.</p> <p>Il rischio di commissione di tale tipologia di reati risulta essere basso.</p> <p>In questa area gli elementi di controllo implementati si riferiscono a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Procedure formalizzate sulla gestione delle attività amministrative (gestione contabilità, tenuta delle scritture contabili, emissione del bilancio, gestione delle comunicazioni, operazioni sul capitale) con presenza di più funzioni per lo svolgimento ed il controllo delle attività. • Controlli sul rispetto delle procedure e delle deleghe. • Formazione continua al personale. • Esplicita previsione nei principi del Codice Etico • Revisione e certificazione del bilancio di esercizio ad opera delle migliori società di revisione internazionale <p style="text-align: center;">-</p>

False comunicazioni sociali e false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori	Indicazione di dati non veritieri o omissioni di dati ed informazioni nella redazione del bilancio e della documentazione contabile aziendale. Esibizione parziale o alterata della documentazione contabile.	Al fine di presidiare le aree esposte a tale tipologie di reato appare rilevante la condivisione e la diffusione, anche mediante l'inserimento di apposite prescrizioni nel codice etico, dei principi sulla corretta informazione aziendale, sull'integrità ed effettività del capitale sociale e sui potenziali conflitti di interessi, e in generale sulle attività potenzialmente pregiudizievoli per i soci, creditori e terzi.
Impedito controllo	L'azienda impedisce l'attività di controllo degli altri soci alterando o occultando documenti.	Il rischio di commissione di tale tipologia di reati risulta essere basso. In questa area gli elementi di controllo implementati si riferiscono a:
Indebita restituzione di conferimenti	L'azienda fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale, restituisce i conferimenti ai soci o li liberano dall'obbligo di eseguirli.	
Illegale ripartizione degli utili e delle riserve	L'azienda ripartisce utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva, ovvero ripartisce riserve che non possono per legge essere distribuite.	<ul style="list-style-type: none"> • Procedure formalizzate sulla gestione delle attività amministrative (gestione contabilità, tenuta delle scritture contabili, emissione del bilancio, gestione delle comunicazioni, operazioni sul capitale) con presenza di più funzioni per lo svolgimento ed il controllo delle attività. • Controlli sul rispetto delle procedure e delle deleghe. • Formazione continua al personale. • Esplicita previsione nei principi del Codice Etico
Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante	L'azienda fuori dei casi consentiti dalla legge fa acquistare alla Società quote sociali.	
Operazioni in pregiudizio dei creditori	L'azienda in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori, effettua riduzioni del capitale sociale o fusioni con altra società o scissioni, con l'intento di cagionare danno ai creditori.	
Formazione fittizia del capitale	L'azienda e i soci conferenti formano od aumentano fittiziamente il capitale sociale mediante attribuzioni di azioni o quote in misura complessivamente superiore all'ammontare del capitale sociale, sottoscrizione reciproca di azioni o quote, sopravvalutazione rilevante dei conferimenti di beni in natura o di crediti.	La società ha affidato incarichi a professionisti con gradi di istruzione, formazione e professionalità che garantiscono la piena conformità alle disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro.
Delitti di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione della norma antinfortunistica e sulla tutela dell'igiene e della sicurezza sul lavoro	La tipologia di attività svolta dai lavoratori e dai collaboratori di 4Holders è a basso rischio di infortuni sul lavoro.	
Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita	L'attività aziendale non coinvolge attività di commercializzazione valute o beni preziosi. Tuttavia, la probabilità di commissione di tale tipologia di reato è da considerarsi non trascurabile in quanto la società emette e-gift (voucher digitali) incassando denaro per conto dei propri partner/vendor	Le azioni di prevenzione sono strutturate mediante diffusione e condivisione dei Principi contenuti nel codice etico, nelle parti speciali del Modello 231, nonché nelle procedure proprie dell'area commerciale, prime fra tutte quelle relative alla gestione dell'attività commerciale ciclo attivo e approvvigionamento e ciclo passivo.
Delitti informatici e trattamento illecito di dati	La tipologia delle attività svolte dalla società riguarda attività prettamente informatiche, e, pertanto, è risultato un alto rischio rispetto alla commissione di questo reato.	La società ha adottato modalità per tenere sotto controllo in materia sistematica gli adempimenti in materia di trattamento di dati personali (ex D.Lgs. 196/03). È stata poi redatta uno specifico regolamento per la corretta gestione ed utilizzo degli strumenti informatici aziendali. Implementazione di controlli e misure tecniche e organizzative adeguate per prevenire tali fattispecie di frodi e che, nella maggior parte dei casi risultano utili

		anche per la prevenzione di altri illeciti, per esempio di non conformità al GDPR.
Delitti di criminalità organizzata	Il rischio di commissione di tale tipologia di reato è potenzialmente collegabile ai delitti collegati a reati fiscali tuttavia, in considerazione dell'eticità rappresentata da tutti i soggetti dell'azienda si esclude che la società possa collaborare con organizzazioni mafiose o camorriste o con altre.	La società presta particolare attenzione alla qualifica dei propri partner e fornitori avendo cura di raccogliere dati e informazioni sulla reputazione dei propri partner. La società si è dotata di una specifica procedura per la selezione e qualificazione dei fornitori.
Delitti contro l'industria e il commercio	La fattispecie di reato, in relazione all'attività di concorrenza sleale o attività di frode, potrebbe coinvolgere l'area commerciale.	Il rischio è mitigato attraverso la previsioni di appositi presidi a livello di codice etico e di procedure interne (Procedura inerente la selezioni dei fornitori), Regolamento informatico, e altri presidi implementati in azienda.
Induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	I processi e attività potenzialmente a rischio sono quelle che prevedono rapporti con l'autorità giudiziaria e quindi potenzialmente tutti i responsabili di ufficio o dipendenti chiamati per qualsiasi motivo a rendere dichiarazioni presso le autorità giudiziarie.	Le misure adottate sono relative alla presenza nel codice etico di specifici principi e norme di comportamento nei rapporti con l'autorità giudiziaria.
Reati ambientali	L'azienda non è a rischio commissione dei reati contro l'ambiente. Pertanto il rischio potenziale è da ritenersi molto basso.	Gli aspetti ambientali più delicati e a rischio reato sono monitorati dall'azienda attraverso un sistema procedurale specifico e una formazione continua.
Reati in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo	È da escludere che l'azienda abbia un ruolo di fornitore per la produzione di banconote o valori bollati, pertanto il rischio è da ritenersi trascurabile. Gli aspetti legati alla fattispecie di reato riguardanti la contraffazione di marchi e brevetti sono da ritenere a basso rischio.	L'aspetto è preso in considerazione con una serie di presidi (codice etico, parti speciali).
Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	Si ritiene remoto il rischio reato potenziale in questa categoria di reati	L'aspetto è preso in considerazione con una serie di presidi (codice etico, parti speciali).
Reati contro la personalità individuale	Potenzialmente il rischio reato non è da trascurare nella gestione del personale	L'aspetto è preso in considerazione con una serie di presidi (codice etico, Procedura gestionale, parti speciali)

4. LA SOCIETA' 4HOLDERS

4Holders è una azienda focalizzata nello sviluppo di piattaforme tecnologiche d'avanguardia con l'obiettivo di fornire servizi di facilitazioni del gifting online con personale altamente specializzato.

