



FOUR PARTNERS ADVISORY SCF S.p.A.

**Modello di organizzazione, gestione e
controllo, ai sensi del D. Lgs. dell'8 giugno
2001, n. 231**

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 15 novembre 2011

Aggiornamento n. 13, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 23 luglio 2026



INDICE

INDICE.....	2
PARTE GENERALE	5
1. Four Partners Advisory SCF S.p.A.: attività d'impresa, controllo, amministrazione e struttura organizzativa della Società	6
1.1. Attività d'impresa.....	6
1.2. Controllo della Società.....	6
1.3. Amministrazione e struttura organizzativa della Società	6
2.1. I soggetti che, commettendo un reato nell'interesse o a vantaggio dell'ente, ne possono determinare la responsabilità.....	8
2.2. I reati richiamati dagli art. 24 ss. del D. Lgs. 231/01.....	8
2.3. L'aver commesso il reato nell'interesse o a "vantaggio" dell'ente	9
2.4. Sanzioni	10
2.4.1. La sanzione amministrativa pecuniaria.....	10
2.4.2. Le sanzioni interdittive.....	11
2.4.3. La confisca	12
2.4.4. La pubblicazione della sentenza di condanna	12
2.5. Condotte esimenti la responsabilità amministrativa.....	12
2.6. Tutela degli autori delle segnalazioni cd. "Whistleblowing"	13
3.1. Struttura del modello di Four Partners	14
3.2. Finalità e destinatari del Modello adottato da Four Partners.....	15
3.3. Implementazione del Modello.....	16
3.4. Modalità di individuazione delle attività sensibili nelle Aree a Rischio.....	17
3.5. Profili di rischio generali ed astratti di Four Partners	18
3.5.1. Criteri di selezione delle fattispecie incluse nelle Parti Speciali	18
3.5.2. Criteri di aggiornamento dell'elenco delle fattispecie di Parte Speciale del presente Modello.....	19
3.5.3. Aree a rischio reato attualmente individuate.....	20
3.6. Identificazione delle componenti del sistema di controllo preventivo interno: i protocolli	20
3.7. Principi adottati in sede di identificazione dei Protocolli contenuti nel Manuale costituenti il sistema di controllo preventivo interno	21
3.7.1. Registrazione delle attività sensibili poste in essere nelle Aree a Rischio	21
3.7.2. Documentazione dei controlli	21
3.8. Previsione di un Organismo di Vigilanza ("OdV").....	21
3.9. Sistema disciplinare.....	22
3.10. Clausole contrattuali	22
3.11. Diffusione del Modello	22
3.12. Aggiornamento del Modello	22
4.1. Responsabilità, requisiti e risorse finanziarie dell'OdV	23
4.2. Istituzione dell'OdV, nomina, (in)eleggibilità, decadenza, revoca, rinuncia, sostituzione e remunerazione dei suoi membri	24
4.3. Compiti e poteri generali dell'Organismo di Vigilanza.....	27
4.3.1. Informativa dell'OdV nei confronti degli organi societari	28
4.3.2. Informativa dell'OdV nei confronti del personale: informazione e formazione	28
4.3.4. Comunicazioni da parte dei Destinatari del Modello all'OdV	29
5. Le segnalazioni di violazioni - whistleblowing	
PARTE SPECIALE 1:	Errore. Il segnalibro non è definito.
Reati contro la Pubblica Amministrazione	Errore. Il segnalibro non è definito.
5. I reati di cui all'art. 25 del D. Lgs. 231/01.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
5.1 Le sanzioni previste dal D. Lgs. 231/01 a carico dell'ente per i reati indicati	Errore. Il segnalibro non è definito.



5.2 Le attività sensibili nelle Aree a Rischio Reato	Errore. Il segnalibro non è definito.
5.3 I destinatari della presente Parte Speciale ed i comportamenti da assumere nello svolgimento delle attività nelle Aree a Rischio.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
5.4 Compiti dell'OdV	Errore. Il segnalibro non è definito.

PARTE SPECIALE 2: Errore. Il segnalibro non è definito.

Delitti informatici e trattamento illecito di dati Errore. Il segnalibro non è definito.

6. I reati di cui all'art. 24-bis del D. Lgs. 231/01.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
6.1 Le sanzioni previste a carico dell'ente per i reati indicati nella presente Parte Speciale	Errore. Il segnalibro non è definito.
6.2 Le attività sensibili nelle Aree a Rischio Reato	Errore. Il segnalibro non è definito.
6.3 I destinatari della presente Parte Speciale ed i comportamenti da assumere nello svolgimento delle attività nelle Aree a rischio.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
6.4 Compiti dell'OdV	Errore. Il segnalibro non è definito.

PARTE SPECIALE 3: Errore. Il segnalibro non è definito.

Reati Societari..... Errore. Il segnalibro non è definito.

7. I reati di cui all'art. 25-ter del D. Lgs. 231/01	Errore. Il segnalibro non è definito.
7.1. Le sanzioni previste dal D. Lgs. 231/01 a carico dell'ente per i reati indicati nella presente Parte Speciale.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
7.2. Le attività sensibili nelle Aree a Rischio Reato	Errore. Il segnalibro non è definito.
7.3. I destinatari della presente Parte Speciale ed i comportamenti da assumere nello svolgimento delle attività nelle Aree a Rischio.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
7.3.1. Bilanci ed altre comunicazioni sociali	Errore. Il segnalibro non è definito.
7.3.2. Norme comportamentali nei confronti del Collegio Sindacale e della società di revisione	Errore. Il segnalibro non è definito.
7.3.3. Esercizio dei poteri di controllo sulla gestione	Errore. Il segnalibro non è definito.
7.3.4. Tutela del capitale sociale.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
7.4. Compiti dell'OdV	Errore. Il segnalibro non è definito.

PARTE SPECIALE 4: Errore. Il segnalibro non è definito.

Abusi di Mercato Errore. Il segnalibro non è definito.

8. I reati di cui all'art. 25-sexies del D. Lgs. 231/01.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
8.1. Le sanzioni previste dal D. Lgs. 231/01 a carico dell'ente per i reati indicati nella presente Parte Speciale.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
8.2. Identificazione delle Aree e delle attività a rischio.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
8.3. Norme di comportamento nelle Aree a Rischio.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
8.4. Compiti dell'OdV	Errore. Il segnalibro non è definito.

PARTE SPECIALE 5:..... Errore. Il segnalibro non è definito.

Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita Errore. Il segnalibro non è definito.

9. I reati di cui all'art. 25-octies del D. Lgs. 231/01	Errore. Il segnalibro non è definito.
9.1. Le sanzioni previste dal D. Lgs. 231/01 a carico dell'ente per i reati indicati nella presente Parte Speciale.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
9.2. Le attività sensibili nelle Aree a Rischio.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
9.3. Norme di comportamento nelle Aree a Rischio.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
9.4. Compiti dell'OdV	Errore. Il segnalibro non è definito.

PARTE SPECIALE 6: Errore. Il segnalibro non è definito.

Reati in materia di violazione del diritto d'autore..... Errore. Il segnalibro non è definito.

10. I reati di cui all'art. 25-novies del D. Lgs. 231/01	Errore. Il segnalibro non è definito.
10.1. Reati in materia di violazione del diritto d'autore (Legge 22 aprile 1941, n. 633).....	Errore. Il segnalibro non è definito.
10.2. Le sanzioni previste dal D. Lgs. 231/01 a carico dell'ente per i reati indicati nella presente Parte Speciale.....	Errore. Il segnalibro non è definito.



10.3. Le attività sensibili nelle Aree a Rischio Reato Errore. Il segnalibro non è definito.
10.4. I destinatari ed i comportamenti da assumere nello svolgimento delle attività nelle Aree a Rischio Errore. Il segnalibro non è definito.
10.5 Predisposizione del documento riepilogativo delle licenze regolarmente acquisite per i software in uso presso la Società Errore. Il segnalibro non è definito.
10.6. Compiti dell'OdV Errore. Il segnalibro non è definito.

PARTE SPECIALE 7: Errore. Il segnalibro non è definito.

Reati contro l'Autorità Giudiziaria..... Errore. Il segnalibro non è definito.

11. Il reato di cui all'art. 25-decies del D. Lgs. 231/01..... Errore. Il segnalibro non è definito.
11.1. Le sanzioni previste dal D. Lgs. 231/01 a carico dell'ente per il reato di cui all'art. 377-bis del Codice Penale..... Errore. Il segnalibro non è definito.
11.2. Le attività sensibili nelle Aree a Rischio Errore. Il segnalibro non è definito.
11.3. I destinatari ed i comportamenti da assumere nello svolgimento delle attività nelle Aree a Rischio Errore. Il segnalibro non è definito.
11.4. Compiti dell'OdV Errore. Il segnalibro non è definito.

PARTE SPECIALE 8: Errore. Il segnalibro non è definito.

Reati Tributari Errore. Il segnalibro non è definito.

12. I reati di cui all'art. 25-quinquiesdecis del D. Lgs. 231/01 ... Errore. Il segnalibro non è definito.
12.1. Le sanzioni previste dal D. Lgs. 231/01 a carico dell'ente per i reati indicati nella presente Parte Speciale..... Errore. Il segnalibro non è definito.
12. 2. Le attività sensibili nelle Aree a Rischio Reato..... Errore. Il segnalibro non è definito.
12.3. Norme di comportamento nelle Aree a Rischio Errore. Il segnalibro non è definito.
12.4. Compiti dell'OdV Errore. Il segnalibro non è definito.



PARTE SPECIALE 9	116
<u>Delitti contro il patrimonio culturale</u>	<u>116</u>
<u>13. I reati di cui agli artt. 25 septiesdecies e 25 duodevices del D. Lgs. 231/01.....</u>	<u>117</u>
<u>13.1 Le sanzioni previste dal D. Lgs. 231/01 a carico dell'ente per i reati indicati</u>	<u>119</u>
<u>13.2 Le attività sensibili nelle Aree a Rischio Reato</u>	<u>120</u>
<u>13.3 Norme di comportamento nelle Aree a Rischio</u>	<u>121</u>
<u>13.4 Compiti dell'OdV</u>	<u>121</u>
PARTE SPECIALE 10	123
<u>Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti.....</u>	<u>123</u>
<u>14. I reati di cui all'art. 25 octies¹ del D. Lgs. 231/01.....</u>	<u>124</u>
<u>14.1 Le sanzioni previste dal D. Lgs. 231/01 a carico dell'ente per il reati indicati.....</u>	<u>126</u>
<u>14. 2 Le attività sensibili nelle Aree a Rischio Reato.....</u>	<u>128</u>
<u>14.3 Norme di comportamento nelle Aree a Rischio</u>	<u>128</u>
<u>14. 4 Compiti dell'OdV.....</u>	<u>129</u>

ALLEGATO 1:

Manuale delle politiche operative e Procedure Aziendali

ALLEGATO 2:

Codice Etico e di Comportamento

ALLEGATO 3:

Sistema sanzionatorio

ALLEGATO 4:

Formato di autocertificazione dei membri dell'Organismo di Vigilanza relative al possesso dei requisiti richiesti dal Modello

ALLEGATO 5:

Regolamento di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza



PARTE GENERALE



1. Four Partners Advisory SCF S.p.A.: attività d'impresa, controllo, amministrazione e struttura organizzativa della Società

1.1. Attività d'impresa

Four Partners Advisory Società di Consulenza Finanziaria Società per Azioni, in breve Four Partners Advisory SFC S.p.A. (di seguito “**Four Partners**” o la “**Società**”), è stata costituita in data 13 maggio 2008 ed ha sede in Milano, via Senato, 12, ove esercita altresì la propria attività d'impresa.

