

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
EX D. LGS. N. 231 DEL 8 GIUGNO 2001
("MODELLO 231")**

PARTE GENERALE

APPROVATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IN DATA 11 GIUGNO 2015

Rev.	Data	Descrizione modifica
00	11.06.2015	Prima stesura
01	27.12.2017	Riorganizzazione struttura societaria
02	30.05.2022	Aggiornamento normativo e revisione della mappatura dei processi sensibili
03	26/01/2024	Aggiornamento normativo e della governance societaria



PRESENTAZIONE	3
1. LE RESPONSABILITÀ DERIVANTI DAL DECRETO N. 231/2001	4
1.1. <i>Natura e ambito di applicazione della responsabilità ex D.L.gs n. 231/2001</i>	4
1.2. <i>Criteri oggettivi di imputazione della responsabilità amministrativa</i>	4
1.3. <i>Criteri soggettivi di imputazione della responsabilità amministrativa</i>	5
1.4. <i>Adozione di un modello di prevenzione e controllo</i>	6
1.5. <i>Sistema sanzionatorio</i>	7
1.6. <i>Reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa</i>	7
2. L'ASSETTO ORGANIZZATIVO DI CARTIERE CARRARA SpA	7
2.1. <i>La governance della Società</i>	7
2.2. <i>Il Sistema di controllo interno di CARTIERE CARRARA</i>	8
2.3. <i>Il rapporto con le società facenti parte del Gruppo</i>	9
3. IL PROCESSO DI RISK MANAGEMENT PER LA PREVENZIONE DEI RISCHI DI COMMISSIONE REATI EX D.LGS. N. 231 DEL 2001.....	9
3.1. <i>Metodologia di riferimento per la gestione dei rischi</i>	9
3.2. <i>Obiettivi da perseguire per favorire il processo di risk management</i>	10
3.3. <i>Individuazione delle attività sensibili per tipologia di reato</i>	10
3.4. <i>Standard di controllo interno per le attività sensibili</i>	11
3.5. <i>Gap analysis</i>	14
4. ORGANISMO DI VIGILANZA	14
4.1. <i>Composizione</i>	14
4.2. <i>Requisiti e nomina dell'ODV</i>	15
4.3. <i>Regole di funzionamento</i>	16
4.4. <i>Cause di ineleggibilità e decadenza</i>	17
4.5. <i>Poteri</i>	18
4.6. <i>Flussi informativi dell'OdV verso il vertice aziendale</i>	19
4.7. <i>Flussi informativi verso l'OdV</i>	19
4.8. <i>Raccolta e conservazione delle informazioni</i>	20
5. DESTINATARI E ESTENSIONE DEL MODELLO 231	21
5.1. <i>Destinatari del Modello 231</i>	21
5.2. <i>Attività di comunicazione interna</i>	21
5.3. <i>Comunicazione a terzi</i>	21
5.4. <i>Attività di Formazione circa il Modello 231 e i suoi principi</i>	22
6. IL SISTEMA DISCIPLINARE	22
6.1. <i>Violazioni del Modello 231</i>	22
6.2. <i>Sistema disciplinare adottato da CARTIERE CARRARA</i>	23
7. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 231.....	25



PRESENTAZIONE

L'evoluzione delle dinamiche di business e di governance della Società, ha reso necessario per CARTIERE CARRARA S.p.A. (di seguito "CARTIERE CARRARA") un progressivo potenziamento e una maggior integrazione delle componenti del proprio sistema di controllo interno; tale evoluzione non poteva che riguardare anche l'adozione del modello di organizzazione e gestione (di seguito "Modello 231") previsto dal Decreto Legislativo 231 del 8 giugno 2001 (di seguito "Decreto 231/2001").

Tale disciplina legislativa ha introdotto la responsabilità amministrativa degli enti, ossia il principio secondo cui le Società possono essere ritenute responsabili, e conseguentemente sanzionate patrimonialmente, in relazione a taluni reati commessi o tentati, nel loro interesse o vantaggio, dai loro amministratori o dipendenti. Per esonerarsi dall'imputabilità a loro carico di tale responsabilità amministrativa, il Decreto 231/2001 prevede che le Società possano adottare modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati previsti da tale normativa.

Il "Modello 231" di CARTIERE CARRARA si inserisce, pertanto, nel più ampio contesto del sistema dei controlli interni aziendali, costituendone una delle componenti caratteristiche.

In particolare, il Modello 231 di CARTIERE CARRARA consiste in un insieme di regole e procedure, organizzative e di controllo, ritenute ragionevolmente idonee ad individuare e prevenire le condotte penalmente rilevanti ai sensi del Decreto 231/2001.

L'adozione del Modello 231, oltre a rappresentare un deterrente alla realizzazione di eventuali attività illecite, intende sostenere una cultura orientata alla correttezza e alla trasparenza dei comportamenti nella conduzione degli affari.

L'**obiettivo** generale che CARTIERE CARRARA ha inteso raggiungere nella stesura del presente Modello 231 è stato quello di dare effettiva attuazione ai meccanismi di prevenzione richiesti dal comma 2 dell'art. 6 del Decreto 231/2001, integrando tali meccanismi nel sistema di gestione dei rischi aziendali (**risk management**) della Società, così come indicato anche dalle Linee guida di Confindustria¹ e dalle recenti evoluzioni della prassi giudiziaria.

Il Modello 231 di CARTIERE CARRARA è strutturato in due parti:

- **PARTE GENERALE**, per la quale è prevista la diffusione a tutti gli stakeholders aziendali attraverso idonei meccanismi informativi.
- **PARTE SPECIALE**, sottoposta a periodica revisione e aggiornamento secondo le risultanze proprie dell'attività di *risk assessment*; la documentazione relativa a tali parti segue i flussi informativi previsti dal presente Modello 231. La Parte Speciale ha un contenuto riservato all'azienda.

Il **CODICE ETICO**, così come richiesto dall'art. 6 del Decreto 231/2001, come requisito minimo costituisce separato documento approvato dal Consiglio di Amministrazione.

¹Cfr. Confindustria, "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo", ed. 2021. Il presente documento è proprietà di CARTIERE CARRARA S.p.A. - A termini di Legge ogni diritto è riservato.



1. LE RESPONSABILITÀ DERIVANTI DAL DECRETO N. 231/2001

1.1. Natura e ambito di applicazione della responsabilità ex D.Lgs n. 231/2001

Il Legislatore italiano, in esecuzione della delega di cui alla Legge 29 settembre 2000, n. 300, con il Decreto 231/2001 ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali in precedenza sottoscritte dallo Stato Italiano².

In merito ai soggetti responsabili per tale forma di responsabilità amministrativa, l'art. 1 del Decreto 231/2001 configura quali potenziali interessati gli enti forniti di personalità giuridica, le società (di persone e di capitali) e le associazioni anche prive di personalità giuridica, con esclusione dello Stato, degli enti pubblici territoriali, degli enti pubblici economici nonché degli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

La forza innovativa del Decreto 231/2001 sta proprio nell'aver superato il principio secondo cui *societas delinquere non potest*, introducendo all'interno del nostro sistema giuridico, a carico degli enti collettivi, una forma di responsabilità amministrativa nell'ipotesi in cui alcune specifiche fattispecie di reato vengano commesse:

- Da soggetti che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione di un ente collettivo o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale (si tratta dei c.d. *soggetti in posizione apicale*);
- Da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. *soggetti in posizione subordinata*).

La responsabilità amministrativa della persona giuridica si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che ha materialmente commesso il reato ed entrambe sono oggetto di accertamento nel corso di un procedimento innanzi al giudice penale. Peraltro, la responsabilità dell'Ente permane anche nel caso in cui la persona fisica autrice del reato non sia stata identificata o non risulti punibile.

Infine, la responsabilità amministrativa ai sensi del Decreto 231/2001 non dipende dalla commissione di qualsiasi reato, bensì esclusivamente dalla commissione di uno o più di quei reati specificamente richiamati nel capo I, sezione III, agli articoli 24 e seguenti del Decreto 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni (cosiddetti "reati-presupposto", di cui si dà espressa elencazione nella PARTE SPECIALE del presente Modello 231).