4Holders SpA, , con la sua piattaforma 4Gift permette a utenti di acquistare proposte regalo (e-gift) di vendor partner internazionali, recapitati digitalmente ai destinatari che possono finalizzare l'e-gift scegliendo taglia, colore, variante del prodotto ed indicare l'indirizzo di spedizione dove recapitare il regalo.

Oggetto Sociale:

LA SOCIETA' HA PER OGGETTO LE SEGUENTI ATTIVITA':

(A) SVILUPPO DI PIATTAFORME ONLINE PER LA VENDITA ONLINE DI BENI E SERVIZI IN GENERALE, ALIMENTARI E NON; PROGETTAZIONE ED ATTIVAZIONE DI COMMUNITY ONLINE, REALIZZAZIONE DI PROGETTI WEB; IDEAZIONE E GESTIONE DI PROMOZIONI ANCHE A FINI BENEFICI; IDEAZIONE E GESTIONE DI CAMPAGNE PUBBLICITARIE, ORGANIZZAZIONE DI CONVEGNI, CONGRESSI ED EVENTI, PROMOZIONE E DIFFUSIONE DI ATTIVITA' COLLEGATE ALL'E-COMMERCE, ALLA NEW ECONOMY IN GENERE ED ALLA RACCOLTA PUBBLICITARIA, IL TUTTO AD ALTO VALORE INNOVATIVO E TECNOLOGICO;

(B) L'ASSUNZIONE, CON SCOPO STABILE DI INVESTIMENTO E NON DI COLLOCAMENTO, DI PARTECIPAZIONI, OVVERO L'ACQUISIZIONE, DETENZIONE E GESTIONE DEI DIRITTI, RAPPRESENTATI O MENO DA TITOLI, SUL CAPITALE DI ALTRE IMPRESE, IN SOCIETA' ED ENTI DI QUALSIASI FORMA, IN ITALIA ED ALL'ESTERO; (C) IL COORDINAMENTO TECNICO-FINANZIARIO DELLE SOCIETA' ED ENTI A CUI PARTECIPA;

(D) LA CONCESSIONE DI FINANZIAMENTI SOTTO QUALSIASI FORMA NEI CONFRONTI DI SOCIETA' CONTROLLANTI, CONTROLLATE O COLLEGATE AI SENSI DELL'ARTICOLO 2359 CODICE CIVILE E/O CONTROLLATE DA UNA STESSA CONTROLLANTE, E/O COMUNQUE ALL'INTERNO DI UN MEDESIMO GRUPPO;

(E) LA CONCESSIONE DI GARANZIE REALI O PERSONALI, ANCHE PER DEBITI DI TERZI, LIMITATAMENTE A QUELLI CONTRATTI DALLE SOCIETA' CONTROLLATE O COLLEGATE, PURCHE' RICOLLEGABILI ANCHE INDIRECTAMENTE ALLA GESTIONE SOCIALE.

3.2 TUTTE LE ATTIVITA' FINANZIARIE NON SARANNO COMUNQUE SVOLTE NEI CONFRONTI DEL PUBBLICO. ESSA POTRA' INOLTRE COMPIERE TUTTE LE ATTIVITA' COMMERCIALI CHE SARANNO RITENUTE DALLA GERENZA NECESSARIE OD UTILI PER IL RAGGIUNGIMENTO DELL'OGGETTO SOCIALE.

SONO TASSATIVAMENTE ESCLUSE:

(A) LE ATTIVITA' PROFESSIONALI DI CUI ALLA LEGGE 23 NOVEMBRE 1939 N. 1815;

(B) LE ATTIVITA' FINANZIARIE RISERVATE PER LEGGE AI SOGGETTI PREVISTI DALLE NORME DI CUI AL D. LGS. 1 SETTEMBRE 1993 N. 385, AL D. LGS. 23 LUGLIO 1996 N. 415 NONCHE' AL D.LGS. 24 FEBBRAIO 1998 N.58;

(C) ALTRE DIVERSE ATTIVITA', IL CUI ESERCIZIO SIA RISERVATO PER LEGGE A PERSONEFISICHE O GIURIDICHE ISCRITTE IN APPOSITI ALBI O ELENCHI

4.1. IL SISTEMA DI GOVERNO ED IL SISTEMA AUTORIZZATIVO

4.1.1. Sistema di governo

4Holders S.p.A. è una società iscritta a registro imprese della camera di commercio di Milano Monza Brianza e Lodi con il numero REA MI - 2035066 e Partita IVA 08576570967

La società può essere amministrata, alternativamente, a seconda di quanto stabilito dai soci in occasione della nomina:

- a) da un consiglio di amministrazione composto da un minimo di tre (3) ad un massimo di cinque (5) membri, secondo quanto determinato dai soci in occasione della nomina;
- b) da due o più amministratori con poteri congiunti e/o disgiunti.

Gli amministratori potranno essere anche non soci, durano in carica a tempo indeterminato, fino a revoca o dimissioni, o per quel tempo determinato che verrà stabilito dai soci all'atto della loro nomina, e sono rieleggibili. in caso di nomina fino a revoca o dimissioni, è consentita la revoca in ogni tempo e senza necessità di motivazione.

Nel caso la società sia amministrata da un consiglio di amministrazione, questo elegge fra i suoi membri un presidente, se questi non è nominato dai soci in occasione della nomina, e, eventualmente un vice-presidente.

L'organo amministrativo, qualunque sia la sua strutturazione, ha tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, esclusi quelli che la legge o il presente statuto riservano espressamente ai soci.

Nel caso di nomina di più amministratori, i poteri di amministrazione, in occasione della nomina, potranno essere attribuiti agli stessi sia in via congiunta che in via disgiunta, ovvero taluni poteri di amministrazione potranno essere attribuiti in via disgiunta e gli altri in via congiunta. In mancanza di qualsiasi precisazione nell'atto di nomina in ordine alle modalità di esercizio dei poteri di amministrazione, detti poteri si intenderanno attribuiti agli amministratori in via congiunta.

L'organo amministrativo può nominare direttori, institori o procuratori per il compimento di determinati atti o categorie di atti, determinandone i poteri.