La Società è stata autorizzata con Delibera n. 963 dell’*“Organismo di vigilanza e tenuta dell’Albo Unico dei Consulenti Finanziari”* (cd. “**OCF**”) allo svolgimento dell’attività di consulenza in materia di investimenti di cui all’art. 1, comma 5-septies del D. Lgs. 58/1998, riportante il Testo Unico della Finanza (di seguito il “**TUF**”), procedendo ad iscrivere la stessa nell’Albo Unico dei Consulenti Finanziari – Sezione dedicata alle Società di Consulenza Finanziaria, istituito ai sensi dell’art. 31, comma 4 del TUF.

Ai sensi dell’art. 4.1 dello Statuto, la Società ha ad oggetto lo svolgimento: (i) del servizio di consulenza indipendente in materia di investimenti di cui all’art. 1, comma 5-septies, del TUF; (ii) la prestazione di attività ad esso connesse e strumentali, nonché (iii) la prestazione del servizio accessorio di consulenza alle imprese in materia di struttura finanziaria, di strategia industriale e di questioni connesse, nonché la consulenza e i servizi concernenti le concentrazioni e l’acquisto di imprese.

Lo Statuto, all’art. 4.3, precisa, inoltre, che non si intendono ricompresi nell’oggetto sociale la detenzione, neppure in via temporanea, di disponibilità liquide e strumenti finanziari di pertinenza della clientela e l’assunzione di rischi in proprio.

La Società è strutturata in modo tale da poter gestire internamente tutte le attività strettamente inerenti alla prestazione di servizi e attività di *advisory*, nonché dei servizi accessori e coordinare lo svolgimento e la supervisione delle funzioni aziendali e delle attività concesse in *outsourcing* a soggetti terzi. La Società ha, infatti, affidato in *outsourcing* alcune funzioni quale il servizio di paghe e contributi e la gestione del sistema di *information technology*.

1.2. Controllo della Società

Il capitale sociale, pari a Euro 1.000.000,00, è suddiviso in n. 1.000.000 azioni di valore nominale pari a Euro 1 di cui 300.000, pari al 30% del capitale sociale, sono costituite da azioni proprie.

1.3. Amministrazione e struttura organizzativa della Società

La struttura organizzativa per lo svolgimento dei servizi e delle attività di investimento, nonché per lo svolgimento dei servizi accessori di cui al succitato art. 4.1 dello Statuto, prevede che le diverse funzioni rispondano in ultima istanza al Consiglio di Amministrazione, al quale è affidata, tra l’altro, la verifica dell’efficacia ed efficienza del sistema dei controlli interni adottato e l’indipendenza delle strutture allo stesso deputate.

Alla data di redazione del presente documento, il Consiglio di Amministrazione della Società è composto dai



seguenti sei membri:

- Guido Armando Tugnoli, Presidente;
- Giovanni Rovetta, Consigliere non esecutivo, nonché Vice Presidente;
- Domenico Romeo, Amministratore Delegato;
- Alberto Manzonetto, Amministratore Delegato;

Four Partners ha eletto un Collegio Sindacale, composto dai seguenti tre membri effettivi e due supplenti:

- Paolo Giosuè Maria Bifulco, Presidente;
- Luca Aurelio Guarna, Sindaco Effettivo;
- Manuel Busalacchi e Gonzalez, Sindaco Effettivo;
- Guido Sazbon, Sindaco Supplente;
- Michele Francabandiera, Sindaco Supplente.

In sede di implementazione del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo redatto ai sensi del D. Lgs. n. 231 del 2001, è stato istituito un Organismo di Vigilanza formato da tre membri. Esso è attualmente così composto:

- Alice Lupi, Presidente;
- Paolo Bifulco, membro;
- Matteo Valisi, membro.

La struttura organizzativa della Società prevede le seguenti funzioni/organismi:

- 1) Area *Corporate Finance*;
- 2) Area *Investment Management Advisory*;
- 3) Area *Family Financial Advisory*;
- 4) Area *Legal & Regulatory Affairs* e a cui fa capo l'unità organizzativa "Segreteria Societaria";
- 5) Area Finanziaria e Amministrativa;
- 6) Segreteria Generale.

2. Sintesi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

Il D. Lgs. dell'8 giugno 2001, n. 231 (di seguito il "**D. Lgs. 231/01**" o il "**Decreto**") ha introdotto in Italia la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*".

Si tratta di una responsabilità che, sebbene sia stata definita amministrativa dal legislatore e pur comportando sanzioni di tale natura, presenta i caratteri tipici della responsabilità penale, posto che, in prevalenza, essa consegue alla realizzazione di reati ed è accertata attraverso un procedimento penale. Tale forma di responsabilità va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha realizzato materialmente il reato e mira a coinvolgere, nella punizione dello stesso, gli enti nel cui interesse o vantaggio tale reato è stato commesso. Il D. Lgs. 231/01 ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune



convenzioni internazionali precedentemente sottoscritte dall'Italia¹.

L'art. 4 del D. Lgs. 231/01 precisa, inoltre, che nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice Penale, sussiste la responsabilità amministrativa degli enti che hanno sede principale nel territorio dello Stato per i reati commessi all'estero dalle persone fisiche (come di seguito meglio individuate) a condizione che nei confronti di tali enti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto criminoso.

I punti chiave del D. Lgs. 231/01 sono descritti di seguito.

2.1. I soggetti che, commettendo un reato nell'interesse o a vantaggio dell'ente, ne possono determinare la responsabilità

Il Decreto prevede che gli enti adottino un Modello di organizzazione, gestione e controllo, indirizzato a tutti coloro che, dipendenti e non, agiscono in nome, per conto e nell'interesse degli enti e, in particolare, a quanti svolgono le attività identificate come rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/01 medesimo (di seguito i **“Soggetti Obbligati”** o i **“Destinatari”**). L'art. 5 del D. Lgs. 231/01 individua tali soggetti in:

- persone fisiche che rivestono posizioni di vertice in seno alla Società: rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo dell'ente (d'ora, innanzi, per brevità, i **“Soggetti Apicali”**);
- persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei Soggetti Apicali (d'ora innanzi, per brevità, i **“Soggetti Sottoposti”**);

Tra i soggetti destinatari vanno aggiunti, secondo gli orientamenti dottrinali e giurisprudenziali formatisi sull'argomento, coloro per i quali non sussiste un rapporto di lavoro subordinato con l'ente ma che, pur non essendo *“dipendenti”*, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistente un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'ente, specie in virtù di servizi coinvolti nel processo lavorativo dell'ente affidati in *outsourcing*, come, a titolo di esempio, gli accordi di servizio per la segreteria societaria (di seguito i **“Soggetti Terzi”**). Pertanto, il rispetto del Modello di organizzazione, gestione e controllo è richiesto anche a tali soggetti, tramite la previsione di apposite informazioni e clausole contrattuali.

2.2. I reati richiamati dagli art. 24 ss. del D. Lgs. 231/01

Essi sono:

1. reati commessi in danno della Pubblica Amministrazione, di cui all'art. 24 del Decreto;
2. delitti informatici e trattamento illecito di dati, di cui all'art. 24-bis del Decreto;
3. delitti di criminalità organizzata, di cui all'art. 24-ter del Decreto;
4. concussione e corruzione, di cui all'art. 25 del Decreto;

¹ In particolare, la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia delle Comunità Europea che degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.



5. reati in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, di cui all'art. 25-bis del Decreto;
6. delitti contro l'industria e il commercio, di cui all'art. 25-bis.1 del Decreto;
7. reati societari, di cui all'art. 25-ter del Decreto;
8. delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, di cui all'art. 25-quater del Decreto;
9. pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, di cui all'art. 25-quater.1 del Decreto;
10. delitti contro la personalità individuale e, in particolare, in tema di riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù, di tratta di persone e di acquisto e alienazione di schiavi, di cui all'art. 25-quinquies del Decreto;
11. abusi di mercato e, in particolare, reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato, di cui all'art. 25-sexies del Decreto;
12. omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, di cui all'art. 25-septies del Decreto;
13. reati previsti e puniti dagli articoli 648, 648-bis e 648-ter del Codice Penale, inerenti rispettivamente a ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, di cui all'art. 25-octies del Decreto;
14. delitti in materia di violazione del diritto d'autore, di cui all'art. 25-novies del Decreto;
15. induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria, di cui all'art. 25-decies del Decreto;
16. reati ambientali, di cui all'art. 25-undecies del Decreto;
17. impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, di cui all'art. 25-duodecies del Decreto;
18. reati aventi carattere transnazionale di cui all'art. 10, Legge 146/06 ;
19. reati tributari, di cui all'art. 25 quinquiesdecies del Decreto;
20. reati contro il patrimonio culturale di cui agli artt. 25 septiesdecies e 25 dudevicies del Decreto;
21. reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti, di cui all'art. 25 octies del Decreto.

È da tenere presente, peraltro, che la norma di cui all'art. 26 del D. Lgs. 231/01 in tema di delitti tentati, prevede esplicitamente che: *“(1) Le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà in relazione alla commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel presente capo del decreto. (2) L'ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento”*.

Si rinvia alle Parti Speciali per la trattazione dettagliata e la descrizione di tali reati, nella misura in cui sono stati ritenuti astrattamente ipotizzabili per la Società.

2.3. L'aver commesso il reato nell'“interesse” o a “vantaggio” dell'ente

Secondo l'art. 5 del D. Lgs. 231/01, *“L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio (...)”* (comma 1), mentre l'ente non risponde se la persona che ha commesso il reato, ha agito nell'interesse proprio o di terzi (comma 2).