1.2. Criteri oggettivi di imputazione della responsabilità amministrativa

Ai sensi dell'art. 5 del Decreto 231/2001, l'Ente può essere imputato di un reato in presenza di un duplice presupposto oggettivo:

- a) Se il reato è stato strumentale esclusivamente o prevalentemente a recare un vantaggio all'Ente o a perseguire gli interessi di quest'ultimo;
- b) Se il reato è stato commesso da soggetti che rivestono, nell'Ente, una posizione apicale oppure subordinata.

Quanto al primo requisito sub a), la sussistenza di un diretto interesse dell'Ente è requisito oggettivo di imputabilità e costituisce una indefettibile componente nella prospettazione di una responsabilità amministrativa ex Decreto 231/2001. Coerentemente, l'art. 12, primo comma, lett. a) del Decreto

²In particolare: Convenzione di Bruxelles, del 26 luglio 1995, sulla tutela degli interessi finanziari; Convenzione di Bruxelles, del 26 maggio 1997, sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici, sia della Comunità Europea che degli Stati membri; Convenzione OCSE, del 17 dicembre 1997, sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali. Come sarà illustrato nel prosieguo, il Legislatore ha ratificato, con la Legge n. 146/2006, la Convenzione ed i protocolli della Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale adottati dall'Assemblea Generale del 15 novembre 2000 e 31 maggio del 2001

Il presente documento è proprietà di CARTIERE CARRARA S.p.A. - A termini di Legge ogni diritto è riservato.



MODELLO 231 – PARTE GENERALE

231/2001 prevede un'attenuazione della sanzione comminabile all'Ente ove risulti che 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 vantaggio minimo.

In sintesi, quanto alla responsabilità amministrativa dell'Ente:

- se il soggetto ha commesso reato perseguendo sia l'interesse proprio che quello dell'Ente, quest'ultimo è passibile di sanzione;
- se il soggetto ha commesso reato perseguendo prevalentemente l'interesse proprio ma anche quello dell'Ente, quest'ultimo è passibile di sanzione ma potrà ottenere una attenuazione della sanzione ove non abbia tratto vantaggio o abbia tratto vantaggio minimo dalla commissione dell'illecito;
- se il soggetto ha commesso reato perseguendo un interesse esclusivamente proprio o di terzi, l'Ente non è responsabile, indipendentemente dal vantaggio eventualmente acquisito.

Quanto al secondo criterio indicato sub b), perché un reato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'Ente possa essere ascritto anche alla responsabilità di quest'ultimo è altresì necessario che l'autore del reato sia uno dei soggetti elencati dall'art. 5, comma 1, lett. a) e b), e cioè rientri:

- tra le persone che rivestono **funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente** o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- tra le persone **sottoposte alla direzione o alla vigilanza** di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

1.3. Criteri soggettivi di imputazione della responsabilità amministrativa

Ai fini dell'imputazione soggettiva all'Ente collettivo dell'illecito realizzato da persone fisiche appartenenti ad una delle due categorie di cui all'art. 5, comma 1, lett. a) e b) del Decreto 231/2001, il legislatore ha adottato un sistema a due livelli:

- (a) se il reato è commesso da soggetti che si trovano in posizione apicale, l'art. 6 esclude la responsabilità amministrativa dell'Ente che abbia adottato validi ed efficaci modelli di prevenzione; in tal caso, spetta all'Ente provare la sussistenza degli elementi atti ad escludere la sua responsabilità e, in particolare, l'idoneità dei modelli da essa predisposti per prevenire il fatto illecito poi commesso;
- (b) se il reato è commesso da soggetti sottoposti alla direzione e controllo di figure apicali (quindi coloro che sono adibiti a mansioni esecutive e sono eterodiretti, come i prestatori di lavoro subordinato, parasubordinato, i collaboratori esterni o in rapporto continuativo, gli outsourcers), l'art. 7 stabilisce che l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza, con onere di provare la sussistenza della responsabilità a carico da parte di chi invoca la responsabilità dell'Ente.

In base all'orientamento prevalente emerso anche a seguito dell'applicazione del Decreto 231/2001, per escludere la responsabilità sub (a) l'ente deve provare che:

- 1) 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;
- 2) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;



MODELLO 231 – PARTE GENERALE

- 3) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione;
- 4) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

Quanto, invece, all'ipotesi sub (b), ossia all'imputazione del reato commesso dal soggetto in posizione subordinata, l'art. 7 del Decreto 231/2001 prevede:

- al comma 1, che l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza;
- al comma 2, che l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza è esclusa se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

1.4. Adozione di un modello di prevenzione e controllo

L'adozione di modelli di organizzazione e gestione, pur non obbligatoria, giunge ad escludere la responsabilità amministrativa dell'Ente ove risultino rispettati i requisiti previsti dalle disposizioni del Decreto 231/2001.

I modelli sono tipizzati con differenti finalità e contenuti in relazione alle due diverse tipologie di soggetti attivi del reato ascrivibile all'ente, e cioè soggetti in posizione apicale e soggetti in posizione subordinata.

I modelli di organizzazione e gestione inerenti i reati che sono suscettibili di essere commessi da soggetti in posizione apicale, ai sensi dell'art. 6, comma 2, devono presentare un contenuto minimo idoneo a garantire le seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere 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 reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231.

Quanto ai modelli di organizzazione e gestione inerenti i reati che possono essere commessi da soggetti in posizione subordinata, l'art. 7 del Decreto 231/2001, al comma 3, specifica che i modelli devono prevedere, in relazione alla natura ed alle dimensioni dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Lo stesso art. 7 prescrive altresì che per l'efficace attuazione del Modello 231 vengano posti in essere:

- una verifica periodica con eventuale modifica dello stesso Modello 231 quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione dell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231.



MODELLO 231 – PARTE GENERALE

1.5. Sistema sanzionatorio

La disciplina delle sanzioni comminabili all'Ente è contenuta nella seconda sezione del Decreto 231/2001, dall'art. 9 all'art. 23.

Per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato, l'art. 9 prevede che all'Ente possano essere comminate le seguenti sanzioni:

1. **sanzioni pecuniarie**, si intende una multa determinata dal giudice attraverso un sistema basato su quote. L'importo della quota è stabilito in riferimento alle condizioni economiche e patrimoniali della Società;
2. **sanzioni interdittive**, si intende: 1) l'interdizione dall'esercizio dell'attività; 2) la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; 3) divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione; 4) esclusione da agevolazioni o finanziamenti ed eventuale revoca di quelli già concessi; 5) divieto di pubblicizzare beni o servizi;
3. **pubblicazione della sentenza**, si intende la pubblicazione mediante affissione nel Comune ove ha sede la Società e/o mediante uno o più quotidiani indicati dal giudice;
4. **confisca**, si intende la requisizione del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte restituibile al danneggiato.

1.6. Reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa

L'art. 2 del Decreto 231/2001 elenca puntualmente i reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa dell'Ente e le relative sanzioni; la responsabilità per illecito amministrativo può essere imputata all'Ente solamente in presenza di un fatto espressamente previsto come reato e sanzionato da una norma di legge ordinaria entrata in vigore antecedentemente alla commissione della condotta illecita.

Nella terza sezione del Decreto 231/2001 sono poi esaminati i casi di responsabilità amministrativa per reati previsti dal codice penale: agli originari artt. 24 e 25 che componevano tale sezione, con successivi interventi normativi, sono state aggiunte ulteriori ipotesi di responsabilità.

I reati riconducibili alla applicazione del Decreto 231/2001, ritenuti astrattamente potenziali per Cartiere Carrara, sono richiamati nella Parte Speciale del Modello 231, e le modalità del loro aggiornamento sono descritte nel § 3 del presente Modello 231.

2. L'ASSETTO ORGANIZZATIVO DI CARTIERE CARRARA SpA

2.1. La governance della Società

CARTIERE CARRARA è una società per azioni, amministrata da un Consiglio di Amministrazione che si avvale di un sistema formalizzato di deleghe di parte dei suoi poteri, ad alcuni amministratori.

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione sono attribuiti tutti i più ampi poteri affinché possano compiere tutti gli atti di ordinaria amministrazione, nell'ambito dell'oggetto sociale, eccettuati quelli che per legge o statuto sono riservati all'assemblea o al Consiglio di Amministrazione.