La firma e la legale rappresentanza della società di fronte a terzi ed in giudizio spettano:

- all'amministratore delegato;
- nel caso di nomina di più amministratori, con poteri congiunti e/o disgiunti, la rappresentanza spetta agli stessi in via congiunta o disgiunta a seconda che i poteri di amministrazione, in occasione della nomina, siano stati loro attribuiti in via congiunta ovvero in via disgiunta.

La rappresentanza sociale spetta anche ai direttori, agli institori ed ai procuratori nei limiti dei poteri determinati dall'organo amministrativo nell'atto di nomina.

Assemblea dei Soci

Le norme di funzionamento di tale organo sono disciplinate, oltre che dalla legge, dallo Statuto Sociale. L'assemblea è competente a deliberare in ordine alle materie previste dalla legge e dallo Statuto sociale.

4.1.2. Sistema autorizzativo e poteri di firma

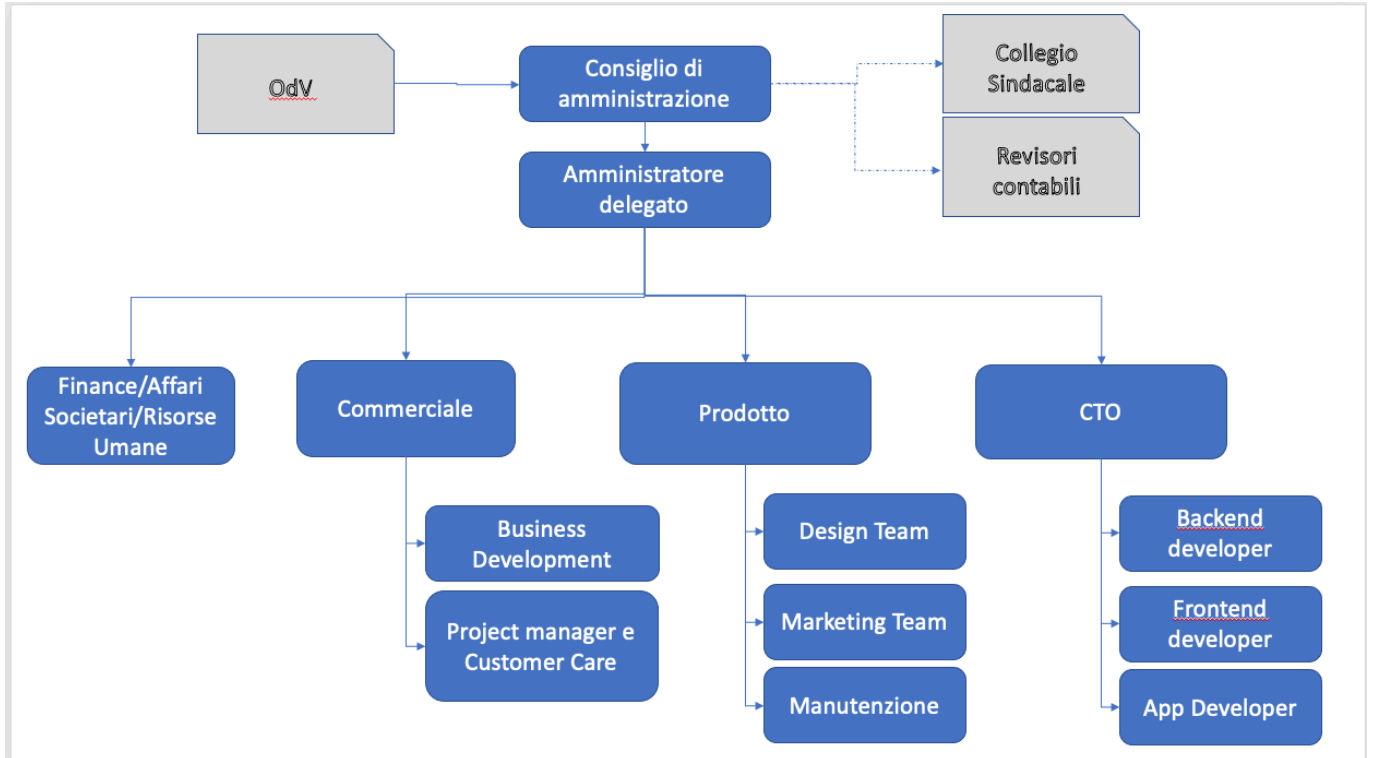
La Società ha attuato uno specifico sistema di autorizzazione alla spesa e un sistema di potere di firma, alla luce del quale è previsto che solo i soggetti muniti di formali e specifici poteri possano assumere impegni verso terzi in nome o per conto della Società stessa.

A tal proposito, in linea generale, la Società riconosce le seguenti linee guida relative al sistema autorizzativo:

- I poteri relativi a “singoli affari”, sono attribuiti attraverso atti *ad hoc* conferiti con procure notarili o altre forme di deleghe in relazione al loro contenuto;
- I poteri di “rappresentanza permanente”, sono attribuiti tramite procure notarili registrate in relazione all'esercizio di responsabilità permanenti nell'organizzazione aziendale.

Inoltre le Procure di rappresentanza permanenti sono conferite unicamente in relazione allo svolgimento di ruoli organizzativi implicanti effettive necessità di rappresentanza. Il conferimento viene pertanto deciso tenuto conto sia delle responsabilità organizzative formalmente attribuite alla struttura di cui il procuratore è responsabile, che della effettiva necessità che il soggetto interessato venga dotato di poteri di rappresentanza verso l'esterno.

Sotto l'aspetto organizzativo si riporta l'organigramma sintetico (disponibile anche in allegato)



5. CODICE ETICO

4Holders ha ritenuto opportuno adottare, sia nei rapporti interni che nei rapporti con i terzi, un insieme di regole comportamentali dirette a diffondere, a tutti i livelli aziendali, una solida integrità etica ed un forte rispetto delle leggi, sul presupposto che una chiara enunciazione dei valori fondamentali ai quali ciascuna si ispira nel raggiungimento dei relativi obiettivi di business, sia di importanza centrale per il corretto svolgimento delle proprie attività e costituisca un valido elemento di supporto del Modello di organizzazione, gestione e controllo che ciascuna è chiamata ad adottare ai sensi e per gli effetti del Decreto.

Ciò premesso, il “Codice etico” è stato approvato dall’organo amministrativo di 4Holders che si impegna a garantirne la massima diffusione sul presupposto che la relativa osservanza costituisca condizione imprescindibile per un corretto funzionamento della Società, per la tutela della sua affidabilità e reputazione e per una sempre maggior soddisfazione della clientela, fattori questi che concorrono insieme al successo e allo sviluppo attuale e futuro aziendale.

6. ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza definisce e svolge le attività di competenza in modo collegiale ed è dotato ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b), del D. Lgs. n. 231 del 2001 di "autonomi poteri di iniziativa e controllo".

Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 e di curarne l'aggiornamento è affidato ad un organismo della Società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

In considerazione di quanto previsto dall'art. 6, comma 4, del d.lgs. n. 231 del 2001, la funzione di organismo di vigilanza di cui alla lettera b), comma 1, del predetto articolo, è svolta, nella Società, direttamente dal Consiglio di Amministrazione, con facoltà di delega in favore di un proprio componente che (i) sia qualificabile come non esecutivo (i.e., privo di poteri delegati diversi da quelli di cui al presente paragrafo) e (ii) non sia dipendente di società controllanti, in via diretta od indiretta, la Società stessa.

Resta salva, in ogni caso, la possibilità per il Consiglio di Amministrazione di nominare un Organismo di Vigilanza monocratico, da individuarsi in un soggetto, distinto dall'organo di governo societario, di comprovata esperienza nel ruolo e/o esperto nelle materie economiche, di organizzazione aziendale e/o giuridiche (di seguito, il "Soggetto Esterno"). Il Soggetto Esterno durerà in carica tre anni e potrà essere confermato nell'incarico per non più di tre mandati consecutivi. L'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza sono garantite dal posizionamento riconosciuto allo stesso nel contesto della struttura organizzativa aziendale, e dai necessari requisiti di indipendenza, onorabilità e professionalità, nonché (i) nel caso in cui le funzioni dell'Organismo siano svolte dal Consiglio di Amministrazione, dalla composizione pluripersonale dello stesso e dell'adozione del metodo collegiale per il suo funzionamento, (ii) nel caso di amministratore della Società cui sia delegata la funzione di Organismo di Vigilanza, dalla circostanza che tale consigliere non sia dotato di ulteriori deleghe, né sia dipendente di società controllanti. Resta inteso che l'affidamento, eventuale, dell'incarico di Organismo in favore di un Soggetto Esterno rafforza ulteriormente il livello di autonomia e di indipendenza dello stesso.

Al fine di coadiuvare la definizione e lo svolgimento delle attività di competenza e di consentire la massima adesione ai requisiti di professionalità e di continuità di azione e ai compiti di legge, l'Organismo di Vigilanza si avvale di risorse della Società, nonché, ove necessario, di risorse specialistiche esterne e/o di società specializzate legate a 4Holders S.p.A. da accordi quadro e/o di servizi continuativi.

L'Azienda metterà a disposizione dell'Organismo di Vigilanza le risorse umane e finanziarie necessarie allo svolgimento delle attività. Eventuali dinieghi nel mettere a disposizione dell'Organismo di Vigilanza tali risorse dovranno essere adeguatamente motivate in forma scritta.

6.1. COMPOSIZIONE

L'Organismo di Vigilanza è monocratico ed è nominato dal Consiglio di Amministrazione.

Alla scadenza, l'OdV resta in carica fino alla nomina del nuovo OdV (*prorogatio*).

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza dei singoli membri dell'Organismo di Vigilanza:

- a) conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società o con società controllate, che ne compromettano l'indipendenza;
- b) titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società o su società controllate;
- c) funzioni di amministratore ricoperte, nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza, in imprese sottoposte a procedure concorsuali;

- d) rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina a membro dell'Organismo di Vigilanza;
- e) condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di “patteggiamento”, in Italia o all'estero, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex D. Lgs n. 231 del 2001;
- f) condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di “patteggiamento” a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- g) essere titolari di deleghe o di procure che possano minarne l'indipendenza del giudizio;
- h) presentare, per il soggetto esterno indipendente, cause di incompatibilità ai sensi dell'art. 2399 lett. c, c.c. e non possedere i requisiti di indipendenza previsti dall'art. 2409 septiesdecies, C.C.
- i) aver prestato/ricevuto fideiussione, garanzia, in favore di uno degli amministratori (o del coniuge); ovvero avere con questi ultimi rapporti – estranei all'incarico conferito - di credito o debito².

6.2. CESSAZIONE DALLA CARICA

Fatta salva l'ipotesi di una rivisitazione del ruolo e del posizionamento dell'Organismo di Vigilanza sulla base dell'esperienza di attuazione del Modello, la cessazione della carica può avvenire esclusivamente per:

- rinuncia;
- revoca;
- decadenza;
- morte.

È compito del Consiglio di Amministrazione provvedere senza ritardo alla sostituzione del membro dell'OdV che ha cessato la carica.

La rinuncia da parte di un membro dell'Organismo è una facoltà esercitabile in qualsiasi momento e deve essere comunicata al Consiglio di Amministrazione.

La revoca degli specifici poteri propri dell'Organismo di Vigilanza potrà avvenire soltanto per giusta causa, previa delibera del Consiglio di Amministrazione.

A mero titolo esemplificativo e non esaustivo, si considera giusta causa uno dei seguenti atti o fatti:

- mancata o ritardata risposta dal Consiglio di amministrazione in ordine alle eventuali e specifiche richieste afferenti lo svolgimento dell'attività di vigilanza e controllo, qualora la mancanza od il ritardo siano significative e tali da poter creare i presupposti di un'omessa o carente vigilanza sull'adeguatezza ed effettiva applicazione del Modello;
- mancato esercizio dell'attività secondo buona fede e con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico e dalle specifiche competenze dell'Organismo, in analogia a quanto previsto nei confronti degli Amministratori e Sindaci;
- la violazione degli obblighi di riservatezza;

² Cfr. Art. 51, comma 1, n.3, c.p.c. - Astensione del giudice: “Il giudice ha l'obbligo di astenersi (...) 3) se egli stesso o la moglie ha causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito con una delle parti o alcuno dei suoi difensori (...)”.

- l'assenza ingiustificata alle riunioni dell'Organismo per più di due volte consecutive nel corso di un anno;
- il venire meno i requisiti di autonomia e indipendenza previsti per i membri dell'Organismo ai sensi di legge e del presente Statuto;
- sentenza di condanna nei confronti della Società, ovvero applicazione di pena su richiesta delle parti, ai sensi del D. Lgs. 231/2001, nell'ipotesi in cui risulti dalla motivazione l'"omessa ed insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo, così come stabilito dall'articolo 6, comma 1, lett. d) del D. Lgs. 231/2001;
- sentenza di condanna, ovvero applicazione della pena su richiesta delle parti, a carico del singolo membro dell'Organismo per aver commesso uno dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001;

La decadenza viene sancita nei casi di seguito rappresentati.