In merito, va tenuto in considerazione che, secondo gli orientamenti giurisprudenziali espressi in materia,



l'“interesse” viene definito come la semplice “intenzione” psicologica dell'autore del reato, valutabile *ex ante* dal giudice. Per “vantaggio”, invece, si intende qualunque beneficio derivante dal reato commesso, valutabile *ex post* dall'Autorità Giudiziaria. Con riferimento ai reati colposi, il vantaggio dell'ente, secondo parte della dottrina, può ricondursi anche al solo risparmio in termini di costi conseguito dall'ente medesimo.

2.4. Sanzioni

Le sanzioni previste per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- la sanzione amministrativa pecuniaria,
- la sanzione interdittiva,
- la confisca,
- la pubblicazione della sentenza.

2.4.1. La sanzione amministrativa pecuniaria

La sanzione amministrativa pecuniaria, disciplinata dagli articoli 10 e seguenti del D. Lgs. 231/01, costituisce la sanzione di base, di necessaria applicazione del cui pagamento risponde l'ente con il suo patrimonio.

La determinazione della sanzione da parte dell'Autorità Giudiziaria è collegata all'individuazione di un numero di quote e di un valore (pecuniario) da attribuire a ciascuna quota e dipende, in primo luogo, dalla gravità del fatto posto in essere e, in secondo luogo, dalle condizioni economiche dell'ente. La prima valutazione richiede al giudice di determinare il numero delle quote (non inferiore a cento, né superiore a mille², tenendo conto:

- della gravità del fatto;
- del grado di responsabilità dell'ente;
- dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Nel corso della seconda valutazione il giudice determina, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, il valore di ciascuna quota da un minimo di Euro 258 ad un massimo di Euro 1.549 “sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione” (art. 11, comma 2 del D. Lgs. 231/01).

Come affermato al punto 5.1 della Relazione ministeriale al D. Lgs. 231/01, “*Quanto alle modalità di accertamento delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell'ente e la sua posizione sul mercato. (...) Il giudice non potrà fare a meno di calarsi, con l'ausilio di consulenti, nella realtà dell'impresa, dove potrà attingere anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell'ente.*”

L'art. 12 del D. Lgs. 231/01 prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta. In particolare:

² Fatto salvo quanto previsto dall'art. 25-septies “Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro” che prevede una sanzione pecuniaria non inferiore a mille quote qualora questo sia commesso con violazione dell'art 55, comma 2 del D. Lgs. 81/08.



1. La sanzione pecuniaria è ridotta della metà e non può comunque essere superiore a Euro 103.291 se:
 - l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
 - il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità;
2. La sanzione è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:
 - a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
 - b) è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
3. Nel caso in cui concorrono entrambe le condizioni previste dalle lettere del precedente comma, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi.
4. In ogni caso, la sanzione pecuniaria non può essere inferiore a Euro 10.330.

2.4.2. Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive previste dal D. Lgs. 231/01 sono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Esse si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste (si vedano a questo proposito le tabelle riassuntive riportate nelle Parti Speciali del presente Modello) al ricorrere di almeno una delle condizioni di cui all'art. 13 del D. Lgs. 231/01 e cioè quando:

- *“l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative”;*
- *“in caso di reiterazione degli illeciti” (id est: commissione di un illecito dipendente da reato nei cinque anni dalla sentenza definitiva di condanna per un altro precedente).*

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Esclude, altresì, l'applicazione delle sanzioni interdittive il fatto che l'ente abbia posto in essere le condotte riparatorie previste dall'art. 17 del D. Lgs. 231/01 e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

- *“l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso”;*



- *“l’ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l’adozione e l’attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”;*
- *“l’ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca”.*

Le sanzioni interdittive hanno una durata compresa tra tre mesi e due anni e la scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata dal giudice sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, *“tenendo conto dell’idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso”* (art. 14 del D. Lgs. 231/01).

La sanzione dell’interdizione dell’attività ha natura residuale rispetto all’applicazione alle altre sanzioni interdittive, meno gravi per loro natura.

2.4.3. La confisca

Ai sensi dell’art. 19 del Decreto, è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca – anche per equivalente – del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

2.4.4. La pubblicazione della sentenza di condanna

La pubblicazione in uno o più giornali della sentenza di condanna, per estratto o per intero, può essere disposta dal giudice, unitamente all’affissione nel comune dove l’ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria del Tribunale e a spese dell’ente.

2.5. Condotte esimenti la responsabilità amministrativa

Gli articoli 6 e 7 del D. Lgs. 231/01 prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell’ente per i reati commessi nell’interesse o a vantaggio dello stesso sia da Soggetti Apicali sia da Soggetti Sottoposti.

In particolare, nel caso di reati commessi da Soggetti Apicali, l’art. 6 del Decreto prevede l’esonero qualora l’ente stesso dimostri 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 quello verificatosi”*;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli nonché di proporre l’aggiornamento è stato affidato ad un organismo di vigilanza dell’ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i modelli;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’organismo di vigilanza.

Per quanto concerne i Soggetti Sottoposti, l’art. 7 del Decreto prevede l’esonero della responsabilità nel caso in cui l’ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il D. Lgs. 231/01 prevede, inoltre, che tale modello debba rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;



- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di vigilanza (e corrispettive misure a tutela degli autori di tali segnalazioni);
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

Il Decreto prevede che i modelli possano essere adottati, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

Tuttavia, la sola adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo da parte dell'organo dirigente non è misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo altresì necessario che il modello medesimo sia anche efficace, adeguato ed effettivo. In linea generale, può affermarsi che un modello di organizzazione, gestione e controllo è efficace, adeguato ed effettivo se prevede:

- la mappatura delle attività sensibili nelle cui aree possono essere commessi reati;
- specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente e delle sue attività in relazione ai reati da prevenire;
- un organismo di vigilanza dotato dei requisiti di indipendenza e competenza;
- attività di verifica periodica e straordinaria delle attività sensibili da parte di un apposito organismo;
- l'eventuale modifica del modello di organizzazione, gestione e controllo in caso di mutamenti nel panorama aziendale o in caso di modifiche legislative;
- l'adozione di adeguate contromisure, quando siano scoperte significative condotte non conformi alle prescrizioni del modello di organizzazione, gestione e controllo;
- obblighi di comunicazione, informazione e formazione a tutti i livelli;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

2.6. Tutela degli autori delle segnalazioni cd. “Whistleblowing”

L'art. 6, commi 2-bis, D. Lgs. 231/2001 richiede che i modelli di organizzazione, gestione e controllo adottati dalle società ai sensi del decreto stesso prevedano “...canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il [relativo] sistema disciplinare” conformi a quanto stabilito dal D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24.

La Società - che già sulla scorta di quanto prevedeva la Legge 30 novembre 2017, n. 179 aveva istituito al proprio interno un canale volto alla ricezione delle segnalazioni rilevanti ai sensi della normativa 231/2001 - ha dunque recepito (vedi paragrafo 5 del presente Modello) le novità previste dal citato D.Lgs. 24/2023 implementando quindi un canale di segnalazione delle violazioni rilevanti ai sensi del citato decreto 231 che garantisca la riservatezza dei dati del segnalante, del segnalato e di eventuali persone comunque coinvolte nella segnalazione, nonché delle informazioni e dei documenti inerenti ai fatti rappresentati.

La Società, in conformità a quanto richiesto dalla normativa, mette dunque a disposizione dei segnalanti i



seguenti canali di segnalazione interna:

- *segnalazioni in forma scritta* attraverso l'utilizzo di una piattaforma dedicata (vedi infra par. 5 del presente Modello) oppure mediante l'invio di comunicazioni cartacee presso la sede della Società secondo la procedura specifica riportata nel Manuale;
- *segnalazioni in forma orale* tramite (i) apposita sistema di messaggistica vocale, mediante la citata piattaforma informatica oppure (ii) incontri individuali con l'Organismo di Vigilanza (da richiedere a mezzo e-mail all'indirizzo odv@fourpartners.it, oppure mediante corrispondenza cartacea o tramite il suddetto sistema di messaggistica vocale indicata in procedura).

Fermo restando quanto sopra indicato, inoltre la Società, come riportato nel citato Manuale delle procedure, ha previsto ulteriori canali al fine di consentire al personale interno la segnalazione di atti o fatti che possano costituire violazioni delle seguenti norme:

1. violazioni, potenziali o effettiva, delle disposizioni dettate in funzione di prevenzione dei fenomeni di riciclaggio e finanziamento del terrorismo (ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 231/2007);
2. atti o fatti che possano costituire violazioni di norme disciplinanti l'attività finanziaria, nonché delle disposizioni in materia di abusi di mercato (ex art. 4 *undecies* TUF e del regolamento (UE) n. 596/2014).

Si rimanda sul punto al Manuale delle Politiche operative e delle Procedure aziendali ai fini di una approfondita disamina dei canali autonomi specificamente predisposti per la ricezione delle segnalazioni di violazioni in tali specifici ambiti.

3. Il modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Four Partners

3.1. Struttura del modello di Four Partners

Alla luce di quanto previsto dal Decreto e sintetizzato nel paragrafo 2 che precede, in data 15 novembre 2011 il Consiglio di Amministrazione di Four Partners ha volontariamente stabilito di adottare ed efficacemente applicare il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo in ottemperanza alle disposizioni previste dal D. Lgs. 231/01 e successive modificazioni (di seguito il “**Modello**”). Il Modello tiene conto del dettato normativo e delle “*Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione gestione e controllo*”, come successivamente aggiornate (di seguito le “**Linee Guida**”)³.

Costituiscono parte integrante del Modello il **manuale delle politiche operative e procedure aziendali** (di seguito il “**Manuale**” – ALLEGATO 1), il **codice etico e di comportamento** (di seguito il “**Codice Etico**” – ALLEGATO 2), il **sistema disciplinare** (ALLEGATO 3), il **formato di autodichiarazione dei membri dell'organismo di vigilanza di Four Partners** tramite il quale attestare il possesso dei requisiti necessari per ricoprire la carica (ALLEGATO 4) e il **regolamento di funzionamento dell'organismo di**

³ Approvate da Confindustria il 7 marzo 2002 e successivamente aggiornate nel marzo 2014.



vigilanza di Four Partners (ALLEGATO 5).