All'Amministratore Delegato sono attribuiti specifici poteri nell'ambito di alcune attività di gestione societaria.



MODELLO 231 – PARTE GENERALE

Il Vicepresidente ha la responsabilità di finalizzare ed elaborare piani strategici, curare la ricerca e lo sviluppo di nuovi mercati, nonché gestire i rapporti e le relazioni con le società controllate e/o partecipate.

Al Operations Director è attribuita la delega di Datore di Lavoro ai sensi del D.Lgs 81/2008 e s.m.i. nonché di gestione, indirizzo ed organizzazione degli aspetti inerenti alla materia della prevenzione, della tutela della salute e della sicurezza nelle attività lavorative, ed in relazione alla materia ambientale.

La struttura organizzativa è rappresentata dalle Direzioni di Business e dalle Direzioni di Indirizzo e Supporto, che riportano al Presidente. Alle Direzioni di Business è affidato il ruolo di sviluppo e presidio del mercato e la gestione della produzione, secondo gli standard di efficienza e qualità, mentre le Direzioni di Indirizzo e Supporto hanno il ruolo di definire i modelli di gestione, amministrazione e controllo, la politica di sviluppo delle risorse umane, l'asset tecnologico, i piani strategici e la gestione normativa e di compliance.

Quanto di cui sopra è meglio rappresentato dall'organigramma aziendale, periodicamente aggiornato a seguito di modifiche sostanziali.

2.2. Il Sistema di controllo interno di CARTIERE CARRARA

CARTIERE CARRARA ha adottato la seguente definizione di sistema di controllo interno *“Insieme delle regole, procedure e meccanismi organizzativi posti in essere dal vertice aziendale per l'identificazione, la misurazione, la gestione e il monitoraggio dei principali rischi aziendali”*.

La Società ha adottato i seguenti strumenti di carattere generale, diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società (anche in relazione ai reati da prevenire):

- i principi etici ai quali la Società si ispira, anche sulla base di quanto stabilito nel Codice Etico;
- il sistema di deleghe e procure;
- la documentazione e le disposizioni inerenti alla struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa;
- la struttura delle procedure aziendali;
- la procedura che regola i rapporti con la Pubblica Amministrazione in caso di visite ispettive;
- le procedure afferenti al sistema amministrativo, contabile e di reporting;
- le comunicazioni e le circolari aziendali dirette al personale;
- la formazione obbligatoria, adeguata e differenziata di tutto il personale;
- il sistema sanzionatorio di cui ai CCNL;
- il documento di valutazione dei rischi (DVR) Ai sensi del D.Lgs. 81 2008 artt. 17 e 28;
- la privacy policy ai sensi del Regolamento 679/2016;
- la documentazione predisposta e aggiornata in relazione al Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi.



MODELLO 231 – PARTE GENERALE

2.3. Il rapporto con le società facenti parte del Gruppo

CARTIERE CARRARA, in qualità di Capogruppo nell'esercizio delle proprie funzioni di indirizzo e coordinamento, promuove l'adozione del Modello 231 da parte delle società controllate in coerenza con gli obiettivi e le finalità richiamate dal D.Lgs 231/2001 ed in linea con la metodologia utilizzata dalla stessa Capogruppo.

L'organo amministrativo di ciascuna Controllata Rilevante predisporre ed approva un proprio Modello 231, apportando, ove opportuno, le integrazioni e/o semplificazioni richieste dalla dimensione e dalla specificità delle attività svolte, con particolare riferimento all'individuazione dei processi sensibili.

3. IL PROCESSO DI RISK MANAGEMENT PER LA PREVENZIONE DEI RISCHI DI COMMISSIONE REATI EX D.LGS. N. 231 DEL 2001

3.1. Metodologia di riferimento per la gestione dei rischi

L'art. 6, comma 2 lettere a) e b), del Decreto 231/2001 indica, tra le caratteristiche essenziali per la costruzione del *modello di organizzazione e gestione*, l'attivazione di un adeguato processo di *risk management* (gestione del rischio aziendale).³

Per l'interpretazione del dettato normativo e la conseguente attuazione del modello di prevenzione richiesto dalla norma sopracitata, la Società ha fatto riferimento al modello Enterprise Risk Management ("ERM") diffuso dal *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission*⁴ a cui si sono ispirate le regolamentazioni e le best practice nazionali di tutti i principali paesi, tra i quali l'Italia.

La gestione del rischio aziendale è:

*"... un processo, posto in essere dal Consiglio di Amministrazione, dal management e da altri operatori della struttura aziendale; utilizzato per la formulazione delle strategie in tutta l'organizzazione; progettato per individuare eventi potenziali che possono influire sull'attività aziendale, per gestire il **rischio** entro i limiti del **rischio accettabile** per fornire una ragionevole sicurezza sul conseguimento degli obiettivi aziendali."*

Per *rischio* si intende un qualsiasi evento che possa avere un impatto negativo sul raggiungimento degli obiettivi aziendali. Per *rischio accettabile* si intende l'ammontare del rischio che un'azienda è disposta ad accettare nel perseguire la creazione di valore.

L'**identificazione** e la **valutazione del rischio** (cosiddetto *risk assessment*) rappresentano, pertanto, attività tipiche del processo di risk management, cui devono seguire specifiche scelte dei soggetti aziendali a vario livello responsabili (**gestione del rischio** appunto), nonché idonee azioni di **monitoraggio** dell'adeguatezza delle scelte stesse.

Contestualizzando tale processo nell'ambito dei modelli di prevenzione dei reati richiesto dal Decreto 231/2001, risulta immediato come attività qualificanti del modello stesso siano:

- I. L'**identificazione dei rischi di commissione dei reati**: ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal Decreto 231/2001.

³In proposito: Confindustria, LINEE GUIDA PER LA COSTRUZIONE DEI MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. n. 231 del 2001, ed. 2021.

⁴ERM- Enterprise Risk Management – Integrated Framework CoSO Report, 2004 edition
Il presente documento è proprietà di CARTIERE CARRARA S.p.A. - A termini di Legge ogni diritto è riservato.



MODELLO 231 – PARTE GENERALE

- II. La **valutazione** del sistema dei controlli interni esistenti all'interno della Società in termini di capacità di ridurre ad un livello accettabile i rischi identificati.
- III. La **gestione** dei rischi, in senso stretto, comporta di dover intervenire (congiuntamente o disgiuntamente) su due fattori determinanti: i) la probabilità di accadimento dell'evento e ii) l'impatto dell'evento stesso. Gli interventi si possono riferire a scelte di riorganizzazione sia in termini di responsabilità che di meccanismi operativi utilizzati.
- IV. Il **monitoraggio** dei sistemi di controllo interno esistenti, intesa come attività sistematica di comprensione dell'adeguatezza delle attività sopra descritte rispetto ai cambiamenti di contesto, organizzativo e di business che interessano la Società.

In questa ottica, il concetto di rischio applicabile nei modelli previsti dal Decreto 231/2001, fa riferimento ai possibili accadimenti, al verificarsi dei quali potrebbe scattare una responsabilità amministrativa della Società. Eventi che riguardano, appunto, la commissione di reati penali da parte di soggetti riconducibili alla Società, dai quali la stessa può trarre indebito vantaggio.

Il concetto di rischio accettabile è riconducibile, nello stesso modo, al livello di prevenzione di tali rischi ritenuto accettabile in relazione alle scelte di gestione aziendali.

3.2. Obiettivi da perseguire per favorire il processo di risk management

Al fine di favorire la corretta applicazione delle attività di *risk management* anche in nell'ottica del Modello 231 la Società si impegna a svolgere le seguenti attività:

- *formalizzare le modalità di esercizio dei poteri e delle responsabilità*, nell'ambito dei processi ritenuti "sensibili", esprimendo in modo chiaro quali soggetti abbiano poteri decisionali, quali abbiano poteri gestionali, quali abbiano poteri di autorizzazione alla spesa, per quali tipologie d'attività, con quali limiti;
- evitare le eccessive concentrazioni di potere, in particolare di operazioni a rischio di reato o di illecito, in capo a singoli uffici o a singole persone, attuando nel concreto il *principio della segregazione funzionale/contrapposizione degli interessi*;
- evitare la convergenza di poteri di spesa e di poteri di controllo della stessa e distinguere tra poteri autorizzativi e poteri organizzativi e gestionali;
- assicurare la verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione aziendale;
- dare priorità, per l'attuazione di decisioni che possano esporre la Società a responsabilità per gli illeciti amministrativi da reato, alla trasparenza nella formazione di dette decisioni e nelle attività conseguenti, con costante possibilità di controllo.