Ove vengano meno in relazione ad uno dei componenti dell'Organismo i requisiti di cui al precedente paragrafo 6.1. il Consiglio di Amministrazione di 4Holders, esperiti gli opportuni accertamenti, sentito l'interessato, gli altri membri dell'Organismo, stabilisce un termine non inferiore a 30 giorni entro il quale deve cessare la situazione di incompatibilità. Trascorso il termine indicato senza che la predetta situazione sia cessata, Gli amministratori di 4Holders, devono dichiarare l'avvenuta decadenza del componente ed assumere le opportune deliberazioni.

Parimenti una grave infermità che renda uno dei componenti dell'Organismo inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, determini l'assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a dodici mesi, comporterà la dichiarazione di decadenza del componente dell'Organismo, da attuarsi con le modalità sopra definite.

In caso di rinuncia, decadenza o revoca di un componente o di due componenti o di tutti i componenti dell'Organismo, gli amministratori di 4Holders devono provvedere senza indugio alla loro sostituzione. In caso di rinuncia, decadenza o revoca del Presidente dell'Organismo, la Presidenza è assunta dal membro più anziano, il quale rimane in carica fino alla data della nomina del nuovo Presidente dell'Organismo.

L'Organismo rimane validamente in carica, anche nel caso di cessazione dalla carica di due suoi componenti.

6.3. COMPITI, POTERI E MEZZI

COMPITI

L'Organismo di Vigilanza opera con autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

I compiti dell'Organismo di Vigilanza sono così definiti:

1. vigilanza sull'effettività del Modello 231, ossia sull'osservanza delle prescrizioni da parte dei destinatari;
2. monitoraggio delle attività di attuazione e aggiornamento del Modello 231;
3. verifica dell'adeguatezza del Modello 231, ossia dell'efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti;
4. analisi circa il mantenimento, nel tempo, dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello 231 e promozione del necessario aggiornamento;
5. approvazione ed attuazione del programma annuale delle attività di vigilanza nell'ambito delle strutture e funzioni della Società (di seguito "Programma di Vigilanza");
6. cura dei flussi informativi di competenza con l'Amministratore Delegato e con le funzioni aziendali.

E' demandato all'Organismo di Vigilanza di definire:

- a) le risorse necessarie e le modalità operative per svolgere con efficacia le attività al fine di garantire che non vi sia omessa o insufficiente vigilanza (art. 6 comma i lettera d) del D. Lgs. citato);
- b) i provvedimenti necessari per garantire all'Organismo di Vigilanza ed alle altre risorse di supporto tecnico - operativo i richiesti autonomi poteri di iniziativa e di controllo (art. 6 comma i lettera b) del D. Lgs. citato).

Sotto l'aspetto più operativo sono affidati all'Organismo di Vigilanza di 4Holders gli incarichi di:

- attivare le procedure di controllo, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle aree di attività a rischio, resta comunque demandata al management operativo e forma parte integrante del processo aziendale ("controllo di linea");
- condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle aree di attività a rischio nell'ambito del contesto aziendale;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e verificare la presenza della documentazione organizzativa interna necessaria al fine del funzionamento del Modello stesso;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista delle informazioni che devono essere trasmesse obbligatoriamente allo stesso Organismo di Vigilanza;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree a rischio;
- controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione prevista dalle procedure aziendali inerenti le attività a rischio reato;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello;
- verificare che gli elementi del Modello per le diverse tipologie di reati siano adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, ad un aggiornamento degli elementi stessi.

L'Organismo di Vigilanza non assume responsabilità diretta per la gestione delle attività a rischio che devono essere oggetto di verifica ed è quindi indipendente dalle Aree, Funzioni e Staff cui fa capo detta responsabilità.

Qualunque problema che possa interferire nelle attività di vigilanza viene comunicato all'Amministratore Delegato al fine di risolverlo.

L'Organismo di Vigilanza non ha l'autorità o la responsabilità di cambiare politiche e procedure aziendali, ma di valutarne l'adeguatezza per il raggiungimento degli obiettivi indicati nel D. Lgs 231/2001. E' responsabilità dell'Organismo di Vigilanza proporre gli aggiornamenti al Modello ritenuti necessari per prevenire comportamenti che possano determinare la commissione dei reati, fornendo a tal fine al management raccomandazioni e suggerimenti per rafforzarlo laddove questo risulti essere inadeguato.

L'Organismo di Vigilanza ha comunque l'autorità e la responsabilità di raccomandare al management gli aggiornamenti del Modello e di essere informato prima che una procedura riguardante un'attività ritenuta a rischio venga definita.

POTERI

L'OdV viene dotato dei seguenti **poteri**:

1. facoltà di accesso presso tutte le funzioni della Società - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. n. 231/2001;
2. insindacabilità delle attività poste in essere dall'OdV da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando però che l'Amministratore Unico è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto ad esso appunto spetta la responsabilità ultima del funzionamento (e dell'efficacia) del "Modello 231";
3. obbligo di informazione, in capo a qualunque funzione aziendale, dipendente e/o componente degli organi sociali, a fronte di richieste da parte dell'OdV o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza;
4. facoltà di richiedere informazioni integrative su aspetti connessi all'applicazione del Modello a tutti i dipendenti e collaboratori;
5. facoltà di partecipare alle riunioni del Consiglio di Amministrazione in cui si discute del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001, per illustrare la propria relazione annuale. Tale presentazione dovrà avvenire entro e non oltre il 30 aprile di ciascun esercizio;
6. facoltà di proporre all'Amministratore Delegato l'applicazione di sanzioni definite nel sistema disciplinare del Modello 231;
7. facoltà di richiedere al Presidente la convocazione dell'Amministratore Delegato per riferire allo stesso su eventuali significative violazioni al Modello individuate nel corso delle verifiche svolte.

MEZZI

L'Organismo di Vigilanza è dotato dei seguenti *mezzi*:

1. Il Consiglio di Amministrazione dovrà approvare una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'Organismo stesso, della quale l'Organismo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti. L'OdV ha la facoltà, con autonomi poteri di rappresentanza, di stipulare, modificare e/o risolvere incarichi professionali a soggetti terzi in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico. L'Organismo di Vigilanza dovrà fornire all'Amministratore Delegato la rendicontazione analitica delle spese sostenute nell'esercizio precedente;
2. qualora si rendesse necessario l'espletamento di attività aggiuntive rispetto a quanto previsto nel piano annuale, l'OdV potrà richiedere la convocazione del Consiglio di Amministrazione per una revisione dei limiti di spesa;
3. facoltà di avvalersi - sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità - dell'ausilio di tutte le strutture della Società;
4. facoltà di avvalersi di idoneo supporto tecnico - operativo. Ad esso sono demandati i seguenti compiti:
 - a. il supporto per il regolare svolgimento delle riunioni dell'OdV (convocazioni delle riunioni, invio dell'ordine del giorno, predisposizione documentazione per riunione, verbalizzazione);
 - b. l'archiviazione della documentazione relativa all'attività svolta dall'OdV (verbali delle riunioni, flussi informativi ricevuti, carte di lavoro relative alle verifiche svolte, documenti trasmessi agli organi sociali, ecc.);
 - c. altri eventuali compiti che l'Organismo di Vigilanza riterrà opportuno affidare.