La Società opera nel rispetto non solo delle leggi e delle normative vigenti, ma anche dei valori morali che sono considerati irrinunciabili da chi ha come scopo finale quello di agire sempre e comunque con correttezza, equità, onestà, rispetto della dignità e della salute altrui, in assenza di qualsivoglia discriminazione. In questa prospettiva, Four Partners ha aderito ai principi di cui al D. Lgs. 231/01, mediante l'implementazione del Modello che trova il proprio fondamento nel codice etico, il quale costituisce il protocollo operativo generale di cui la Società prescrive il rispetto.

Il Modello si articola in due parti:

- 1) una **Parte Generale**, nella quale vengono, in generale, illustrati i principi cardine del Decreto, la finalità e i destinatari del Modello, i profili di rischio della Società individuati ai fini del Decreto, la composizione dell'Organismo di Vigilanza di Four Partners e i relativi compiti, i principi adottati in relazione alla diffusione del Modello nella Società e alla relativa formazione del personale.
- 2) una seconda parte contenente le **Parti Speciali**, ciascuna delle quali è articolata in più punti, ognuno dedicato alle fattispecie di reato, tra quelli previsti dal Decreto, rispetto alle quali la Società ha inteso tutelarsi in quanto astrattamente considerate di possibile realizzazione, tenuto conto del tipo di attività dalla medesima svolta.

A tal fine, la Società ha previsto un sistema organico di procedure volte a garantire che l'adozione e l'attuazione delle decisioni e l'espletamento di alcune attività, in particolar modo negli ambiti ritenuti potenzialmente esposti al rischio di illeciti rilevanti ai sensi del Decreto (di seguito le “**Aree a Rischio**”), avvengano secondo procedure prestabilite, idonee ad evitare la commissione di reati.

Tale finalità è perseguita, in primo luogo, mediante l'adozione di specifici protocolli operativi, che sono stati predisposti sulla base dei principi generali contenuti nel Modello e nel Codice Etico e tenendo in considerazione sia i reati previsti dal D. Lgs. 231/01 sia le esigenze delle singole Aree a Rischio della Società.

Sono, quindi, stati protocollati i differenti *iter* che devono contraddistinguere le decisioni e le attività di Four Partners, attraverso i quali si svolge l'ordinaria e straordinaria amministrazione della Società, al fine di garantire la massima trasparenza e sicurezza nella prevenzione della commissione dei reati descritti nel Decreto.

Attraverso le attività di monitoraggio sull'effettivo funzionamento dei protocolli operativi da parte dell'organismo di vigilanza, di cui si parlerà nel prosieguo, è garantita la costante verifica della correttezza dei comportamenti posti in essere, ai diversi livelli, da parte dei Soggetti Obbligati.

3.2. Finalità e destinatari del Modello adottato da Four Partners

Four Partners, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza, trasparenza e sicurezza nella conduzione degli affari e nell'espletamento di ogni attività sociale, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'attuazione del Modello, atteso che la Società non tollera comportamenti illeciti di alcun tipo e indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto gli stessi, oltre a trasgredire le leggi vigenti, sono contrari ai principi etico-sociali cui la Società si attiene. Per questa ragione, il Manuale costituisce parte integrante del



presente Modello.

Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema di controllo strutturato sulla base di un insieme organico di protocolli attuativi del Decreto, che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei reati mediante la preventiva individuazione delle attività sensibili e l'istruzione di tutti i Soggetti Obbligati.

Il Modello costituisce uno strumento posto a tutela della posizione propria e di tutti coloro che operano in nome, per conto e nell'interesse di Four Partners, i Soggetti Obbligati, come sopra individuati.

Esso, pertanto, costituisce un valido strumento di sensibilizzazione, affinché tutti coloro che sono impegnati a diverso titolo nello svolgimento delle proprie attività e nel perseguimento degli interessi societari, mantengano comportamenti corretti, lineari, prudenti e diligenti sulla base di procedure definite, allo scopo di prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto. Il Modello si pone, inoltre, la finalità di garantire alla Società la possibilità di intervenire tempestivamente nelle Aree a Rischio preventivamente individuate, onde evitare la commissione di reati.

Nello specifico, il Manuale rappresenta uno strumento adottato in via generale da Four Partners, allo scopo di esprimere dei principi di deontologia aziendale, riconosciuti come propri, alla cui osservanza sono tutti tenuti, dall'alta dirigenza ai dipendenti ed ai collaboratori - a qualsiasi livello, anche incaricati di servizi in *outsourcing*.

Attraverso una capillare diffusione del Manuale, inteso quale insieme di protocolli operativi, la Società intende creare in tutti coloro che ne operano in nome, per conto e nell'interesse, nelle Aree a Rischio - come meglio individuate nelle Parti Speciali del presente documento - la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni riportate nel Modello, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, irrogabili non solo nei loro confronti, ma anche nei confronti della Società.

In conclusione, il Modello si prefigge di indurre tutti quei soggetti che siano in posizione apicale, ovvero di sottoposti o che, a qualsiasi titolo, operino nell'interesse o a vantaggio della Società, ad acquisire la sensibilità necessaria per percepire la sussistenza dei rischi di commissione di reati nell'esercizio di determinate attività ed insieme comprendere la portata, non solo personale, ma anche societaria, delle possibili conseguenze connesse, in termini di sanzioni penali ed amministrative.

Infine, dotandosi del Modello, Four Partners intende comunicare un preciso messaggio al mercato ed ai Soggetti Terzi, anche occasionali o temporanei, in ordine alle modalità ed i principi con cui procede nella propria attività. Ciò al fine del mantenimento e del consolidamento dell'immagine e della reputazione acquisita.

A questo scopo, l'organismo di vigilanza di Four Partners, come di seguito descritto provvede a definire informazioni specifiche oppure apposite clausole contrattuali, a seconda dei Soggetti Terzi interessati, nonché a curare la diffusione del contenuto del Modello.

3.3. Implementazione del Modello

Il Modello rappresenta il risultato dell'applicazione metodologica documentata dei criteri di identificazione dei rischi, da un lato, e di individuazione dei protocolli per la programmazione e la formazione ed attuazione delle decisioni e delle attività della Società, dall'altro.



Per il raggiungimento delle finalità descritte al paragrafo che precede, la Società, visto il Decreto e il successivo ampliamento delle ipotesi criminose ivi delineate, ha avviato un progetto interno finalizzato alla implementazione del Modello.

La sua predisposizione è stata preceduta da una serie di attività preparatorie, suddivise in differenti fasi e dirette tutte alla costituzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D. Lgs. 231/01, delle Linee Guida, dei suggerimenti della migliore dottrina e degli orientamenti giurisprudenziali in materia.

Sebbene l'adozione del Modello costituisca una facoltà e non un obbligo, non essendo soggetta ad alcuna sanzione la mancata implementazione dello stesso, Four Partners ha ritenuto di procedere all'adozione in quanto consapevole che tale sistema rappresenti, da un lato, un'opportunità per migliorare la sua *governance* e tutto il suo *staff*, dall'altro, l'esimente dalla responsabilità amministrativa, come previsto dall'art. 6 del D. Lgs. 231/01.

Al contempo, le attività finalizzate alla predisposizione del Modello (analisi dei rischi potenziali, valutazione e adeguamento del sistema dei controlli già esistenti sui processi sensibili, aggiornamento dei protocolli) hanno costituito l'occasione per sensibilizzare le risorse impiegate rispetto ai termini del controllo e della conformità ai processi aziendali, finalizzati ad una prevenzione "*attiva*" dei reati.

Di seguito si descrivono brevemente le fasi in cui si è articolato il processo di individuazione delle Aree a Rischio, in base al quale si è dato luogo alla predisposizione del Modello.

3.4. Modalità di individuazione delle attività sensibili nelle Aree a Rischio

Questa fase è stata attuata attraverso un censimento degli ambiti di attività, che ha incluso l'esame di tutta la documentazione della Società (tra i quali si citano a titolo esemplificativo: organigramma, procedure, attività svolte, processi principali, verbali delle adunanze dei Consigli di Amministrazione, verbali delle Assemblee dei Soci, procure, deleghe, disposizioni organizzative, modalità di pagamento e di fatturazione) ed una serie di interviste con i soggetti chiave della struttura aziendale (membri del Consiglio di Amministrazione e Presidente del Collegio Sindacale), mirati all'approfondimento dei potenziali rischi e al controllo dei processi con ogni possibile modalità (protocolli esistenti, verificabilità e documentabilità delle scelte aziendali, congruenza e coerenza delle operazioni, separazione delle responsabilità, documentabilità dei controlli, sistema delle deleghe e delle firme).

Effettuata l'analisi del contesto societario, al fine di identificare in quali aree o settori di attività si possano astrattamente realizzare i reati previsti dal Decreto – le Aree a Rischio - si è proceduto alla valutazione delle modalità in cui i reati si potrebbero concretamente perpetrare all'interno delle Aree a Rischio così individuate. A tale ultimo fine, si è tenuto altresì conto delle caratteristiche intrinseche di altri soggetti operanti nel medesimo settore.

Se ne è ricavata una rappresentazione completa delle attività sensibili nelle Aree a Rischio ed una conseguente valutazione dei protocolli facenti parte del sistema di controllo preventivo attualmente esistenti, circa la loro attitudine a prevenire o identificare comportamenti illeciti rilevanti ai sensi del Decreto.



Così, in relazione ai reati dolosi, è stata valutata la possibilità di aggirare il sistema di controllo preventivo con comportamenti fraudolenti volti a consumare l'evento illecito, violando i singoli protocolli.

Con riferimento ai delitti colposi, invece, è stata valutata la remota - ed invero improbabile - possibilità di comportamenti imprudenti, neglienti, imperiti che possano verificarsi, pur trattandosi di prestazioni di lavoro intellettuale, nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza da parte dell'apposito organismo.

Ciò ha consentito una focalizzazione delle criticità, tale da consentire l'integrazione e la progettazione dei protocolli diretti a standardizzare la formazione delle decisioni di Four Partners in relazione ai reati da prevenire.

Le Aree a Rischio della Società sono sommariamente descritte al paragrafo 3.5. e dettagliatamente riprese nelle Parti Speciali del Modello.

Sulla base dell'attività di cui sopra, sono state definite per ciascuna Area a Rischio le esigenze di allineamento dei meccanismi di controllo in essere.

3.5. Profili di rischio generali ed astratti di Four Partners

3.5.1. Criteri di selezione delle fattispecie incluse nelle Parti Speciali

Come sopra descritto, la costruzione del Modello ha preso avvio da una puntuale individuazione delle attività sensibili poste in essere da Four Partners e dalla conseguente identificazione dei processi societari sensibili alla realizzazione degli illeciti indicati nel Decreto.