3.3. Individuazione delle attività sensibili per tipologia di reato

L'attuazione del Modello 231 di CARTIERE CARRARA segue l'impostazione metodologica del processo di *risk management* e presuppone l'espletamento di una serie di attività operative che devono trovare idonea formalizzazione nell'ambito del sistema dei controlli interni aziendali.

Di seguito vengono indicate le attività richieste dal Modello 231, nonché i profili organizzativi per l'espletamento delle stesse.

1. L'**identificazione** dei rischi di commissione dei reati ex Decreto 231/2001 avviene attraverso:



MODELLO 231 – PARTE GENERALE

- a) l'individuazione dei **reati presupposto** ex Decreto 231/2001 e loro aggiornamento periodico; tale attività deve garantire un aggiornamento dei reati presupposto con cadenza almeno annuale;
- b) l'identificazione dei **processi/attività sensibili** ai fini della commissione dei reati ex Decreto 231/2001; tale attività deve garantire la diffusione di una idonea cultura di controllo interno in merito alla tematica e alle responsabilità collegate al Decreto 231/2001, deve inoltre agevolare le analisi di processo in merito alle modalità attuative dei reati nonché all'adeguatezza dei meccanismi di controllo esistenti. La *formalizzazione dei più significativi processi gestionali*, anche ai fini della tutela di responsabilità ex Decreto 231/2001, può rappresentare una delle modalità di perseguimento dell'obiettivi propri di questa attività.
- c) l'identificazione delle ipotetiche **modalità attuative** dei reati per processo sensibile; tale attività deve favorire la conoscenza e l'analisi critica periodica delle potenziali modalità commissive dei reati ex Decreto 231/2001 anche al fine delle successive valutazioni di adeguatezza dei meccanismi di controllo interno posti in essere. La formalizzazione di tale attività può avvenire attraverso idonee matrici di correlazione delle modalità attuative per processo/reato.
- d) l'individuazione delle **attività e dei meccanismi di controllo** ritenuti idonei a prevenire la commissione dei reati nelle modalità attuative previste. Le attività e i meccanismi operativi che connotano il sistema di controllo interno aziendale possono riguardare un insieme di diverse operazioni gestionali, quali: approvazioni, autorizzazioni, verifiche, riconciliazioni, esame della performance operativa, protezione dei beni aziendali, separazione dei compiti, check and balance. Tra queste operazioni particolare rilevanza deve essere data alle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati. Le attività di controllo possono inoltre riguardare il funzionamento dei sistemi informativi; a tale proposito possono essere individuati due gruppi di controlli: generali e applicativi. I *controlli generali* riguardano l'acquisizione e lo sviluppo dei software, nonché la gestione e la manutenzione degli stessi. I *controlli applicati* sono finalizzati a verificare la correttezza dei dati processati in termini di autorizzazioni, completezza, accuratezza; nonché a prevenire o correggere eventuali errori o omissioni nell'inserimento dei dati stessi. L'individuazione dei controlli preventivi deve trovare idonea formalizzazione nelle procedure aziendali che descrivono i processi "sensibili". Gli standard di controllo applicati in CARTIERE CARRARA sono descritti nel § 3.4.
2. La **valutazione** dei rischi di commissione dei reati avviene attraverso l'espletamento di un'attività di *gap analysis*⁵.

Le modalità di espletamento di tale attività in CARTIERE CARRARA sono descritte nel § 3.5.

3.4. Standard di controllo interno per le attività sensibili

L'individuazione e la condivisione preliminare degli standard di controllo interno (o "presidi di controllo") rappresenta un pre-requisito per sviluppare la *gap analysis*.

A tal fine la descrizione del sistema dei controlli preventivi attuato in CARTIERE CARRARA si riconduce a classificazioni generalmente accettate nell'ambito di *best practice* internazionali, e prende le mosse dalla definizione stessa di sistema di controllo interno, inteso come:

⁵La *gap analysis* è uno strumento che consente di confrontare le prestazioni effettive con le prestazioni potenziali di un'azienda.

In ambito 231 è da intendersi come attività volta a documentare gli scostamenti tra standard di controllo "preventivo" individuati nel Modello 231 e nel sistema procedurale aziendale e la loro effettiva attuazione nell'operatività aziendale.

La *gap analysis* rappresenta, pertanto, il principale strumento di valutazione dei rischi di commissione dei reati, consentendo di dare evidenza della sistematica attività di monitoraggio sull'adeguatezza dei controlli preventivi posti in essere, nonché sulla loro effettiva attuazione.

Il presente documento è proprietà di CARTIERE CARRARA S.p.A. - A termini di Legge ogni diritto è riservato.



... l'insieme dei processi, posti in essere dal vertice aziendale, volti a fornire, una ragionevole sicurezza sul fatto che il perseguimento degli obiettivi di business, propri della Società, avvenga assicurando al contempo: il rispetto delle norme, l'attendibilità dell'informativa finanziaria, adeguati livelli di performance e la salvaguardia dei beni aziendali.

Le componenti fondamentali del sistema di controllo interno, a prescindere dalle finalità specifiche e dagli ambiti di applicazione possono essere ricondotte alle seguenti⁶:

- **Ambiente di controllo:** rappresenta l'insieme di principi, regole e valori in cui le persone operano ed assumono responsabilità. Per la valutazione di tal componente assumono rilevanza, a titolo esemplificativo, i seguenti elementi: integrità e valori etici; filosofia e stile gestionale del Management; struttura organizzativa; attribuzione di autorità e responsabilità; politiche e pratiche del personale; competenze del personale. In generale si è soliti riconoscere l'ambiente di controllo all'interno di un'organizzazione con gli atteggiamenti e le azioni del "Top Management" con riferimento agli elementi sopra citati.
- **Valutazione dei rischi (*Risk Assessment*):** fa riferimento ai meccanismi idonei ad identificare, analizzare e gestire tutti i rischi collegati con il funzionamento dell'organizzazione.
- **Informazione e comunicazione:** è data dal sistema informativo aziendale (sistema informatico, flusso di *reporting*, sistema di indicatori per processo/attività) che deve permettere sia ai vertici della Società che al personale operativo di effettuare i compiti loro assegnati.
- **Attività di controllo:** intese come le politiche e le procedure che garantiscono al management che le risposte al rischio siano eseguite e che gli obiettivi prefissati sia adeguatamente perseguiti.
- **Monitoraggio:** inteso come un insieme di attività sistematiche di analisi, indirizzo e miglioramento nel tempo, della qualità e dei risultati dei controlli interni della Società.

Le citate componenti del sistema di controllo interno sono prese a riferimento per l'analisi del sistema di controlli preventivi richiesti dal Decreto 231/2001.

L'analisi del sistema di controllo interno, infatti:

- è focalizzata sugli aspetti di disegno dell'ambiente di controllo, con la rilevazione delle attività sensibili e - previa analisi dell'effettiva applicabilità - la verifica del rispetto degli *standard* previsti per ciascuna fattispecie;
- è integrata dall'analisi dei rischi (e dalla *gap analysis* specifica) condotta secondo le metodologie proprie dell'attività di auditing.

Al fine di favorire una immediata comprensione e applicazione a tutti i livelli dell'organizzazione, i controlli preventivi, vengono ricondotti nell'ambito della seguente classificazione⁷:

☞ **POLITICHE E PROCEDURE:** laddove le prime definiscono ciò che si deve fare, le seconde come procedere. Generalmente le politiche sono per lo più verbali e nascono da consolidati canali di comunicazione utilizzati dal management verso gli altri dipendenti, le procedure rappresentano

⁶Per l'inquadramento metodologico del Sistema di controllo interno si è fatto riferimento a: Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission, Internal Control - Integrated Framework, Giugno 2017

⁷Classificazione desunta da: Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission, Enterprise Risk Management - Integrated Framework, Giugno 2017.