Il supporto tecnico – operativo, assicura la riservatezza in merito alle notizie e alle informazioni acquisite nell'esercizio della sua funzione e si astiene dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate. In ogni caso, ogni informazione in possesso del supporto tecnico – operativo, è trattata in conformità con la legislazione vigente

in materia ed, in particolare, in conformità con il Testo Unico in materia di protezione dei dati, D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

6.4. POTERI DI ACCESSO

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo.

L'Organismo di Vigilanza ha l'autorità di accedere a tutti gli atti aziendali, riservati e non, pertinenti con l'attività di controllo, ed in particolare:

- a. documentazione societaria;
- b. documentazione relativa a contratti attivi e passivi;
- c. informazioni o dati relativi al personale aziendale e più in generale qualunque tipo di informazione o dati aziendali anche se classificati "confidenziale", fermo rimanendo il rispetto della normativa di legge in materia di "privacy";
- d. dati e transazioni in bilancio;
- e. procedure aziendali;
- f. piani strategici, budget, previsioni e più in generale piani economico- finanziari a breve, medio, lungo termine.

Nel caso di controlli inerenti la sfera dei dati personali e/o sensibili, l'Organismo di Vigilanza individua le migliori modalità per la salvaguardia della riservatezza degli stessi.

Per conseguire le proprie finalità l'Organismo di Vigilanza può coordinare la propria attività con quella svolta dai revisori contabili esterni ed accedere ai risultati da questi ottenuti, utilizzando la relativa documentazione.

L'Organismo di Vigilanza ha l'autorità di accedere fisicamente alle aree che sono oggetto di verifica, intervistando quindi direttamente il personale aziendale e, ove necessario, conducendo accertamenti dell'esistenza di determinate informazioni o del patrimonio aziendale.

6.5. RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI

Ogni informazione, segnalazione, rapporto previsti nel Modello 231 è conservato dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio cartaceo e/o informatico.

I dati e le informazioni conservate nell'archivio sono posti a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza solo previa autorizzazione dell'Organismo stesso e del responsabile della funzione aziendale cui le informazioni si riferiscono.

6.6. OBBLIGHI DI RISERVATEZZA

I componenti dell'Organismo sono tenuti al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni, fatti salvi gli obblighi di informazione espressamente previsti dal Modello ex D. Lgs. 231/01.

I componenti dell'Organismo assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengono in possesso – con particolare riferimento alle segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello ex D. Lgs. 231/01 - e si astengono dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate, per fini diversi da

quelli indicati dall'art. 6 del Decreto. In ogni caso, ogni informazione in possesso dei membri dell'Organismo è trattata in conformità con la legislazione vigente in materia ed, in particolare, in conformità con il Testo Unico in materia di protezione dei dati, D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

L'inosservanza dei suddetti obblighi integra un'ipotesi di giusta causa di revoca dei membri dell'Organismo.

6.7. *REGOLAMENTO DI FUNZIONAMENTO*

L'Organismo di Vigilanza disciplina il proprio funzionamento mediante apposito regolamento. In ogni caso, il Regolamento non può configgere con le disposizioni sull'Organismo di Vigilanza contenute nel presente Modello.

Il Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato prende atto del regolamento approvato dall'organismo di vigilanza.

7. FLUSSI INFORMATIVI

7.1. FLUSSI INFORMATIVI DALL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO I VERTICI SOCIETARI

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello 231, all'emersione di eventuali aspetti critici e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati.

A tale riguardo, pertanto:

A. l'amministratore cui siano state delegate le funzioni di Organismo di Vigilanza ai sensi del precedente paragrafo 6.3:

- (i) informa il Consiglio di Amministrazione nell'ambito dell'informativa sull'esercizio della delega conferita;
- (ii) invia informativa semestrale nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, mediante predisposizione di una relazione informativa relativa alle attività svolte, con evidenza dell'esito delle attività di vigilanza effettuate e delle eventuali innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti registratesi nel periodo, dando altresì evidenza (ove esistenti) delle criticità riscontrate nell'esercizio delle proprie funzioni; in tale occasione, illustra ai predetti Organi i temi trattati nella relazione ed eventuali ulteriori argomenti di comune interesse;

B. il Soggetto Esterno:

- (i) riporta in via continuativa, nei confronti del Presidente, il quale informa il Consiglio di Amministrazione nell'ambito dell'informativa sull'esercizio delle deleghe conferite;
- (ii) invia l'informativa semestrale di cui al precedente punto A (ii); in tale occasione, se convocato dal Consiglio di Amministrazione e/o dal Collegio Sindacale, illustra ai predetti Organi i temi trattati nella relazione ed eventuali ulteriori argomenti di comune interesse;

Resta inoltre fermo che il Consiglio di Amministrazione (qualora investito delle funzioni di Organismo di Vigilanza in composizione collegiale) informa immediatamente il Collegio Sindacale, nel caso risultino accertati fatti di particolare materialità o significatività ai fini delle attività di vigilanza e controllo proprie dell'Organismo di Vigilanza.

Parimenti, il consigliere non esecutivo cui siano state delegate le funzioni di Organismo di Vigilanza ai sensi del precedente paragrafo 6.3, a seconda dei casi, il Soggetto Esterno informano immediatamente il Presidente della Società, nonché il Collegio Sindacale, qualora risultino accertati fatti di particolare materialità o significatività ai fini delle attività di vigilanza e controllo proprie dell'Organismo di Vigilanza.

I verbali delle riunioni tenutesi con il Presidente o con il Collegio Sindacale sono custoditi dal supporto tecnico - operativo dell'OdV, oltre che dagli organi interessati.

7.2. SEGNALAZIONE DAI DIPENDENTI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Ciascun dipendente è tenuto a segnalare all'Organismo di Vigilanza situazioni illegali od in chiara e significativa violazione del codice etico aziendale e del Modello organizzativo.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

E' predisposto un canale informativo dedicato che consente le segnalazioni e facilita il flusso di segnalazioni/informazioni verso l'OdV. A tale riguardo, è stata istituita una cassetta postale dedicata presso la sede sociale.

L'OdV valuterà, a sua discrezionalità e responsabilità, in quali casi attivarsi e svolgere audit o approfondimenti sulle segnalazioni ricevute, nonché in quali situazioni informare degli eventi e fatti l'Amministratore Unico.