Alla luce di tale analisi, la Società ha stabilito di considerare il rischio di commissione dei reati di seguito elencati e, di conseguenza, di rafforzare il sistema di controllo interno proprio con specifico riferimento ai medesimi delitti:

1. reati commessi in danno della Pubblica Amministrazione, di cui all'art. 24 del Decreto e diffusamente trattati nella Parte Speciale 1 del Modello;
2. delitti informatici e trattamento illecito di dati, di cui all'art. 24-bis del Decreto, illustrati nello specifico nella Parte Speciale 2 del Modello;
3. reati societari, di cui all'art. 25-ter del Decreto, oggetto della Parte Speciale 3 del Modello;
4. abusi di mercato e, in particolare, reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato, di cui all'art. 25-sexies del Decreto, analizzati nella Parte Speciale 4 del Modello;
5. ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, di cui all'art. 25-octies del Decreto e trattati nella Parte Speciale 5 del Modello;
6. delitti in materia di violazione del diritto d'autore, di cui all'art. 25-novies del Decreto oggetto di analisi nella Parte Speciale 6;
7. induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria, di cui all'art. 25-decies del Decreto ed esaminati nella Parte Speciale 7 del Modello;
8. reati tributari, di cui all'art. 25-quinquiesdecies del Decreto ed esaminati nella Parte Speciale 8 del Modello;



9. reati contro il patrimonio culturale, di cui agli artt. 25 *septiesdecies* e 25 *dudevicies* del Decreto ed esaminati nella Parte Speciale 9 del Modello;

10. reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti, di cui all'art. 25 *octies*¹ del Decreto ed esaminati nella Parte Speciale 10 del Modello.

In ragione della specifica operatività di Four Partners, si è, diversamente, ritenuto di non considerare all'interno del Modello alcune fattispecie di reato pur comprese nell'impianto del D. Lgs. 231/01, ma estranee all'area di attività della Società ritenendo allo stato non ipotizzabile la commissione dei medesimi illeciti nell'interesse o a vantaggio della Società.

Sono stati, dunque, esclusi, i seguenti reati:

- a) delitti di criminalità organizzata, di cui all'art. 24-*ter* del Decreto;
- b) concussione e corruzione, di cui all'art. 25 del Decreto;
- c) falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, di cui all'art. 25-*bis* del Decreto;
- d) delitti contro l'industria e il commercio, di cui all'art. 25-*bis.1* del Decreto;
- e) delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, di cui all'art. 25-*quater* del Decreto;
- f) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, di cui all'art. 25-*quater.1* del Decreto;
- g) delitti contro la personalità individuale e, in particolare, in tema di riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù, di tratta di persone e di acquisto e alienazione di schiavi, di cui all'art. 25-*quinqies* del Decreto;
- h) omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, di cui all'art. 25-*septies* del Decreto;
- i) reati aventi carattere transnazionale, di cui all'art. 10 Legge 146/06;
- j) reati ambientali, di cui all'art. 25-*undecies* del Decreto;
- k) impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, di cui all'art. 25-*duodecies* del Decreto.

Con specifico riguardo agli illeciti contro la libertà individuale, di cui alla lettera h) che precede, si è ritenuto che non sia ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della Società. Pertanto, si è reputato esaustivo il richiamo ai principi contenuti nel Modello e nel Manuale, ove si vincolano gli esponenti della Società, nonché i collaboratori, anche esterni, al rispetto dei valori di tutela della personalità individuale, correttezza, moralità, dignità e uguaglianza nonché al rispetto delle leggi.

Parimenti, si è ritenuto di escludere dal novero dei reati astrattamente configurabili le ipotesi di cui alla precedente lett. i), relativa alle particolari ipotesi di omicidio e lesioni colpose commesse con violazione delle norme a tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. Si tratta, allo stato ed alla luce della natura, delle modalità e del contesto in cui vengono svolte materialmente le attività quotidiane, di fattispecie di assai improbabile configurazione.

3.5.2. Criteri di aggiornamento dell'elenco delle fattispecie di Parte Speciale del presente Modello

È compito del Consiglio di Amministrazione della Società e dell'Organismo di Vigilanza, di cui si parlerà diffusamente nel prosieguo, verificare periodicamente se le categorie di reati di cui alle Parti Speciali del Modello



siano attuali e coerenti con l'attività svolta dalla Società, anche a seguito di eventuali e future vicende modificative dell'oggetto sociale della Società e dell'organizzazione della sua attività.

In secondo luogo, a seguito di modifiche legislative che estendano il novero dei reati da cui possa, anche astrattamente, derivare la responsabilità amministrativa della Società, i medesimi organi sono chiamati ad individuare eventuali ulteriori Aree a rischio in relazione all'attività svolta.

In tali casi, il Consiglio di Amministrazione, autonomamente o su proposta dell'Organismo di Vigilanza, delibera l'aggiornamento del Modello e l'adozione dei relativi protocolli di prevenzione del “rischio-reato” di nuova introduzione.

3.5.3. Aree a rischio reato attualmente individuate

Sulla base di quanto sin qui esposto, sono state individuate le seguenti Aree di Rischio rispetto all'operatività di Four Partners:

- Area Corporate Finance;
- Area Investment Management Advisory;
- Area Family Financial Advisory;
- Area Legal & Regulatory Affairs;
- Area Finanziaria e Amministrativa.

Per l'elenco dettagliato delle mansioni attribuite alle ultime tre Aree si rimanda a quanto illustrato nel Manuale.

Con riferimento a ciascuna delle Aree sopra elencate, le Parti Speciali del Modello individuano i profili specifici di rischio relativi alle varie attività sensibili in esse compiute.

3.6. Identificazione delle componenti del sistema di controllo preventivo interno: i protocolli

In relazione ai reati ritenuti rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01, come sopra elencati, e a ciascuna delle Aree a Rischio sopra citate, Four Partners ha adottato e implementato una serie di presidi o protocolli operativi (di seguito i “**Protocolli**”), che costituiscono il sistema di controllo preventivo interno della Società; quest'ultimo è inteso come l'insieme di tutte le attività sensibili poste in essere dalla Società nelle Aree a Rischio individuate. I Protocolli sono descritti all'interno del Modello e nei suoi allegati. Se ne riporta di seguito un elenco sommario:

- sistema organizzativo interno con attribuzione dei poteri e delle responsabilità, ivi comprese le deleghe di Funzioni;
- Manuale, contenente le politiche operative e le procedure aziendali,
- Codice Etico,
- sistema disciplinare;
- sistema di controllo di gestione;
- valutazione costante dei rischi: declinazione dei vari processi lavorativi e degli snodi principali, identificazione del responsabile del processo, identificazione e descrizione delle singole attività sensibili, definizione dei controlli di primo livello;



- procedure di comunicazione, informazione (tutti i flussi informativi da e per l'Organismo di Vigilanza), formazione e addestramento del personale;
- dichiarazioni e clausole contrattuali;
- vigilanza sull'osservanza e sul funzionamento del Modello.

3.7. Principi adottati in sede di identificazione dei Protocolli contenuti nel Manuale costituenti il sistema di controllo preventivo interno

3.7.1. Registrazione delle attività sensibili poste in essere nelle Aree a Rischio

La registrazione delle attività poste in essere nelle Aree a Rischio è finalizzata a rendere possibile una verifica a posteriori dei processi decisionali della Società e dell'attuazione dei medesimi, in modo da assicurare l'individuazione e la tracciabilità di ogni operazione in tutte le fasi rilevanti, secondo il principio in virtù del quale *“Ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua”*.

Ogni operazione deve essere supportata da adeguata documentazione, onde consentire - in sede di controllo - una ricostruzione della stessa, dalla sua genesi alla sua definizione, con particolare riferimento alle caratteristiche dell'operazione, alle motivazioni, ai soggetti che l'hanno autorizzata, effettuata e registrata.

Sul piano informatico, devono essere adottate misure volte a garantire la salvaguardia dei dati, al fine di ridurre al minimo i rischi di distruzione o perdita degli stessi, nonché di trattamento non autorizzato o non consentito.

3.7.2. Documentazione dei controlli

Il sistema prevede la documentazione, tramite appositi verbali, delle attività di controllo, verifica e supervisione effettuate, che sono conservati a cura dell'Organismo di Vigilanza.

3.8. Previsione di un Organismo di Vigilanza (“OdV”)

In data 15 novembre 2011, il Consiglio di Amministrazione della Società ha istituito un Organismo di Vigilanza (di seguito l’**“OdV”**) – cfr. paragrafo 4 che segue - dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, come previsto dal D. Lgs. 231/01.

In generale, il compito dell’OdV è di vigilare nel continuo sull’attuazione, sul costante funzionamento ed aggiornamento del Modello, nonché di valutare il mantenimento nel tempo dei requisiti di efficacia e funzionalità del Modello medesimo.

A tutti i Destinatari del presente Modello è fatto obbligo di fornire informazioni sul funzionamento e sull'osservanza dello stesso all'OdV.

Tramite la costante attività dell'OdV sull'operato delle persone rispetto ai processi sensibili, Four Partners intende censurare ogni comportamento illecito per mezzo di sanzioni disciplinari o contrattuali.



3.9. Sistema disciplinare

Il D. Lgs. 231/01 prevede espressamente l'onere di introdurre “*Un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello*”, la Società ha provveduto ad includere nel Manuale il proprio sistema disciplinare.

3.10. Clausole contrattuali

È stata prevista la necessità di integrare i contratti con apposite clausole per armonizzarli al D. Lgs. 231/01 e al presente Modello. La Società ha, pertanto, adottato specifiche clausole contrattuali nei confronti della generalità di clienti, collaboratori e *partner*.

3.11. Diffusione del Modello

Ai fini dell'efficace ed effettiva attuazione del Modello, Four Partners garantisce a tutti i Destinatari del medesimo la divulgazione finalizzata alla corretta conoscenza delle regole ivi contenute.

I Soggetti Apicali della Società, i Soggetti Sottoposti ed i Soggetti Terzi, ivi inclusi i collaboratori in *outsourcing*, sono tenuti ad avere piena conoscenza sia degli obiettivi di correttezza e trasparenza che la Società intende perseguire tramite il Modello sia delle modalità attraverso le quali la Società medesima ha inteso perseguirli.

A tal fine, l'adozione del Modello, dopo un'integrale presa di coscienza dei suoi contenuti da parte dell'alta direzione, è stata comunicata a tutto il personale tramite:

- *mail* dell'Amministratore Delegato, con notifica di lettura o riscontro dell'avvenuta lettura, indirizzata al personale interno e ad eventuale personale neoassunto;
- diffusione del Modello mediante condivisione sul *server* della Società.