Il presente documento è proprietà di CARTIERE CARRARA S.p.A. - A termini di Legge ogni diritto è riservato.



MODELLO 231 – PARTE GENERALE

invece modalità esecutive delle attività, che preferibilmente, se routinarie e significative, devono trovare forma scritta.

Le procedure devono assicurare idonee informazioni sui seguenti aspetti:

- la struttura organizzativa del processo gestionale oggetto di analisi (con particolare riferimento ai profili di *accountability*⁸, separazione dei compiti e delle responsabilità⁹, eventuali meccanismi di *check and balance*¹⁰);
- i meccanismi operativi, che si riferiscono agli strumenti, alle tecniche e i processi di comunicazione, decisione e controllo che danno sostanza al sistema di controllo interno.
- gli obiettivi perseguiti nello svolgimento del processo;

☞ **CONTROLLI SUI SISTEMI INFORMATIVI:** in tale categoria rientrano sia i *controlli generali* relativi alla gestione e alle infrastrutture dell'information technology, alla gestione della sicurezza, all'acquisizione, sviluppo e manutenzione dei software; sia i *controlli applicativi*, legati alla verifica della completezza, accuratezza, autorizzazione e validità dei dati rilevati e processati.

☞ **CONTROLLI DI PROCESSO:** legati a meccanismi operativi o ad attività specifiche poste in essere anche per prevenire la commissione dei reati previsti rientranti nell'ambito del Decreto 231/2001. Tali controlli riflettono l'ambiente e il settore in cui opera la Società, nonché le sue caratteristiche organizzative e dimensionali.

Stante quanto sopra descritto e anche al fine di favorire l'identificazione degli standard di controllo interno (finalizzati a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto 231/2001) per processo/attività "sensibile", gli standard stessi sono strutturati su due livelli:

1. STANDARD DI CONTROLLO GENERALI che devono essere presenti in tutte le attività sensibili prese in considerazione dal Modello 231.

Tali standard fanno riferimento a:

- A. Poteri di firma e poteri autorizzativi:** devono esistere regole formalizzate per l'esercizio di poteri di firma e poteri autorizzativi interni;
- B. Segregazione delle attività:** deve esistere una separazione dei compiti e delle responsabilità tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza;
- C. Norme:** devono esistere disposizioni aziendali idonee a fornire almeno principi di riferimento generali per la regolamentazione dell'attività sensibile, nel rispetto della normativa vigente;
- D. Tracciabilità:** i soggetti, le funzioni interessate e/o i sistemi informativi utilizzati devono assicurare l'individuazione e la ricostruzione delle fonti, degli elementi informativi e dei controlli

⁸ È il principio che richiede che qualsiasi attività, a prescindere dalla sua rilevanza, faccia riferimento a una persona.

⁹ È il principio che fa riferimento alla suddivisione dei compiti e delle responsabilità tra soggetti aziendali diversi delle operazioni, caratteristiche del processo indagato, che incidono direttamente o indirettamente sul patrimonio dell'azienda. Tale accorgimento organizzativo, laddove giustificato da un favorevole rapporto costi/benefici, oltre a limitare il rischio di commissione di reati, favorisce la distribuzione della conoscenza dei processi aziendali fra più operatori, consentendo di migliorare la trasparenza dello svolgimento dei singoli processi aziendali e la fiducia sui singoli operatori.

¹⁰ È il principio fondato sull'attribuzione di obiettivi volutamente antagonisti a determinate funzioni aziendali, al fine di ottenere un giusto equilibrio tra efficienza ed economicità delle azioni e utilità delle stesse.



MODELLO 231 – PARTE GENERALE

effettuati che supportano la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società e le modalità di gestione delle risorse finanziarie.

2. STANDARD DI CONTROLLO SPECIFICI che regolano le modalità di svolgimento delle attività sensibili in relazione al loro profilo di rischio specifico di commissione reati da Decreto 231/2001.

Per l'individuazione analitica dei controlli preventivi per categoria di reato e per processo/attività sensibile si veda ciascuna Parte Speciale del Modello 231, rappresentata dalle singole "Schede Reato".

3.5. Gap analysis

La *Gap Analysis* consiste nello svolgimento di attività di verifica finalizzate a verificare la conformità dei comportamenti aziendali rispetto alle procedure operative che regolano il funzionamento dell'attività aziendale. In particolare, ai fini 231 si concentra sulla verifica della rispondenza delle attività operative dei processi sensibili rispetto agli standard di controllo ritenuti idonei alla prevenzione dei reati ex Decreto 231/2001.

È una attività finalizzata a verificare:

- ✓ l'adeguatezza dei meccanismi di controllo interno (o di prevenzione dei rischi di commissione del reato potenziale) previsti nei protocolli (procedure) per le attività sensibili rispetto a gli standard richiesti dal Modello 231 e da *best practice* in tema ERM;
- ✓ l'effettiva applicazione dei meccanismi di controllo interno previsti nei protocolli (procedure) per le attività sensibili.

Sulla base delle risultanze delle *gap analysis* e dei cambiamenti organizzativi e normativi che interessano la vita della Società, devono essere adottate idonee azioni di aggiornamento del Modello 231.

A seguito dell'evidenziazione di gap è opportuno definire un apposito Piano di superamento di gap, programmando idonee attività di *follow up*.

Le attività di verifica sull'adeguatezza dei sistemi di controllo interno a presidio dei rischi di commissione reati ex Decreto 231/2001 sono oggetto dei programmi di audit interno, e/o del Programma di Vigilanza dell'Organismo di Vigilanza.

4. ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1. Composizione

L'Organismo di Vigilanza di CARTIERE CARRARA (di seguito "OdV") può avere una composizione monosoggettiva o plurisoggettiva. In questo ultimo caso, potrà essere composto da due membri esterni alla Società o da tre membri in cui almeno due di essi esterni alla Società, il cui funzionamento interno viene disciplinato da un proprio regolamento.

Le funzioni dell'OdV potranno essere conferite, altresì, al Collegio Sindacale ai sensi del art. 6 comma 4-bis del Decreto.

4.2. Requisiti e nomina dell'OdV

La nomina dell'OdV avviene con delibera del Consiglio di Amministrazione, che approva il Modello 231 di cui al presente documento, nella quale viene stabilita la durata della carica, comunque non superiore alla scadenza del Consiglio di Amministrazione stesso, o, nel caso in cui le sue funzioni siano attribuite al Collegio Sindacale, alla scadenza di quest'ultimo. L'OdV decade alla data dell'Assemblea dei soci convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della sua carica, pur continuando a svolgere in regime di *prorogatio* le proprie funzioni fino a nuova nomina del/i componente/i dell'OdV. L'OdV può essere revocato solo per giusta causa.

In caso di sopraggiunta indisponibilità o di rinuncia, il Consiglio di Amministrazione provvederà senza indugio alla reintegrazione dell'OdV. Se L'OdV è monosoggettivo il nuovo nominato subentra alle stesse condizioni del membro uscente, mentre se l'OdV è plurisoggettivo, il nuovo nominato scadrà unitamente a quello/i in carica.

Secondo le disposizioni del D.Lgs. n. 231 del 2001 (articoli 6 e 7), nonché le indicazioni contenute nella Linee Guida di Confindustria, le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza, tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, devono essere:

- a) autonomia ed indipendenza;
- b) professionalità;
- c) continuità d'azione.

Autonomia ed indipendenza

I requisiti di autonomia ed indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e, dunque, non subisca condizionamenti o interferenze da parte dell'organo dirigente.

Tali requisiti si possono ottenere garantendo all'OdV la posizione gerarchica più elevata possibile, e prevedendo un'attività di reporting al massimo vertice operativo aziendale, ovvero al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso. Ai fini dell'indipendenza è inoltre indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti operativi, che ne comprometterebbero l'obiettività di giudizio con riferimento a verifiche sui comportamenti e sull'effettività del Modello.

I requisiti dell'autonomia e dell'indipendenza richiedono la disponibilità, nell'ambito dell'annuale processo di budgeting, di risorse finanziarie destinate al funzionamento dell'Organismo di Vigilanza.

