

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

Rev.	Data	Descrizione modifica
00	13.12.2018	Prima stesura
01	30.03.2022	Aggiornamento del Modello 231 a seguito delle novità normative intervenute

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

Indice

PRESENTAZIONE.....	3
1. LE RESPONSABILITÀ DERIVANTI DAL DECRETO N. 231/2001.....	4
2. ORGANIZZAZIONE E PROCESSI GESTIONALI	6
3. IL PROCESSO DI PREVENZIONE DEI REATI.....	6
4. ORGANISMO DI VIGILANZA	7
5. DESTINATARI E ESTENSIONE DEL MODELLO 231.....	8
6. IL SISTEMA DISCIPLINARE	9
7. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 231	10

PRESENTAZIONE

CARTESAR S.p.A. (di seguito “CARTESAR”), sensibile all’esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nello svolgimento delle proprie attività, a tutela dell’immagine e della propria posizione, a tutela dei propri soci, amministratori, dipendenti e terzi, ha ritenuto di adottare il modello di organizzazione e gestione (di seguito “Modello 231”) previsto dal Decreto Legislativo 231 del 8 giugno 2001 (di seguito “Decreto 231/2001” o “Decreto”).

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l’adozione del Modello 231 possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto dell’azienda, affinché gli stessi seguano, nell’espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

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 **CARTESAR** si inserisce, pertanto, nel più ampio contesto del sistema dei controlli interni aziendali, costituendone una delle componenti caratteristiche.

In particolare il Modello 231 di **CARTESAR** 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’**obiettivo** generale che **CARTESAR** 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 **CARTESAR** è strutturato in due parti:

- **PARTE GENERALE** è un documento che riporta le caratteristiche organizzative dell’Ente, il quadro normativo di riferimento, il processo di gestione dei rischi adottato, le caratteristiche dell’Organismo di Vigilanza e l’apparato sanzionatorio. Di tale documento è prevista la diffusione a tutti i portatori di interesse 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 tale parte segue i flussi informativi previsti dal presente Modello 231. La Parte Speciale ha un contenuto riservato all’azienda.

Il presente documento è stato costruito sull’impostazione della Parte Generale del Modello 231, rispettando i singoli paragrafi, le finalità e le modalità attuative, ma sintetizzandone i concetti.

La versione integrale della Parte Generale del Modello 231 può essere richiesta alla Società.

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

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

Il Decreto 231/2001, disciplina la responsabilità amministrativa della Società 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).

Alla data di emissione del presente documento le categorie di reato sono le seguenti:

N.	Cod. Categoria	Elenco Categorie Reati ai sensi del D.l.gs 231/2001	Riferimento art. 231/2001
1	PA	Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione	Artt. 24-25
2	DI	Delitti Informatici	Art. 24-bis
3	CO	Delitti di criminalità organizzata	Art. 24-ter
4	FN	Reati di falso nummario	Art. 25-bis
5	IC	Delitti contro l'industria e il commercio	Art. 25-bis.1
6	RS	Reati societari	Art. 25-ter,
7	TE	Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali	Art. 25-quarter
8	PM	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	Art. 25-quater.1
9	DP	Delitti contro la personalità individuale	Art. 25-quinquies
10	AM	Reati di abuso di mercato	Art. 25-sexies
11	OL	Reati di omicidio colposo e lesione colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro	Art. 25-septies

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

12	RR	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita	Art. 25-octies
13	DA	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Art. 25-novies
14	IN	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Art. 25-decies
15	RA	Reati ambientali	Art. 25-undecies,
16	PT	Impiego di cittadini di Paesi Terzi il cui soggiorno è irregolare	Art. 25-duodecies,
17	RT	Reati Transnazionali	L. n. 146/2006
18	RX	Reati di razzismo e xenofobia	Art. 25-terdecies
19	SP	Reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati	Art. 25-quaterdecies
20	TR	Reati tributari	Art. 25-quinquesdecies
21	CT	Reati di contrabbando	Art. 25-sexiesdecies

La **Società è responsabile** per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da uno o più soggetti apicali e da soggetti a loro subordinati.

La **Società non risponde** se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. L'adozione del Modello 231, pur non obbligatoria, giunge ad escludere la responsabilità amministrativa della Società ove risultino rispettati i requisiti previsti dalle disposizioni del Decreto 231/2001.

Il Modello 231 di **CARTESAR** persegue costantemente le seguenti finalità:

- Individuare le attività operative nel cui ambito possono essere commessi reati;
- Prevedere protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni in relazione ai reati da prevenire;
- Individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- Informare l'Organismo di Vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231;
- Sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231.

Le **sanzioni amministrative** che possono essere comminate alla Società per effetto del Decreto 231/2001 sono le seguenti:

- 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.

2. ORGANIZZAZIONE E PROCESSI GESTIONALI

L'amministrazione di **CARTESAR** è affidata al Consiglio di Amministrazione che si avvale di un sistema formalizzato di deleghe di parte dei suoi poteri.