Le comunicazioni possono essere inviate via e-mail al seguente indirizzo: odv231@4gifters.com

7.3. GARANZIA DI MOLTEPLICITÀ DI CANALI, DI ANONIMATO E DI NON RITORSIONE (AI SENSI DELLA LEGGE 30 NOVEMBRE 2017, N. 179 SUL "WHISTLEBLOWING")

Ai sensi dell'art. 6 D. Lgs. 231/2001, commi 2bis, 2-ter e 2-quater, l'azienda prevede:

1. canali alternativi di segnalazione, di cui almeno uno idoneo a garantire, anche con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
2. misure idonee a tutelare l'identità del segnalante e a mantenere la riservatezza dell'informazione in ogni contesto successivo alla segnalazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili per legge;
3. il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
4. nel sistema disciplinare adottato, sanzioni nei confronti di chi viola gli obblighi di riservatezza o compie atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante.

7.4. NOMINA "REFERENTI" ORGANISMO DI VIGILANZA

Il Consiglio di Amministrazione di 4Holders provvede alla nomina di soggetti, responsabili o addetti di funzione nella Società, a cui viene assegnato il compito di redigere periodicamente le schede contenenti i flussi informativi generali e specifici e di trasmetterle all'Organismo di Vigilanza. L'Organismo di vigilanza potrà inoltre assegnare ai "referenti OdV" specifici e delimitati compiti in tema di verifica dell'adeguatezza ed effettiva applicazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001.

7.5. FLUSSI INFORMATIVI DAI REFERENTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato da parte dei referenti OdV in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di 4Holders ai sensi del D. Lgs. n. 231 del 2001.

Al riguardo:

- ciascun referente comunica all'Organismo di Vigilanza una informativa annuale sullo stato di attuazione del Modello 231 nelle attività e strutture della Funzione e con la segnalazione delle situazioni maggiormente significative emerse nel periodo con riferimento alle problematiche inerenti il D.Lgs. 231/2001;
- almeno una volta l'anno, la funzione preposta alla gestione dei dati finanziari mette a disposizione dell'Organismo di Vigilanza il verbale del soggetto deputato alla revisione legale dei conti (ex D.Lgs. n. 39/2010) in cui è stato effettuato il controllo sulla procedura di gestione dei flussi finanziari
- ciascun referente compila periodicamente una scheda già preimpostata contenente i flussi informativi generali e specifici, come di seguito indicati. Alla mancata osservanza del dovere di informazione saranno

applicare le sanzioni disciplinari previste ed elencate nel documento “*Modello organizzazione gestione e controllo*”.

7.6. FLUSSI INFORMATIVI GENERALI

Tali Flussi riguardano tutti i soggetti che operano in nome e per conto di 4Holders (amministratori, dirigenti, dipendenti e collaboratori) ed hanno per oggetto situazioni di criticità effettiva o potenziale con riferimento ai reati contenuti nel D.Lgs. 231/2001 ed al relativo Modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché eventi inerenti al sistema organizzativo ed al sistema di controllo. Per i flussi informativi generali, la comunicazione all’OdV deve avvenire tempestivamente e, comunque, **non oltre 10 giorni** dalla data di manifestazione dell’accadimento (segnalazioni “ad evento”).

I flussi informativi di carattere generale comprendono:

- la segnalazione di comportamenti o “pratiche” significativamente in contrasto con quanto previsto dal Modello 231, comprese le violazioni del codice etico;
- la segnalazione di situazioni illegali o eticamente scorrette o di situazioni anche solo potenzialmente foriere di attività illegali o scorrette;
- la segnalazione della commissione dei reati individuati nel Modello 231 da parte di un soggetto apicale o di un sottoposto, di cui si è venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie mansioni o a seguito di indicazioni proveniente anche da terzi;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, nei confronti di amministratori, sindaci, dirigenti, dipendenti o altro collaboratori esterni, per i reati di cui al Decreto;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dagli amministratori, dai direttori, dagli altri dipendenti e collaboratori in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- i rapporti predisposti dai responsabili delle funzioni aziendali, nell’ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all’osservanza delle norme del Decreto.
- le eventuali significative carenze delle procedure vigenti che disciplinano attività sensibili ai fini del D.Lgs. 231/2001;
- le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello Organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

7.7. FLUSSI INFORMATIVI SPECIFICI

I referenti dell’OdV devono compilare per ciascun semestre o secondo la tempistica indicata dallo stesso Organismo delle schede predefinite e devono trasmetterle all’Organismo di Vigilanza entro e **non oltre 20 giorni** dalla chiusura del periodo di riferimento.

Le schede dei flussi informativi devono essere compilate anche quando le risposte sono tutte negative (anche sui flussi generali) e non vi sono particolari informazioni da segnalare all’OdV. Gli allegati di suddette schede,

costituiti da tabelle contenenti le informazioni da segnalare, sono invece da compilare soltanto in caso di risposta affermativa alle corrispondenti domande contenute nelle schede.

Le segnalazioni, anche quelle di natura ufficiosa, aventi ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, effettuate in forma scritta, forma orale o in via telematica, dovranno essere raccolte ed archiviate a cura dell'OdV.

I flussi informativi specifici sono declinati per ciascuna area sensibile di attività e sono descritti in un allegato del Modello.

7.8. ALTRI FLUSSI INFORMATIVI

a) **Flussi dall'Organismo di Vigilanza alle risorse deputate ai controlli**

L'Organismo di Vigilanza, al termine di ogni riunione periodica dello stesso, comunica in forma scritta alle risorse eventualmente individuate e deputate ad effettuare i controlli operativi le attività di controllo da svolgere nel successivo periodo.

b) **Flussi dalle risorse deputate ai controlli all'Organismo di Vigilanza**

Le eventuali risorse aziendali o esterne, individuate dall'Organismo di Vigilanza per effettuare i controlli operativi, riportano all'Organismo di Vigilanza semestralmente, e comunque prima di ogni rapporto dell'Organismo di Vigilanza all'Amministratore Unico, le seguenti informazioni:

- Report periodici relativi all'attività svolta con riferimento alle specifiche richieste di controllo formulate in precedenza dall'Organismo di Vigilanza
- Segnalazione delle problematiche riscontrate
- Segnalazione delle esigenze di modifica del modello di organizzazione, gestione e controllo

8. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE DEL MODELLO

8.1. *PREMESSA*

4Holders promuove l'obiettivo di assicurare la corretta e piena conoscenza delle regole di condotta contenute nel Modello da parte di tutti i Destinatari, anche in funzione del loro diverso livello di coinvolgimento nei processi sensibili.

La struttura dei corsi di formazione è definita dall'Organismo di Vigilanza in coordinamento con le funzioni aziendali competenti.