Professionalità

L'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio. La scelta dovrà avvenire sulla base di comprovate competenze professionali, che potranno garantire la concreta possibilità di azione all'Organismo di Vigilanza in un contesto che richiede sia capacità di valutazione e gestione dei rischi, sia competenze e conoscenze in materia di analisi delle procedure, di organizzazione e controllo aziendale e di pratica professionale.

Continuità d'azione

Il presente documento è proprietà di CARTIERE CARRARA S.p.A. - A termini di Legge ogni diritto è riservato.



MODELLO 231 – PARTE GENERALE

L'OdV deve:

- svolgere in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine;
- essere una struttura riferibile alla Società, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza.

Per assicurare l'effettiva sussistenza dei requisiti descritti in precedenza, è opportuno che tali soggetti posseggano, oltre alle competenze professionali descritte, i requisiti soggettivi formali che garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito (es. onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice, etc.).

Per lo svolgimento delle proprie attività, l'OdV si può avvalere della collaborazione di strutture aziendali coinvolte nello svolgimento delle attività previste dal Modello 231.

4.3. Regole di funzionamento

Mediante strumenti organizzativi e gestionali sono formalizzate la struttura e la nomina dell'OdV, di cui ai paragrafi 4.1 e 4.2 e al presente paragrafo, i compiti dell'OdV, di seguito definiti, sono limitati ai soli reati previsti dal Decreto 231/2001.

Essi sono:

- (i) vigilanza sull'effettività del Modello 231, cioè sulla coerenza tra i comportamenti concreti e il modello istituito;
- (ii) esame dell'adeguatezza del Modello 231, ossia della sua reale capacità nel prevenire i comportamenti vietati;
- (iii) analisi circa il mantenimento, nel tempo, dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- (iv) cura del necessario aggiornamento in senso dinamico del modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti. Aspetto, quest'ultimo, che passa attraverso:
 - suggerimenti e proposte di adeguamento del modello agli organi o funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale, a seconda della tipologia e della portata degli interventi: le proposte riguardanti aspetti formali o di minore rilievo saranno rivolte alla funzione del Personale e Organizzazione o all'Amministratore, mentre negli altri casi di maggiore rilevanza verranno sottoposte al Consiglio di Amministrazione;
 - *follow-up*: verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.
- (v) promuovere e contribuire, in collegamento con le altre unità interessate, all'aggiornamento e adeguamento continuo del sistema di vigilanza sull'attuazione del Modello 231;
- (vi) assicurare i flussi informativi di competenza;
- (vii) assicurare l'elaborazione del Programma di Vigilanza, in coerenza con i principi contenuti nel Modello 231, nell'ambito dei vari settori di attività;
- (viii) assicurare il coordinamento dell'attuazione del Programma di Vigilanza e l'attuazione degli

Il presente documento è proprietà di CARTIERE CARRARA S.p.A. - A termini di Legge ogni diritto è riservato.

interventi di controllo programmati e non programmati;

(ix) ogni altro compito attribuito dalla legge o dal Modello 231.

All'Organismo di Vigilanza sono altresì affidati i compiti di:

- elaborare le risultanze delle attività effettuate e la relativa reportistica;
- assicurare il mantenimento e l'aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle aree di rischio ai fini dell'attività di vigilanza;
- promuovere e assicurare l'elaborazione di direttive per la struttura e i contenuti dei flussi informativi verso l'OdV;
- segnalare alle funzioni competenti la notizia di violazione del Modello 231 e monitorare, di concerto con la funzione di Direzione Affari Generali l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
- promuovere e monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza del Modello 231, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello 231.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'OdV ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo. È fatto obbligo di informazione, in capo a qualunque funzione aziendale, dipendente e/o componente degli organi sociali, a fronte di richieste da parte dell'OdV o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'OdV.

L'OdV si può avvalere, per adempiere ai propri doveri e ai propri compiti, della collaborazione di professionalità specialistiche nell'ambito giuridico, contabile ed organizzativo, reperite anche all'esterno della Società.

4.4. Cause di ineleggibilità e decadenza

Costituiscono motivi di ineleggibilità o di decadenza:

1. le relazioni di parentela con i membri degli organi sociali e/o con soggetti che ricoprono cariche di vertice aziendale;
2. i conflitti di interesse, anche potenziali, con la società e con eventuali società collegate;
3. le circostanze di cui all'art. 2382 CC.¹¹;
4. condanne con sentenza passata in giudicato per uno dei reati presupposto previsti dal Decreto 231/2001 o la condanna con sentenza passata in giudicato ad una pena che comporta l'interdizione anche temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, il componente OdV è tenuto ad informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione.

¹¹ Cause di ineleggibilità e di decadenza: 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.



MODELLO 231 – PARTE GENERALE

4.5. Poteri

Per l'espletamento dei compiti ad esso assegnati, all'OdV sono riconosciuti tutti i poteri necessari ad assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello.

In particolare, nell'espletamento delle sue attività l'OdV esercita, tra gli altri, i seguenti poteri:

- effettuare tutte le verifiche e le ispezioni ritenute opportune ai fini del corretto espletamento dei propri compiti;
- accedere presso tutte le funzioni, gli archivi ed i documenti della Società, al fine di ottenere ogni informazione, dato o documento ritenuto necessario;
- disporre, ove occorra, l'audizione delle risorse che possano fornire indicazioni o informazioni utili in merito allo svolgimento dell'attività aziendale o ad eventuali disfunzioni o violazioni del Modello 231;
- vigilanza sul rispetto delle modalità e delle procedure previste dal Modello e rilevazione degli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni cui sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- formulazione delle proposte all'organo dirigente per gli eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello, da realizzare mediante le modifiche e integrazioni rese necessarie da:
 - significative violazioni delle prescrizioni del Modello stesso;
 - rilevanti modificazioni dell'assetto interno della società, delle attività d'impresa o delle relative modalità di svolgimento;
 - modifiche normative;
- avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni aventi professionalità specialistiche nell'ambito giuridico, contabile ed organizzativo;
- disporre, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti, delle risorse finanziarie stanziare dal Consiglio di Amministrazione.
- nel contesto delle procedure di formazione del *budget* aziendale, il Consiglio di Amministrazione dovrà approvare una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'Organismo stesso, della quale l'Organismo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.);
- procede alla definizione degli aspetti attinenti alla continuità dell'azione dell'Organismo, quali la calendarizzazione dell'attività, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi dalle strutture aziendali all'Organismo, potrà essere rimessa allo stesso Organismo, il quale in questi casi dovrà disciplinare il proprio funzionamento interno. A tale proposito è opportuno che l'Organismo formuli un regolamento delle proprie attività (determinazione delle scadenze temporali dei controlli, individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, ecc.).

Le attività poste in essere dall'OdV non possano essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che il Consiglio di Amministrazione vigila sull'adeguatezza del suo intervento, poiché ad esso compete la responsabilità ultima del funzionamento (e dell'efficacia) del Modello organizzativo.



MODELLO 231 – PARTE GENERALE

4.6. Flussi informativi dell'OdV verso il vertice aziendale

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello 231, all'emersione di eventuali aspetti critici e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati. Sono previste le linee di riporto seguenti:

- i. in via continuativa al Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- ii. almeno semestralmente, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

Quanto alla linea di reporting di cui alla lettera (ii) sopra citata, l'OdV predispone:

- il rapporto semestrale relativo all'attività svolta (i controlli e le verifiche specifiche effettuati e l'esito degli stessi, ecc.);
- il Programma annuale della vigilanza, in coerenza con i principi contenuti nel Modello 231, nell'ambito dei vari settori di attività;
- la tempestiva segnalazione relativa a innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli Enti.

Ove risultino accertati fatti di particolare materialità o significatività, l'OdV riferisce tempestivamente anche al Collegio Sindacale.

4.7. Flussi informativi verso l'OdV

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello, l'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Destinatari (e, ove del caso, dei Terzi) in merito ad eventi che potrebbero comportare la responsabilità della Società ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001.