Il Presidente cura le relazioni istituzionali, l'Amministratore Delegato ricopre le funzioni di indirizzo strategico ed organizzativo dell'attività della Società.

I Responsabili di Funzione compiono atti di pertinenza delle singole aree aziendali, di cui si ha evidenza attraverso l'organigramma aziendale, periodicamente aggiornato a seguito di modifiche sostanziali.

I processi gestionali di **CARTESAR** sono finalizzati alla fabbricazione della carta, cartoni e prodotti affini, attraverso un apposito stabilimento tecnicamente organizzato per la lavorazione e trasformazione. **CARTESAR** dispone, inoltre, di un impianto di cogenerazione, in grado di produrre energia con rendimenti elevati, tali da soddisfare il totale fabbisogno energetico del proprio stabilimento. La Società svolge, inoltre, la selezione, lavorazione e commercializzazione dei rifiuti a base cellulosica provenienti da raccolte differenziate pubbliche e private.

3. IL PROCESSO DI PREVENZIONE DEI REATI

Al fine di favorire la corretta applicazione del Modello 231, **CARTESAR** si impegna a formalizzare le modalità di esercizio dei poteri e delle responsabilità, ad evitare eccessive concentrazioni di potere, secondo il principio di segregazione funzionale/contrapposizione degli interessi, ad assicurare la verificabilità/documentabilità di ogni operazione aziendale e a distinguere tra poteri autorizzativi e poteri organizzativi e gestionali.

Si impegna, inoltre a 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.

Gli standard di controllo interno, presi a riferimento dalla Società, sono derivati dalle Linee Guida di Confindustria, nonché delle "**best practice**" internazionali in tema di rischio di frode e di corruzione.

Le attività sensibili e gli standard di controllo sono disciplinati nella "**Parte Speciale**" del Modello 231 della Società. Tale documento ha un contenuto riservato all'azienda e valutato periodicamente dall'Organismo di Vigilanza e dal Consiglio di Amministrazione della Società.

4. ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza di **CARTESAR** (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.

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.

L'OdV deve essere dotato ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b), del Decreto 231/2001 di "**autonomi poteri di iniziativa e controllo**", nonché dei requisiti di **autonomia, indipendenza, onorabilità e professionalità**, necessari per l'esercizio della suddetta funzione.

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.

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** all'Amministratore Delegato;
- ii. Almeno **semestralmente**, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

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

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.

I flussi avvengono con la compilazione di moduli predisposti dallo stesso Organismo di Vigilanza oppure tramite l'invio dei documenti richiamati nell'apposita tabella "Flussi informativi verso l'OdV", 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 email odv231@cartesar.it.

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.

Il merito alla normativa whistleblowing, di cui all'art. 2 bis, 2 ter, 2 quater del D.Lgs. 231/2001, l'OdV viene identificato come destinatario delle segnalazioni rilevanti ai fini del D.Lgs 231/2001 effettuate dai segnalanti. 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.

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.

5. DESTINATARI E ESTENSIONE DEL MODELLO 231

È data ampia divulgazione, all'interno ed all'esterno della struttura, dei principi contenuti nel Modello 231. La formazione e la comunicazione del Modello 231 sono importanti ed inderogabili requisiti della sua effettiva attuazione da parte dei soggetti che operano per **CARTESAR**.

CARTESAR si impegna a facilitare e promuovere la conoscenza del Modello 231 da parte dei dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo, e il loro contributo costruttivo sui suoi contenuti.

A 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.

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.

Eventuali modifiche e/o aggiornamenti del Modello 231 adottato verranno tempestivamente comunicate con opportune modalità dal Responsabile Risorse Umane.

L'OdV potrà richiedere la sottoscrizione di una dichiarazione di conoscenza di eventuali violazioni che potrebbero essersi verificate nel corso di un determinato periodo. Tale dichiarazione verrà archiviata e conservata dall'OdV stesso.

CARTESAR provvede, inoltre, 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.

Ai fini dell'attuazione del Modello 231, la formazione del personale è gestita dal Responsabile Risorse Umane 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.

6. IL SISTEMA DISCIPLINARE

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 **CARTESAR**, comportando l'applicazione di provvedimenti di carattere sanzionatorio e disciplinare.

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.

L'applicazione di sanzioni ai soggetti aziendali, in caso di violazione delle regole di cui al Modello 231 adottato dalla Società, è un presupposto per l'esclusione della responsabilità amministrativa della stessa.

L'adeguatezza del sistema sanzionatorio è costantemente monitorata dall'OdV e dal Responsabile Risorse Umane.

L'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.

E' 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.

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.

Sia per quanto riguarda i dipendenti, sia per quanto riguarda i responsabili di funzione, la notizia della violazione del Modello 231 adottato dalla Società dovrà essere comunicata dall'OdV al Responsabile Risorse

Umane 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.

In caso di violazione del Modello 231 di **CARTESAR** 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 **CARTESAR** 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.