Per completezza, si rappresenta che la diffusione del Modello viene garantita anche attraverso la pubblicazione della presente Parte Generale sul sito *internet* della Società, nel quale è reperibile anche il Codice Etico ad esso allegato.

3.12. Aggiornamento del Modello

Il D. Lgs. 231/01 prevede la necessità di aggiornare il Modello, al fine di renderlo costantemente adeguato alle specifiche esigenze dell'ente e della sua concreta operatività.

Il Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera a) del D. Lgs. 231/01, adotta con delibera le modifiche e le integrazioni di carattere sostanziale del Modello che dovessero rendersi necessarie per sopravvenute esigenze societarie ovvero per adeguamenti normativi anche su proposta dell'OdV.

È attribuito all'OdV, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 231/01, il compito (tra gli altri allo stesso affidati) di curare l'aggiornamento del Modello anche attraverso la proposizione al Consiglio di Amministrazione delle modifiche o delle integrazioni che ritenesse opportune.

Si tratta, a titolo esemplificativo, di:



- *introduzione di nuove procedure di controllo preventivo interno e/o revisione di quelle esistenti;*
- *revisione dei documenti societari che formalizzino l'attribuzione di responsabilità, compiti e poteri in capo a soggetti posti al vertice di strutture organizzative sensibili o, comunque, che svolgono un ruolo rilevante nelle Aree a Rischio;*
- *integrazioni del Modello quali, ad esempio, introduzione di nuove Parti Speciali che tengano in considerazione nuove fattispecie di reato inserite dal Decreto o nuove attività che vengano iniziate dalla Società.*

Resta, in ogni caso, necessaria l'approvazione del Modello, così come modificato, da parte del Consiglio di Amministrazione di Four Partners. In tal caso, il Consiglio di Amministrazione provvederà all'eventuale adozione delle modifiche e/o integrazioni proposte con apposita delibera.

4. L'Organismo di Vigilanza

4.1. Responsabilità, requisiti e risorse finanziarie dell'OdV

Secondo l'art. 6, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 231/01, *“Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è [...] affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo”*. Nell'impianto della normativa, l'organismo di vigilanza è, dunque, un organo - di costituzione facoltativa - che sovraintende al funzionamento, all'osservanza ed all'aggiornamento del modello di organizzazione, gestione e controllo nelle dinamiche interne agli enti. Tanto è vero che, attualmente, gli orientamenti dottrinali e giurisprudenziali prevalenti, escludono che in capo ai membri dell'OdV possa configurarsi un obbligo di impedire l'evento-reato tale da renderli corresponsabili di un reato commesso nell'interesse dell'ente.

Sulla scia di quanto previsto dalle Linee Guida, Four Partners ha stabilito che ciascun membro del proprio OdV soddisfi i seguenti **requisiti**:

- **Autonomia e indipendenza**: non sia direttamente coinvolto in attività gestionali che costituiscono l'oggetto della propria attività di controllo, onde evitare conflitti di interesse. L'autonomia presuppone che l'OdV risponda, nello svolgimento delle sue funzioni, solo al Consiglio di Amministrazione della Società, in quanto su tale organo dirigente ricade la responsabilità ultima dell'effettivo funzionamento e dell'efficacia del Modello. Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da nessun altro organismo e struttura aziendale.
- **Onorabilità**: non abbia aver riportato sentenze penali, anche non definitive, di condanna o di applicazione della pena su richiesta delle parti ai sensi dell'art. 444 del Codice procedura penale (cd. *“patteggiamento”*), per reati che comportino l'interdizione dai pubblici uffici o che rientrino nei reati rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/01;
- **Competenza professionale di settore**: sia dotato di competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; pertanto, a titolo esemplificativo, tra i membri dell'OdV, dovranno



figurare soggetti dotati di comprovate capacità specifiche in materia di: ispezioni, *auditing* e controlli interni, sicurezza sul lavoro, diritto e/ in particolare diritto societario, penale, di organizzazione aziendale (salva la possibilità di ricorrere a consulenze esterne nelle suddette materie, come specificato di seguito). È fatta salva, la possibilità di ricorrere a consulenti esterni ogni qualvolta si presenti la necessità di ricorrere a conoscenze specialistiche di settore, per esempio nel campo di determinate discipline economiche e/o giuridiche, della sicurezza sul lavoro, di alcune attività di *auditing*, ai quali delegare compiti predefiniti. I consulenti esterni devono, in ogni caso, riferire sempre i risultati del loro operato all'OdV, al quale sarà sempre e comunque riferibile il potere e la responsabilità della vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché del suo aggiornamento. Tali consulenti esterni devono possedere i medesimi requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, continuità d'azione ed ineleggibilità previsti per i membri dell'OdV.

L'OdV, che svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza sul Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine, è una struttura riferibile alla Società, così da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza.

Le attività di ricognizione, controllo e verifica compiute dall'OdV sono azionate secondo un metodo di campionamento: non essendo possibile verificare integralmente ogni attività ed ogni documento societario, l'OdV pianifica le proprie attività di controllo, indirizzando le stesse nelle aree ritenute più endemiche ai fini dei reati contemplati dal Decreto e recepiti nel presente Modello, selezionando le stesse sia sulla base dei flussi informativi ricevuti, sia sulla base di un controllo a campione.

L'OdV deve essere dotato dei **mezzi organizzativi e finanziari** necessari per lo svolgimento delle proprie funzioni. L'indipendenza dell'OdV è assicurata dall'obbligo dell'organo dirigente di deliberare – nel contesto di formazione del *budget* aziendale – una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'OdV stesso, della quale quest'ultimo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, corsi di formazione e aggiornamento, ecc.).

4.2. Istituzione dell'OdV, nomina, (in)eleggibilità, decadenza, revoca, rinuncia, sostituzione e remunerazione dei suoi membri

I soggetti chiamati a svolgere le funzioni di OdV sono **nominati** dal Consiglio di Amministrazione.

L'OdV è composto da tre membri e dura in carica tre anni. I suoi componenti sono rieleggibili. I componenti decaduti conservano le proprie funzioni fino all'insediamento del nuovo componente nominato dal Consiglio d'Amministrazione.

Oltre ai requisiti descritti in linea generale al punto 4.1., chi svolge le funzioni di OdV, a pena di decadenza, deve garantire sulla base di autocertificazioni (**ALLEGATO 4**), il possesso di requisiti soggettivi formali che garantiscano l'autonomia e l'indipendenza, per tutta la durata della loro carica. In particolare, non può essere



eletto quale membro dell'OdV:

- a) il soggetto che si trovi nelle condizioni previste dall'art. 2382 del Codice Civile⁴;
- b) il soggetto con funzioni di amministrazione e direzione, con deleghe o incarichi esecutivi presso la Società;
- c) il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori della Società;
- d) il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori di società controllanti o di società controllate;
- e) i soggetti che sono legati alla Società o alle società da questa controllate o alle società che la controllano da rapporti che oggettivamente ne possano compromettere l'indipendenza di giudizio;
- f) coloro che sono stati condannati, con sentenza divenuta irrevocabile, anche ai sensi degli artt. 444 ss. Codice di procedura penale ("applicazione della pena su richiesta" anche detto "patteggiamento") nonché con i benefici della non menzione sul certificato del casellario giudiziale e della sospensione condizionale della pena, salvi gli effetti della riabilitazione:
 - ✓ a qualunque pena, per avere commesso uno dei reati di cui al D. Lgs. 231/01;
 - ✓ ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici;
 - ✓ ad una pena che comporti l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese;
 - ✓ alla reclusione per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del Codice Civile (artt. 2621 ss.) e nel regio decreto del 16 marzo 1942, n. 267 (c.d. "reati fallimentari");
 - ✓ a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno, per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
 - ✓ alla reclusione per un tempo non inferiore a un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per delitto in materia tributaria;
- alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo.
 - a) coloro i quali sono stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'Autorità Giudiziaria ai sensi del D. Lgs. 6 settembre 2011, n. 159 (cd. Codice antimafia) e successive modifiche.
 - b) coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187-quater del D. Lgs. 58/98;
 - c) soggetti destinatari di deleghe in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;
 - d) soggetti che si trovano in conflitto di interesse, anche solo potenziale, con la Società, tale da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'OdV;
 - e) soggetti titolari, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare un'influenza dominante o notevole sulla Società, ai sensi dell'art. 2359 del Codice Civile;

⁴ Art. 2382 del Codice Civile "Non può essere nominato amministratore, e se nominato decade dal suo ufficio, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito, o chi è stato condannato ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi".



- f) soggetti con funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'OdV – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali.

Applicando alla realtà di Four Partners i principi sopra esposti nonché quelli descritti nel paragrafo che precede, in considerazione della specificità dei compiti che devono fare capo all'OdV, il Consiglio di Amministrazione, con la medesima delibera di approvazione del presente Modello, ha istituito e nominato un OdV composto da tre membri di estrazione multi-professionale, quali persone di comprovata esperienza, indipendenza e professionalità.

I membri dell'OdV ad oggi in carica - individuati come da delibera del Consiglio d'Amministrazione – sono elencati nella Parte Generale, Capitolo 1, paragrafo 1.3, del Modello.

Il Consiglio di Amministrazione della Società può **revocare** l'incarico conferito ai componenti dell'OdV quando sussista una giusta causa, ovvero quando si accerti: (i) l'insussistenza dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità dell'azione previsti per la nomina; (ii) la sussistenza di una delle ipotesi di ineleggibilità sopra descritte; (iii) il grave inadempimento da parte dei membri dell'OdV dei doveri loro imposti dalla legge o dal Modello; (iv) che i membri abbiano rivestito la qualifica di componente dell'OdV in seno ad altra società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni di cui all'art. 9 del D. Lgs. 231/01, in relazione a illeciti amministrativi commessi durante la loro carica.

Costituiscono cause di **sospensione** dalla funzione di componente dell'OdV:

1. la condanna con sentenza non definitiva per uno dei reati costituenti cause di ineleggibilità, come sopra indicati;
2. l'applicazione di una misura cautelare personale;
3. l'applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione patrimoniale o personale previste e disciplinate dal D. Lgs. 6 settembre 2011, n. 159 (cd. Codice antimafia) e successive modifiche.

Impregiudicato quanto precede, le persone che svolgono le funzioni di OdV hanno facoltà di comunicare al Consiglio di Amministrazione la propria volontà di **rinunciare** all'incarico, tramite una comunicazione contenente le ragioni della rinuncia all'incarico.

In caso di cessazione, per qualsiasi motivo, di uno o più membri dalla carica di OdV, il Consiglio di Amministrazione provvederà senza indugio alla loro **sostituzione**, con apposita delibera. I componenti dell'OdV saranno comunque tenuti ad esercitare tutte le funzioni previste dalla legge e/o dal Modello fino all'ingresso del soggetto o dei soggetti che saranno nominati dal Consiglio di Amministrazione in sua o loro sostituzione. I componenti dell'OdV nominati in sostituzione durano in carica per il tempo per il quale avrebbero dovuto rimanervi i soggetti sostituiti.

La **remunerazione** spettante ai componenti dell'OdV e ad eventuali consulenti esterni è stabilita all'atto della nomina, dell'assunzione dell'incarico di consulente o con successiva decisione del Consiglio di Amministrazione. Ai componenti dell'OdV spetta, inoltre, il rimborso delle spese sostenute per ragioni d'ufficio.

Quanto alle modalità operative, l'OdV adotta un proprio **Regolamento di funzionamento interno (ALLEGATO 5)**, che regola la pianificazione e lo svolgimento delle attività di competenza dell'OdV e la disciplina



di ricezione, disamina e conservazione dei flussi informativi da e verso l'OdV.

4.3. Compiti e poteri generali dell'Organismo di Vigilanza

In linea generale, all'OdV competono essenzialmente due tipi di attività volte a prevenire i rischi di commissione dei reati e, più precisamente:

1. vigilare sull'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello, da parte dei vari destinatari, assumendo ogni provvedimento del caso (funzione ispettiva e repressiva dei reati);
2. vigilare sull'effettivo funzionamento del Modello in ordine alla prevenzione di reati, nonché sull'eventuale necessità di aggiornarlo, alla luce di una periodica verifica dei risultati raggiunti tramite la sua applicazione e, conseguentemente, valutando l'adeguatezza concreta del Modello ad eventuali nuove esigenze aziendali o a norme sopravvenute (funzione preventiva dei reati).

In estrema sintesi, le attività di cui sopra sono finalizzate all'effettuazione, da parte dell'OdV, di una costante vigilanza sul recepimento, l'attuazione e l'adeguatezza del Modello, ovvero sull'efficacia del sistema di controllo interno della Società.

In particolare, salvo quanto più specificamente esposto nelle Parti Speciali del Modello, l'OdV ha il compito di:

1. verificare l'inserimento nel Manuale di specifiche norme comportamentali atte a prevenire i reati previsti dal D. Lgs. 231/01;
2. svolgere l'attività di *auditing*, ovvero attivare periodicamente controlli e ricognizioni: (i) sulle attività sensibili poste in essere nelle Aree a Rischio, al fine di accertare eventuali condotte non conformi al Modello e di aggiornare la mappatura delle predette attività; (ii) sul rispetto delle linee di condotta delineate nel Manuale, anche chiedendo informazioni al personale addetto, al fine di controllare le attività della Società nelle Aree a Rischio di commissione di reato; (iii) sull'attuazione delle procedure previste ai fini della tracciabilità delle operazioni; monitorando i flussi informativi;
3. se reso necessario da precisi sintomi di non conformità, effettuare verifiche e indagini mirate, eventualmente anche a sorpresa, ovvero senza la necessaria precedente comunicazione alla Società, in modo da agire più efficacemente sulla singola Area a Rischio indiziata di comportamenti non conformi al Modello;
4. esaminare e conservare in un apposito archivio ogni comunicazione e segnalazione che i Soggetti Obbligati, ivi inclusi i Soggetti Apicali, i Soggetti Sottoposti e i Soggetti Terzi, abbiano fatto pervenire ai sensi di quanto previsto nel Modello;
5. redigere verbali delle adunanze dell'OdV;
6. redigere i verbali di verifica relativi ad ogni attività di controllo effettuata, specificando le Aree a Rischio interessate, il tipo di verifica svolta, i soggetti interessati ed i risultati ottenuti, ivi comprese eventuali elementi di non conformità rilevati;
7. conservare tali verbali e qualsivoglia documentazione di cui ai punti che precedono in un apposito archivio;
8. conservare in un apposito archivio i flussi informativi verso l'OdV;
9. trasmettere la documentazione afferente eventuali condotte non conformi al Modello all'alta direzione della Società, sollecitando eventuali azioni correttive;



10. verificare che le previsioni contenute nel Modello e, in particolare, nelle Part Speciali siano attuali ed adeguate rispetto a quanto previsto dal D. Lgs. 231/01 e rispetto ad eventuali mutamenti del panorama societario, anche sulla base di segnalazioni ricevute dai Soggetti Obbligati;
11. segnalare l'eventuale opportunità di apportare modifiche, integrazioni e aggiornamenti del Modello all'Amministratore Delegato, al Presidente del Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, formulando le relative proposte;
12. provvedere, nello specifico, all'espletamento delle attività previste nelle Parti Speciali del Modello;
13. verificare l'esecuzione dell'attività di formazione della Società volta a favorire la conoscenza delle prescrizioni del Modello e differenziata a seconda del ruolo e della responsabilità dei destinatari.

Al fine di adempiere al proprio compito, l'OdV ha accesso a tutti i documenti, le informazioni e i dati afferenti la Società, l'attività svolta dall'alta direzione, dai suoi dipendenti e collaboratori, ovunque essi si trovino. Nello svolgimento della propria funzione, inoltre, ove necessario, l'OdV potrà avvalersi della collaborazione dei soggetti che operino all'interno della Società.

L'OdV ha istituito specifici canali informativi dedicati, diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo di Vigilanza.

4.3.1. Informativa dell'OdV nei confronti degli organi societari

L'OdV di Four Partners ha il compito di informare gli organi societari con le seguenti modalità:

- su base continuativa, direttamente nei confronti dell'Amministratore Delegato;
- su base periodica, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale cui, con cadenza annuale, l'OdV dovrà trasmettere una relazione scritta in merito all'attuazione e al funzionamento del Modello.

Fermo restando quanto sopra, l'OdV può essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi. Parimenti, l'OdV potrà presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

L'OdV ha, inoltre, il compito di informare prontamente il Collegio Sindacale nel caso in cui siano riscontrate situazioni di non conformità, affinché quest'ultimo possa attivarsi e porre in essere le misure specificamente previste dalla legge.

4.3.2. Informativa dell'OdV nei confronti del personale: informazione e formazione

Come già menzionato, l'OdV ha il compito di assicurarsi che tutto il personale abbia conoscenza del Modello e del Manuale che ne costituisce parte integrante. L'OdV, pertanto, valuta la competenza e la preparazione del personale necessaria a svolgere determinate mansioni sensibili situate nelle Aree a Rischio di commissione di reato.

L'informazione, la formazione e l'addestramento del personale per un efficace funzionamento del Modello sono effettuati a cura del Consiglio di Amministrazione sotto la supervisione dell'OdV. Essa riguarda sia il personale dirigente che il personale dipendente e dovrà essere organizzata, in via generale, con le seguenti modalità:



- aggiornamento annuale di formazione e addestramento;
- informazione periodica mediante comunicazioni di aggiornamento predisposte dall'OdV e inviate anche tramite posta elettronica;
- eventuali aggiornamenti straordinari, dovuti, ad esempio, al rilevamento di situazioni di non conformità al Modello.

4.3.4. Comunicazioni da parte dei Destinatari del Modello all'OdV

Il corretto ed efficiente espletamento delle proprie funzioni da parte dell'OdV si basa sulla disponibilità, da parte dello stesso Organismo, di tutte le informazioni relative ai processi sensibili posti in essere nelle Aree a Rischio.

Per tale motivo, è necessario, da un lato, che all'OdV venga dato accesso a tutti i dati e le informazioni di Four Partners e, dall'altro, che l'OdV sia il destinatario di flussi informativi da parte dei Soggetti Obbligati, siano essi dipendenti o non.

Ogni segnalazione - che non sia rilevante ai sensi del D.Lgs. 24/2023 (c.d. whistleblowing) - deve essere recapitata all'OdV di Four Partners per iscritto mediante posta elettronica di Four Partners all'indirizzo odv@fourpartners.it. Sarà cura dell'OdV rilasciare al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione.

Alternativamente, le segnalazioni potranno essere inviate via posta tradizionale o telematicamente alla casella di posta elettronica personale di ciascun membro dell'OdV. Si indicano, a tal fine, i seguenti indirizzi: alice.lupi@dellasalascuto.it, p.bifulco@besassociati.it, matteo.valisi@fourpartners.it.

In particolare, il personale di Four Partners, tutti coloro che collaborano con la Società anche in *outsourcing*, nonché i clienti della Società segnalano dettagliatamente e per iscritto all'OdV qualsiasi fatto o circostanza, verificatosi nell'ambito delle attività svolte, che non sia conforme a quanto previsto dal Modello e/o dal Manuale.

L'OdV garantisce la riservatezza di chi effettua tali segnalazioni e la tutela degli stessi rispetto ad ogni misura discriminatoria che sia direttamente o indirettamente collegata alla segnalazione effettuata, anche sollecitando il Consiglio di Amministrazione in ordine all'adozione di sanzioni disciplinari a carico di chi pone in essere tali atti discriminatori.

In ogni caso, la Società predispone idonei strumenti per consentire a tutti i Soggetti Terzi con i quali intrattiene rapporti professionali di informare l'OdV in relazione alle attività dai medesimi svolte con riferimento alle Aree a Rischio di commissione di reato.

A tale scopo, l'OdV deve:

- raccogliere tutte le comunicazioni e segnalazioni relative alla commissione di reati previsti dal Modello ovvero in contrasto con il Manuale;
- esaminare accuratamente tutte le segnalazioni ricevute, anche in forma anonima;
- procedere all'audizione dell'autore della segnalazione e/o del responsabile della presunta violazione, se necessario, richiedendo integrazioni, motivando per iscritto eventuali rifiuti ed opposizioni all'effettuazione di una indagine interna;



- assumere tutte le cautele necessarie, al fine di garantire i segnalanti contro ogni forma di ritorsione, discriminazione e/o penalizzazione, assicurando, l'assoluta riservatezza e anonimato dell'identità della persona segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società; in ogni caso, l'autore della segnalazione non dovrà subire provvedimenti disciplinari, qualora dipendente della Società, ovvero sanzioni di natura contrattuale, qualora soggetto terzo, essendo la segnalazione effettuata nell'adempimento dei doveri di fedeltà e diligenza del lavoratore, piuttosto che nell'adempimento di un obbligo contrattuale di buona fede e correttezza, al fine di scongiurare la commissione di reati.

Oltre alle segnalazioni di cui sopra, il personale della Società nonché tutti i collaboratori in *outsourcing* - questi ultimi nei limiti del proprio rapporto professionale con la Società - devono obbligatoriamente trasmettere all'OdV le informative concernenti:

- eventuali comunicazioni previste dalla normativa antiriciclaggio che evidenzino elementi di non conformità alle disposizioni previste dal D. Lgs. 231/2007, come modificato dal D. Lgs. 90/2017;
- visite, ispezioni, accertamenti, comunicazioni, provvedimenti di qualsiasi Autorità di Pubblica Sicurezza o di Polizia Giudiziaria (per es. ASL, INPS, INAIL, Guardia di Finanza) e/o dell'Autorità Giudiziaria, anche nei confronti di ignoti, concernenti i reati di cui al D. Lgs. 231/01 e, in particolare, quelli previsti dal Modello, idonei a coinvolgere la Società e/o il personale della stessa e/o i collaboratori esterni della Società medesima;
- richieste di assistenza legale effettuate da parte del personale della Società, in caso di avvio di procedimenti giudiziari nei loro confronti per i reati previsti dal D. Lgs. 231/01;
- contenziosi attivi e passivi in corso quando la controparte sia un ente o soggetto pubblico o equiparato e, alla loro conclusione, i relativi esiti;
- tutte le informazioni concernenti l'applicazione del Modello, con particolare riferimento alla rilevazione di eventuali condotte non conformi, all'avvio di procedimenti disciplinari conclusi o in corso e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti unitamente alle relative motivazioni;
- eventuali determinazioni relative alla richiesta di autorizzazioni, licenze, concessioni, informazioni sullo stato dei procedimenti amministrativi attivati presso la Pubblica Amministrazione;
- i prospetti riepilogativi delle consulenze più rilevanti affidate alla Società.

L'OdV fornisce riscontro al Segnalante in merito alla segnalazione entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

5. Sistema delle segnalazioni (Whistleblowing)

La Società si è dotata di un sistema di segnalazione conforme alle indicazioni del D. Lgs. n. 24/2023 (di seguito "Decreto whistleblowing") nel rispetto delle garanzie a tutela delle persone segnalanti.



La Società ha dunque adottato una specifica procedura, riportata al Capitolo 15 (*Sistemi di segnalazione interni - c.d. “WHISTLEBLOWING”*) del Manuale delle Politiche Operative e Procedure aziendali che si trova qui allegato sub. 1 al presente Modello, cui si fa rinvio formale e integrale, avente lo scopo di illustrare approfonditamente:

- i. le modalità per l'invio e la gestione delle segnalazioni;
- ii. i soggetti responsabili della gestione delle segnalazioni;
- iii. i presidi posti a garanzia della riservatezza dell'identità del segnalante e del segnalato;
- iv. le misure di tutela del segnalante contro eventuali condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali derivanti dalla segnalazione stessa.

Occorre qui precisare che:

A. Sono oggetto di segnalazione comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società e che consistono in:

1. condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei seguenti numeri 2), 3), 4) e 5);
2. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nel relativo allegato al decreto legislativo n. 24/2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nel relativo allegato al decreto legislativo n. 24/2023, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
3. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
4. atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
5. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 2), 3) e 4).

B. Le segnalazioni possono avvenire attraverso i seguenti canali:

Segnalazione interna



La segnalazione può essere effettuata dal segnalante, anche in totale anonimato, sia in forma scritta che in forma orale, come segue

- attraverso l'utilizzo di una piattaforma dedicata, alla quale si accede direttamente mediante il seguente link: <https://private.mygovernance.it/mywhistleblowing/four-partners-advisory/87227>

Tale piattaforma garantisce, tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

- mediante posta ordinaria, al seguente indirizzo: Via Senato, 12 – 20121 Milano, alla c.a. Organismo di Vigilanza;
- attraverso sistema di messaggistica vocale, mediante piattaforma informatica, con accesso dal seguente link: <https://private.mygovernance.it/mywhistleblowing/four-partners-advisory/87227>;
- mediante incontro individuale con il Preposto.

Ove la segnalazione riguardi invece un soggetto appartenente all'Organismo di Vigilanza, o tale soggetto versi in un'ipotesi di conflitto di interessi, è previsto l'obbligo di astensione del componente interessato. Qualora il conflitto di interessi riguardi due componenti e/o l'intero Organismo di Vigilanza, la segnalazione dovrà essere trasmessa al Dott. Manuel Busalacchi e Gonzales (c/o lo Studio Rovetta Salvaderi Zanello e Associati, in Via degli Olivetani 10/12 - 20123 Milano e/o m.busalacchi@studiorsz.it).

Segnalazione esterna

- a) la Persona segnalante può altresì presentare una segnalazione esterna all'Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC) al ricorrere delle seguenti condizioni:
- b) non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo non è attivo o, anche se attivato, non è conforme all'art. 4 del Decreto whistleblowing;
- c) la segnalazione interna presentata secondo i termini previsti dalla presente procedura non ha avuto alcun seguito;
- d) la Persona segnalante ha fondati e comprovati motivi per ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito, ovvero la stessa possa determinare il rischio di ritorsione;
- e) la Persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Divulgazione pubblica

Alla Persona segnalante è, altresì, garantita la possibilità di effettuare una divulgazione pubblica in



presenza di una delle seguenti condizioni:

- a) aver previamente effettuato una Segnalazione interna e/o esterna e non aver ricevuto riscontro nei termini previsti dalla procedura adottata in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla Segnalazione;
- b) avere fondato motivo per ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) avere fondato motivo di ritenere che la Segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la Segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Si precisa che per le Segnalazioni inerenti a condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, o violazioni del Modello di organizzazione e gestione adottato dalla Società, è **utilizzabile solo il canale interno** attivato dalla Società nei termini indicati dalla sopra citata Procedura whistleblowing.

- C. La Società ha individuato e nominato quale responsabile del canale whistleblowing (il “Preposto”) l’Organismo di Vigilanza, il quale ha quindi il compito di: monitorare il funzionamento del canale di segnalazione, prendere visione delle segnalazioni, e analizzare le segnalazioni nel rispetto di quanto previsto dalla presente Procedura e in particolare degli obblighi di riservatezza previsti.
- D. Sono escluse dal campo di applicazione del Decreto whistleblowing:
 - le contestazioni, rivendicazioni o richieste di carattere personale che attengono esclusivamente ai rapporti individuali di lavoro ovvero ai rapporti con le figure gerarchicamente sovraordinate o con i colleghi, in relazione alle quali deve farsi riferimento alla disciplina prevista dallo Statuto dei Lavoratori, nonché al Codice Etico e alle disposizioni e prassi in materia vigenti nella Società;
 - le segnalazioni di questioni di natura meramente commerciale.

Sono altresì escluse dal campo di applicazione del citato Decreto le segnalazioni di violazioni già disciplinate in via obbligatoria da atti dell’UE o nazionali (come citati nella parte II del D. Lgs. 24/2023) nell’ambito dei settori riguardanti i servizi, prodotti e mercati finanziari e la prevenzione del riciclaggio e finanziamento del terrorismo. In ogni caso la Società ha armonizzato la disciplina regolamentando il processo di gestione delle segnalazioni all’interno della sopra citata procedura (cfr. Capitolo 15 - Sistemi di segnalazione interni - c.d. “WHISTLEBLOWING” del Manuale delle Politiche Operative e Procedure aziendali) anche in conformità (i) alle norme sui sistemi interni di segnalazione delle violazioni contenute negli articoli 4-undecies e 4-duodecies del TUF, introdotti dal D. Lgs. 3 agosto 2017, n. 129, (ii) al Regolamento (UE) n. 596/2014 in materia di Market Abuse e (iii) alle disposizioni in materia di Antiriciclaggio, di cui all’art. 48 del D. Lgs. 21 novembre 2007, n. 231 e s.m.i.



E. Ai sensi delle disposizioni normative vigenti:

- la Società assicura la riservatezza dei dati personali del Segnalante, del presunto responsabile della violazione e di qualsiasi altro soggetto citato nella segnalazione, ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della segnalazione;
- l'identità del Segnalante è sottratta all'applicazione del diritto di accesso ai dati personali ai sensi della normativa pro-tempore applicabile in materia di privacy (in particolare, art. 7, comma 2, del Codice Privacy);
- l'identità del Segnalante non può essere rivelata per tutte le fasi della procedura, salvo suo consenso o quando la conoscenza sia indispensabile per la difesa del segnalato.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge.

Nei confronti del soggetto che effettua una segnalazione ai sensi della presente policy non è consentita alcuna forma di ritorsione e discriminazione avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati alla denuncia. Per misure discriminatorie si intendono tutte le azioni disciplinari ingiustificate (compreso l'eventuale licenziamento disciplinare), la rideterminazione discriminatoria delle mansioni, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Si precisa inoltre che le misure di protezione si applicano anche:

- ai facilitatori, ossia le persone fisiche che assistono il Segnalante nel processo di segnalazione, e che operano all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata. A titolo esemplificativo, il facilitatore potrebbe essere il collega di un ufficio diverso da quello di appartenenza del Segnalante che assiste quest'ultimo nel processo di segnalazione in via riservata, cioè senza divulgare le notizie apprese;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante che operano, o hanno operato in passato, nel medesimo ambiente lavorativo del Segnalante (a titolo esemplificativo colleghi, ex-colleghi, collaboratori) e che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- alle entità societarie del Segnalante o per le quali la stessa persona lavora, nonché entità che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

F. I Segnalanti che ritengono di aver subito una discriminazione/ritorsione ne danno notizia ad ANAC, la quale si occuperà di effettuare gli accertamenti che la legge le attribuisce e di irrogare l'eventuale sanzione amministrativa al responsabile. È necessario che la segnalazione della potenziale ritorsione sia il più circostanziata possibile e che risulti chiara.



PARTE SPECIALE 1:
Reati contro la Pubblica Amministrazione



OMISSIS



PARTE SPECIALE 2:

Delitti informatici e trattamento illecito di dati



OMISSIS



PARTE SPECIALE 3:

Reati Societari



OMISSIS



PARTE SPECIALE 4:

Abusi di Mercato



OMISSIS



PARTE SPECIALE 5:

Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita



OMISSIS



PARTE SPECIALE 6:

Reati in materia di violazione del diritto d'autore



OMISSIS



PARTE SPECIALE 7:
Reati contro l'Autorità Giudiziaria



OMISSIS



PARTE SPECIALE 8:

Reati Tributari



OMISSIS



PARTE SPECIALE 9
Delitti contro il patrimonio culturale



OMISSIS



PARTE SPECIALE 10
Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti



OMISSIS