Alle funzioni aziendali spetta il compito di fornire informazioni all'OdV in merito a:

- risultanze periodiche dell'attività di controllo dalle stesse posta in essere per dare attuazione ai modelli (report riepilogativi dell'attività svolta, attività di monitoraggio, indici consuntivi, ecc.);
- eventuali anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili (un fatto non rilevante, se singolarmente considerato, potrebbe assumere diversa valutazione in presenza di ripetitività o estensione dell'area di accadimento).

I flussi avvengono con la compilazione di moduli predisposti dallo stesso Organismo di Vigilanza, in ragione delle necessità informative rilevate, su supporto cartaceo o informatico tale da poterne individuare, senza dubbio, la provenienza e la paternità; i moduli vengono inviati all'Organismo di Vigilanza all'indirizzo e-mail odv231@cartierecarrara.com.

L'OdV deve essere immediatamente portato a conoscenza dalla Direzione o dalle funzioni delegate, dei seguenti atti ufficiali di origine interna od esterna:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
- gli avvicendamenti nelle responsabilità delle funzioni interessate ai processi sensibili;
- i rapporti predisposti dalle Funzioni/Organi di Controllo nell'ambito della loro attività di verifica, dai quali possono emergere fatti, atti eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto o delle previsioni del Modello e del Codice Etico;
- violazioni o presunte violazioni del Codice Etico e Modello 231;
- modifiche del sistema delle deleghe e delle procure adottato dalla Società.



MODELLO 231 – PARTE GENERALE

L'OdV è, altresì, destinatario di flussi ad evento da parte del Collegio Sindacale, nel caso esso rilevi carenze e violazioni che presentino rilevanza sotto il profilo del Modello 231, nonché di ogni fatto o anomalia riscontrati che rientrino nell'ambito dei processi valutati come sensibili per la commissione dei reati presupposto; specularmente l'OdV è tenuto a comunicare al Collegio Sindacale le carenze eventualmente riscontrate nella valutazione della concreta attuazione del Modello 231.

Da ultimo, sulla Gazzetta Ufficiale n. 63 del 15-03.2023, è stato pubblicato il D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 recante <<Attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali >>.

Tale provvedimento (in vigore dal 30 marzo 2023) è intervenuto, tra l'altro, sulle norme del D. Lgs. n. 231/2001 che disciplinano le segnalazioni di violazioni del Modello (art. 6); in particolare, l'art. 24 del D. Lgs. 24/2023:

- ha abrogato i commi 2 ter e 2 quater del citato art. 6;
- ha sostituito il comma 2 bis della stessa disposizione come segue: << I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)>>.

Tenendo conto dei tempi di attuazione di tali modifiche (v. art. 24, D. Lgs. n. 24/2023), la Società ha proceduto alla revisione della normativa interna in materia di whistleblowing.

Per quanto sopra, l'OdV viene identificato come destinatario delle segnalazioni rilevanti ai fini del D.Lgs 231/2001 effettuate dai segnalanti, tramite un canale di segnalazione interno riservato. Ai sensi dell'art. 2-undecies lett. f) del d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 (Codice della Privacy), come modificato dal d.lgs. 101 del 10 agosto 2018, l'eventuale esercizio dei diritti dell'interessato di cui agli artt. 15-22 del GDPR non può – in nessun caso – comportare un pregiudizio alla riservatezza dell'identità del dipendente che segnala l'illecito.

Le segnalazioni dovranno essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti attraverso appositi canali, anche con modalità informatiche, che garantiscano la riservatezza dell'identità del denunciante nelle diverse fasi di gestione della denuncia, contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all'OdV le notizie relative ai procedimenti disciplinari azionati in relazione a notizia di violazione del Modello 231 e alle sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Con riguardo alle modalità di trasmissione delle segnalazioni valgono le prescrizioni contenute nella specifica procedura *per l'invio di segnalazioni whistleblowing interne* D.Lgs 24/2023, predisposta dalla Società, a cui si rimanda.

4.8. Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel Modello 231 sono conservati dall'OdV in un apposito database informatico e/o cartaceo. I dati e le informazioni conservate nel data base sono posti a disposizione di soggetti esterni all'OdV, previa autorizzazione dell'OdV. Quest'ultimo definisce

Il presente documento è proprietà di CARTIERE CARRARA S.p.A. - A termini di Legge ogni diritto è riservato.

con apposita disposizione interna criteri e condizioni di accesso al database nel rispetto della normativa vigente.

5. DESTINATARI E ESTENSIONE DEL MODELLO 231

5.1. Destinatari del Modello 231

I principi e i contenuti del presente Modello 231 sono destinati ai componenti degli organi sociali, del management, ai dipendenti di CARTIERE CARRARA, e a tutti coloro che operano in Italia e all'estero per il conseguimento degli obiettivi della società.

5.2. Attività di comunicazione interna

La formazione e la comunicazione del Modello 231 sono importanti ed inderogabili requisiti della sua effettiva attuazione da parte dei soggetti che operano per CARTIERE CARRARA.

Innanzitutto, è obiettivo primario della Società assicurare a tutti i soggetti interessati una corretta conoscenza del contenuto del Modello 231, degli obblighi che ne derivano nonché delle regole operative a cui deve conformarsi dalla sua quotidiana attuazione all'interno del complesso aziendale.

La comunicazione del Modello 231 in capo al personale aziendale sarà curata dal Human Resources Manager in coordinamento con l'OdV.

Ai tutti i Destinatari è garantita la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello (Sintesi dei Principi generali del Modello) ed il Codice Etico sulla rete internet della Società.

Sono stabilite a cura del Human Resources Manager, sentito l'OdV, modalità idonee ad attestare l'avvenuta ricezione del Modello da parte del personale della Società.

La Parte Speciale del Modello 231, comprese le successive modifiche o integrazioni, è resa disponibile a ciascun Responsabile di Funzione secondo le modalità ritenute più idonee.

Successivamente alla messa a disposizione, verrà richiesto a ciascun dipendente e Responsabile di Funzione una dichiarazione di presa conoscenza dei contenuti del Modello 231.

Alle risorse assunte dopo l'adozione del Modello 231, invece, verrà consegnata copia del Modello 231 (Sintesi dei Principi generali del Modello) con dichiarazione di presa conoscenza, contestualmente all'instaurazione del rapporto di collaborazione.

Eventuali modifiche e/o aggiornamenti del Modello 231 adottato verranno tempestivamente comunicate con opportune modalità dal Human Resources Manager.

5.3. Comunicazione a terzi

I principi e i contenuti del Modello 231 adottato dalla Società sono portati a conoscenza di tutti coloro con i quali CARTIERE CARRARA intrattiene relazioni contrattuali.

L'informativa avviene, per i soggetti destinatari, attraverso la diffusione di una comunicazione ufficiale sull'esistenza del Modello 231 e del Codice Etico, con invito alla consultazione sul sito internet della Società.

CARTIERE CARRARA provvede ad inserire nei contratti con controparti commerciali, finanziarie e consulenti apposite clausole contrattuali che prevedono, in caso di inosservanza dei principi etici stabiliti, la possibile risoluzione degli obblighi negoziali.

Il presente documento è proprietà di CARTIERE CARRARA S.p.A. - A termini di Legge ogni diritto è riservato.

In ogni caso, nelle negoziazioni dell'azienda sarà standardizzato un corpus normativo di clausole che prevedono l'applicabilità del Modello 231 adottato dalla Società, salvaguardandone i principi e l'attuazione.

5.4. Attività di Formazione circa il Modello 231 e i suoi principi

Ai fini dell'attuazione del Modello 231, la formazione del personale è gestita dal Human Resources Manager in coordinamento con l'OdV.

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere i contenuti delle prescrizioni del D.Lgs 231/2001 e del Modello, è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, delle responsabilità assegnate e del livello di rischio dell'area in cui operano.

I contenuti degli interventi formativi vengono aggiornati in relazione ad eventuali interventi di aggiornamento/implementazione del Modello. L'OdV, per il tramite delle preposte funzioni, raccoglie e archivia le evidenze/attestazioni relative all'effettiva partecipazione a detti interventi formativi.

6. IL SISTEMA DISCIPLINARE

6.1. Violazioni del Modello 231

La mancata osservanza delle norme e delle disposizioni contenute nel Modello 231 lede il rapporto di fiducia in essere tra l'autore della condotta e CARTIERE CARRARA, comportando l'applicazione di provvedimenti di carattere sanzionatorio e disciplinare.