La formazione deve innanzitutto prevedere i seguenti contenuti:

- una parte istituzionale comune per tutti i destinatari avente ad oggetto la normativa di riferimento (d.lgs. 231/2001 e reati presupposto), il Modello ed il suo funzionamento;
- una parte speciale in relazione a specifici ambiti operativi, che, avendo quale riferimento la mappatura delle attività sensibili, sia volta a diffondere la conoscenza dei reati, le fattispecie configurabili, i protocolli ed i presidi specifici delle aree di competenza degli operatori.

L'organizzazione di seminari e altre iniziative di formazione e informazione potrà svolgersi anche a distanza mediante utilizzo di risorse informatiche, al fine di divulgare in modo tempestivo e di favorire la comprensione dei principi e dei contenuti del Modello. I contenuti formativi devono essere opportunamente aggiornati in relazione alle evoluzioni della normativa esterna e del Modello organizzativo, prevedendo nel caso di aggiornamento significativo (es. estensione della responsabilità amministrativa dell'ente a nuove tipologie di reati), le necessarie integrazioni ai supporti formativi assicurando l'obbligatorietà di fruizione degli stessi.

L'Organismo di Vigilanza si occupa di promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello da parte di tutto il personale nonché di verificarne la completa attuazione.

Si riportano di seguito le attività individuate per una corretta ed esaustiva comunicazione del Modello a dipendenti e collaboratori di 4Holders e per la loro formazione.

8.2. *PIANO DI COMUNICAZIONE VERSO I COMPONENTI DEGLI ORGANI SOCIALI*

L'Organismo di Vigilanza comunica formalmente, in via personale ed individuale, il presente Modello di Organizzazione e Gestione a ciascun componente degli organi sociali direttivi e di controllo.

Ogni soggetto che riceve tale comunicazione è tenuto a sottoscrivere una dichiarazione di conoscenza e adesione al Modello, da conservare ed archiviare a cura dello stesso Organismo di Vigilanza.

8.3. *PIANO DI COMUNICAZIONE E FORMAZIONE VERSO I DIPENDENTI*

Comunicazione:

La comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello è comunicata entro 30 giorni dall'avvenuta approvazione, tramite invio, a tutti i dipendenti in organico, di una comunicazione da parte del Presidente. Tale circolare informa:

- dell'avvenuta approvazione/modifica del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs.

231/2001;

- della possibilità di consultare in versione integrale copia cartacea del Modello presso gli uffici della sede sociale;
- della possibilità di consultare in versione integrale copia elettronica del Modello presso la rete Intranet aziendale;
- della possibilità di ottenere chiarimenti in merito ai contenuti del Modello ed alla sua applicazione da parte dell'Organismo di Vigilanza.

La circolare medesima viene affissa nelle bacheche aziendali.

I responsabili delle funzioni aziendali, i responsabili delle attività a rischio dovranno sottoscrivere una dichiarazione di presa visione e di impegno al rispetto del “Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.231/2001”. Tale dichiarazione viene archiviata e conservata dall'Organismo di Vigilanza.

La diffusione

La diffusione del Modello è attuata anche tramite il sito *intranet* aziendale e la creazione di pagine *web*, debitamente aggiornate, i cui contenuti riguardano essenzialmente:

- Il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 della Società;
- la procedura di segnalazione all'OdV e la scheda standard per la comunicazione da parte del dipendente di eventuali comportamenti, di altri dipendenti o di terzi, ritenuti potenzialmente in contrasto con i contenuti del Modello;

La comunicazione ai nuovi dipendenti

Ai nuovi assunti viene consegnato un set informativo, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza. Tale set informativo dovrà contenere, oltre ai documenti di regola consegnati al neo-assunto, il Codice Etico e un'informativa sull'esistenza del Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001, rinviando eventualmente alla sezione Intranet per la consultazione. Tali soggetti saranno tenuti a rilasciare a 4Holders una dichiarazione sottoscritta ove si attesti la ricezione del set informativo.

Formazione:

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della società.

La formazione ai responsabili operativi.

Presentazione a beneficio dei responsabili operativi di 4Holders nel corso della quale:

- si informa in merito alle disposizioni del Decreto;
- si sensibilizzano i presenti sull'importanza attribuita da 4Holders all'adozione di un sistema di governo e di controllo dei rischi;
- si illustrano i principali presidi organizzativi e di controllo esistenti nelle diverse aree sensibili;
- si descrivono la struttura e i contenuti principali del Modello adottato, nonché l'approccio metodologico seguito per la sua realizzazione e il suo aggiornamento;
- si descrivono i comportamenti da tenere in materia di comunicazione e formazione dei propri dipendenti gerarchici, in particolare del personale operante nelle aree aziendali ritenute sensibili;
- si illustrano i comportamenti da tenere nei confronti dell'OdV, in materia di comunicazioni, segnalazioni e collaborazione alle attività di vigilanza e aggiornamento del Modello.

Formazione ai dipendenti operanti nell'ambito di procedure sensibili ai reati

Ai fini di una corretta promozione della conoscenza del Modello nei confronti dei soggetti operanti nelle aree sensibili deve essere svolta una attenta attività di sensibilizzazione, da parte dei responsabili delle funzioni aziendali potenzialmente a rischio di reato, in favore dei propri dipendenti gerarchici, in relazione al comportamento da osservare, e alle conseguenze derivanti da un mancato rispetto del Modello adottato da 4Holders.

La Società si impegna inoltre a svolgere successivamente all'approvazione del Modello un'attività di formazione nei confronti dei responsabili di aree a rischio per aggiornare gli stessi in merito ad eventuali variazioni nei contenuti del Modello e/o del Decreto e comunque per mantenere la sensibilizzazione degli stessi su queste tematiche.

8.4. PIANO DI COMUNICAZIONE E FORMAZIONE VERSO I COLLABORATORI ESTERNI

4Holders promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche verso i partner commerciali e i collaboratori esterni attraverso le seguenti modalità:

- Pubblicazione sul sito internet aziendale: creazione di specifiche pagine web, costantemente aggiornate, ai fini della diffusione al pubblico del Modello adottato da 4Holders, contenenti in particolare:
 - un'informativa di carattere generale relativa al D.Lgs. 231/2001 e all'importanza attribuita da 4Holders all'adozione di un sistema di governo e di controllo dei rischi;
 - la struttura e i principi generali del Modello adottato da 4Holders;
- Inserimento di una dichiarazione, in qualunque contratto di fornitura, servizio e consulenza (nel corpo del testo o in allegato):
 - di conoscenza delle disposizioni del D.Lgs. 231/2001 e delle prescrizioni del Modello;
 - di impegno al pieno rispetto dello stesso, accettando altresì che l'eventuale trasgressione compiuta possa essere, se reiterata, motivo di risoluzione del contratto, oltre che di eventuale risarcimento del danno.