La Società prende atto e dichiara che la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme contenute nel Modello, è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

Al riguardo, infatti, lo stesso articolo 6 comma 2, lettera e), del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono *"introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello"*.

A titolo esemplificativo, costituisce violazione del Modello 231:

- la mancata osservanza nell'espletamento delle attività relative alle aree *"a rischio reato"*, delle procedure aziendali di riferimento nelle quali sono recepiti i presidi di controllo;
- il compimento di azioni o condotte, anche di negligenza o inerzia, non conformi alle prescrizioni del Modello 231;
- l'inosservanza di obblighi di informazione nei confronti dell'OdV previsti dal Modello 231, che:
 - 1) espongano la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto 231/2001;
 - 2) siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal Decreto 231/2001;
 - 3) siano tali da determinare l'applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal Decreto 231/2001.



MODELLO 231 – PARTE GENERALE

6.2. Sistema disciplinare adottato da CARTIERE CARRARA

Il sistema sanzionatorio si rivolge ai dipendenti, ai Responsabili di Funzione, agli Amministratori, all'Organo di controllo e ai terzi con cui la Società entra in contatto nello svolgimento di relazioni d'affari, prevedendo corrispondenti provvedimenti di sanzione.

L'art. 6, comma 1, lett. e) del Decreto 231/2001 considera requisito essenziale ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società l'introduzione di *"un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello"*.

La definizione di un sistema di sanzioni applicabili in caso di violazione delle regole di cui al Modello 231 adottato dalla Società, dunque, è un presupposto per l'esclusione della responsabilità amministrativa dell'Ente e rende efficiente l'azione di controllo dell'OdV, garantendone l'effettività.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale che l'autorità giudiziaria abbia eventualmente avviato nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto 231/2001.

Più precisamente, la mancata osservanza delle norme e delle disposizioni, contenute nel Modello 231, lede di per sé sola il rapporto di fiducia in essere tra l'agente e CARTIERE CARRARA e comporta l'introduzione di azioni di carattere sanzionatorio e disciplinare, a prescindere dall'eventuale instaurazione o dall'esito di un giudizio penale, nei casi in cui la violazione costituisca reato.

L'applicazione delle sanzioni potrà pertanto avere luogo anche se l'agente abbia posto in essere soltanto una violazione dei principi sanciti dal Modello 231 che non concretizzi un reato o non determini responsabilità diretta dell'Ente.

Per quanto concerne l'applicazione di sanzioni da comminarsi a seguito di violazioni al Modello 231 in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si prevede l'applicazione del sistema disciplinare previsto dalla normativa vigente in materia di salute e sicurezza.

L'adeguatezza del sistema sanzionatorio alle prescrizioni del Decreto 231/2001 deve essere costantemente monitorata dall'OdV e dal Human Resources Manager, ai quali dovrà essere garantito un adeguato flusso informativo in merito alle tipologie di sanzioni comminate ed alle circostanze poste a fondamento delle stesse.

È opportuno estendere l'applicazione del Sistema Disciplinare nel caso in cui non sia tutelato l'anonimato del lavoratore segnalatore di reati o irregolarità oppure nel caso in cui non si utilizzi il canale di segnalazioni nella maniera corretta (calunnie e/o false attestazioni). Le misure vanno viste all'interno del sistema disciplinare generale collegato al rapporto di lavoro e dovranno essere applicate nel rispetto delle previsioni e delle procedure dell'art. 7 Legge 300/70, di eventuali normative speciali applicabili e del Contratto Nazionale di settore applicato.

In caso di violazione delle disposizioni del Modello 231 adottato dalla Società, il tipo e l'entità delle sanzioni da irrogare saranno proporzionate ai seguenti criteri generali:

- gravità dell'inosservanza;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica dell'autore della violazione;
- elemento soggettivo della condotta (distinzione tra dolo e colpa);
- rilevanza degli obblighi violati;
- conseguenze in capo alla Società;
- eventuale concorso di altri soggetti nella responsabilità;

Il presente documento è proprietà di CARTIERE CARRARA S.p.A. - A termini di Legge ogni diritto è riservato.



MODELLO 231 – PARTE GENERALE

- circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto.

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

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

Il grado della colpa e della recidività dell'infrazione costituisce un'aggravante ed importa l'applicazione di una sanzione più grave.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, potrà essere applicata la sanzione più grave.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dalla instaurazione del procedimento e/o dall'esito del giudizio penale, dovrà ispirarsi ai principi di tempestività, immediatezza e, per quanto possibile, di equità.

Con riguardo ai lavoratori dipendenti, il Decreto 231/2001 prevede che il sistema disciplinare rispetti i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dall'art. 7 della L 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dalla contrattualizzazione collettiva di settore e aziendale, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili (in linea di principio tipizzate in relazione al collegamento con specificati indebiti disciplinari) sia per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

In particolare, in merito alle sanzioni irrogabili, in conformità a quanto prescritto dal Decreto 231/2001, esse saranno adottate ed applicate nel rispetto delle procedure previste dalle normative collettive nazionali e aziendali applicabili ai contratti di lavoro.

La notizia della violazione del Modello 231 adottato dalla Società dovrà essere comunicata dall'OdV al Human Resources Manager che provvederà all'espletamento della procedura di accertamento della violazione ed all'eventuale irrogazione della sanzione e/o archiviazione del procedimento, dandone notizia all'OdV.

L'OdV dovrà provvedere ad informare il Consiglio di Amministrazione della presunta violazione del Modello 231 perché possano provvedere ad assumere le opportune iniziative.

In caso di violazione del Modello 231 di CARTIERE CARRARA da parte di Amministratori della Società, l'OdV comunicherà la notizia della violazione all'intero Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale. Il Consiglio di Amministrazione, con l'astensione del soggetto coinvolto, procede agli accertamenti necessari ed assume, sentito il Collegio Sindacale, i provvedimenti opportuni, che possono includere la revoca in via cautelare dei poteri delegati, nonché la convocazione dell'Assemblea dei soci per disporre l'eventuale sostituzione.

In caso di violazione del Modello 231 di CARTIERE CARRARA da parte di uno o più Sindaci, l'OdV comunica al Presidente del Collegio Sindacale ed al Consiglio di Amministrazione la notizia della commessa violazione del Modello 231. Il Collegio Sindacale, con l'astensione del soggetto coinvolto, procede agli accertamenti necessari ed assume, sentito il Consiglio di Amministrazione, i provvedimenti opportuni.

Quanto, infine, ai terzi che entrano in contatto con la Società in ragione di relazione di affari, nel caso in cui vengano accertate violazioni del Modello 231 adottato dalla Società, si dovrà fare riferimento alle previsioni contenute nei relativi contratti.

7. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 231

Il Consiglio di Amministrazione ha la competenza esclusiva per l'adozione, la modificazione e l'integrazione del Modello.

L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei poteri ad esso conferiti conformemente all'art.6 comma 1, lett. b) e dall'art.7 comma 4, lett. a) del Decreto, ha la potestà di formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in ordine all'opportunità di aggiornamento ed adeguamento del presente Modello ed il dovere di segnalare in forma scritta o quantomeno nella relazione semestrale fatti, circostanze o carenze riscontrate nell'attività di vigilanza che evidenzino la necessità di modificare o integrare il Modello.

In ogni caso, il Modello deve essere tempestivamente modificato o integrato dal Consiglio di Amministrazione, anche su proposta e comunque previa consultazione dell'OdV, quando siano intervenute:

- violazioni o elusioni delle prescrizioni del Modello che ne abbiano dimostrato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- modifiche normative.

Le modifiche, gli aggiornamenti o le integrazioni al Modello sono condivise con l'OdV.

Le procedure operative, adottate in attuazione del presente Modello, sono modificate a cura delle funzioni aziendali competenti, qualora si dimostrino inefficaci ai fini di una corretta attuazione delle disposizioni del Modello. Le funzioni aziendali competenti curano altresì le modifiche e/o integrazioni delle procedure operative necessarie per dare attuazione alle eventuali revisioni del presente Modello.

L'OdV è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative.