

CATTEL WASH S.A.S. DI CATTELAN GIULIANO & C.
Via Lanfranco Caretti 7, Ferrara

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001
Aggiornamento del 3 maggio 2017

INDICE

I PARTE GENERALE

1. Premessa
2. Codice Etico
3. Organismo di Vigilanza
4. Sistema disciplinare
5. Formazione e comunicazione

II PARTE SPECIALE

1. I reati in tema di salute e sicurezza sul lavoro

- 1a. Identificazione dei rischi
- 1b. Protocolli operativi
- 1c. Controllo e aggiornamento dei protocolli

2. I reati ambientali

- 2.1 Le modifiche normative introdotte dalla Legge 22 maggio 2015, n. 68
 - 2.2. Gli interventi della Legge n. 68/2015 sull'art. 25 *undecies* del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e l'estensione del catalogo dei reati.
 - 2.3. L'estinzione delle contravvenzioni ambientali ed i riflessi di tale procedura sulla responsabilità amministrativa dell'ente.
 - 2.4. L'autorizzazione allo scarico di acque reflue industriali ed i reati ambientali.
- 2a. Identificazione dei rischi
 - 2b. Protocolli operativi
 - 2c. Controllo e aggiornamento dei protocolli

PARTE GENERALE

1. PREMESSA

Il Decreto Legislativo n. 231/2001

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

In particolare, la normativa in questione prevede una responsabilità degli enti che si aggiunge a quella delle persone fisiche che materialmente hanno realizzato l'illecito e che sorge qualora determinati reati siano commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente da parte di:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società, o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da parte di persone che esercitano anche di fatto la gestione e il controllo (i c.d. soggetti apicali);
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti soggetti apicali.

I destinatari della normativa sono gli enti forniti di personalità giuridica e le società e associazioni anche prive di personalità giuridica, mentre sono espressamente sottratti all'ambito di validità del Decreto lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici, nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Il Decreto si applica in relazione sia a reati commessi in Italia che a quelli commessi all'estero, purché l'ente abbia nel territorio dello Stato italiano la sede principale e nei confronti dello stesso non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

Il modello organizzativo come forma di esonero dalla responsabilità.

Il Decreto prevede che l'ente non risponda dei reati commessi dai soggetti c.d. apicali qualora dimostri:

- di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quelli verificatisi;
- di aver affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli e di curare il loro aggiornamento;
- che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e di gestione;
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo su indicato.

Per i reati commessi da soggetti non in posizione apicale, invece, l'ente è responsabile solo qualora la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

In ogni caso è esclusa l'omissione degli obblighi di direzione e vigilanza se, prima

della commissione del reato, l'ente ha adottato, ed efficacemente attuato, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'apparato sanzionatorio.

Il Decreto prevede che agli enti possano essere applicate sanzioni pecuniarie ed interdittive, oltre alla pubblicazione della sentenza e la confisca del prezzo o del profitto del reato.

Le sanzioni pecuniarie vengono applicate per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille (l'importo di una quota va da un minimo di € 258,22 ad un massimo di € 1.549,37) e possono variare da un minimo di € 25.822,00 ad un massimo di € 1.549.370,00.

Ai fini della quantificazione delle quote il giudice deve tenere conto:

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

L'importo della quota viene invece fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente. In certi casi la sanzione pecuniaria può essere anche ridotta.

Le sanzioni interdittive possono essere invece applicate solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste dal Decreto, qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive applicabili agli enti ai sensi del Decreto sono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività, con conseguente sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento della stessa;
- la sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- la esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di

quelli già concessi;

· il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Il tipo e la durata (che può variare da tre mesi a due anni) delle sanzioni interdittive sono stabiliti dal giudice, sulla base dei criteri indicati per la commisurazione delle sanzioni pecuniarie.

Il Decreto prevede, inoltre, la possibilità di applicare alcune sanzioni in via definitiva (quindi superando il limite massimo di durata di due anni), qualora si verificano determinati eventi considerati particolarmente gravi dal legislatore.

Se necessario, le sanzioni interdittive possono essere applicate anche congiuntamente.

Il giudice può disporre, in luogo dell'applicazione della sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario giudiziale per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

· l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;

· l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

In caso di inosservanza delle sanzioni interdittive la punizione può essere la reclusione da sei mesi a tre anni a carico di chiunque, nello svolgimento dell'attività dell'ente cui è stata applicata la sanzione interdittiva, trasgredisca agli obblighi o ai divieti inerenti la stessa.

In tale caso, nei confronti dell'ente, nell'interesse o a vantaggio del quale il reato è stato commesso, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 200 a 600 quote e la confisca del profitto.

Qualora sussistano gravi indizi per ritenere la responsabilità dell'ente per un illecito dipendente da reato e vi sono fondati motivi e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole, le sanzioni interdittive di cui sopra possono anche essere applicate in via cautelare.

Oltre alle predette sanzioni, il Decreto prevede che venga sempre disposta con la sentenza di condanna la confisca del prezzo o del profitto del reato nonché la pubblicazione della sentenza di condanna in presenza di una sanzione interdittiva a spese dell'ente.

Perchè questo Modello.

Cattel Wash S.a.s. ha deciso di adottare il Modello di organizzazione gestione e controllo, ai sensi dell'art. 12 comma 2 lett. b) D.Lgs. 231/2001 (cd. Modello "riparatore") a seguito della contestazione all'ente della violazione degli artt. 5, 25 *undecies* comma 2 lett. a), n. 2 D.Lgs. 231/2001 nell'ambito del procedimento penale n. 5386/12 R.G. N.d.R. - n. 2301/13 R.G. GIP - n. 2013/14 R.G. Dib., procedimento nel quale *Cattel Whash S.a.s.* è stata assolta dal reato ascritte con sentenza del Tribunale di Ferrara in data 24 marzo 2015.

Cattel Wash S.a.s. ha ritenuto, tuttavia, a riprova dell'attenzione che da sempre riserva alla prevenzione, di prendere in considerazione nel Modello adottato in data 19 settembre 2014 e in sede di aggiornamento del predetto Modello, quale area a potenziale rischio di contestazione per violazioni del D.Lgs. 231/01, anche quella della sicurezza del lavoro e di predisporre gli opportuni protocolli idonei a prevenire i rischi connessi all'attività lavorativa, concernenti la salute e la sicurezza dei lavoratori e di tutti coloro che gravitano nel contesto aziendale.

Il presente Modello di organizzazione gestione e controllo, che sostituisce il precedente, è stato esaminato e adottato, ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001, dall'Assemblea ordinaria dei soci nella seduta del 4 maggio 2017.

Cattel Wash S.a.s. è una società in accomandita semplice con sede in Ferrara, Via Lanfranco Caretti, n. 7, composta da Cattelan Giuliano (socio accomandatario, legale rappresentante della società al quale sono attribuiti, come da statuto, i più ampi poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione), Rizzi Antonella (socio accomandante) e Cattelan Elisa (socio accomandante).

L'attività prevalente della società è rappresentata, come risulta dall'oggetto sociale, dal lavaggio di veicoli in genere. La predetta attività viene svolta presso l'impianto di Via Lanfranco Caretti, n. 7, con l'ausilio, ad oggi, di due dipendenti, di cui uno a tempo determinato.

2. IL CODICE ETICO

Cattel Wash S.a.s. ha deciso di avviare un progetto di analisi ed adeguamento dei propri strumenti organizzativi, di gestione e controllo alle esigenze espresse dal D. Lgs. 231/2001, al fine di adottare un proprio Modello, ritenendolo un valido strumento di sensibilizzazione per tutti coloro che operano per conto della Società, affinché tengano

comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, oltre che un imprescindibile mezzo di prevenzione contro il rischio di commissione, nello specifico contesto aziendale, di talune delle fattispecie delittuose previste dal decreto stesso.

I destinatari

Destinatari del presente codice etico sono, oltre ai dipendenti e agli amministratori dell'azienda, tutti i soggetti esterni (clienti/fornitori/consulenti) con i quali *Cattel Wash S.a.s.* interagisce nell'ambito della sua attività d'impresa.

I principi generali di comportamento

I principi su cui si basa il Codice Etico aziendale sono i seguenti:

- ✓ comportamento dell'Azienda e dei suoi diversi interlocutori eticamente corretto e conforme alle leggi;
- ✓ diligenza, professionalità, trasparenza, onestà, riservatezza e imparzialità nello svolgimento delle attività d'impresa;
- ✓ lealtà dei dipendenti e collaboratori nei confronti dell'Azienda;
- ✓ correttezza, cortesia e rispetto nei rapporti fra colleghi;
- ✓ rispetto dell'ambiente e della salute e sicurezza dei dipendenti e collaboratori.

L'Azienda si adopera per dare concretezza ai valori ed ai principi contenuti nel presente Codice, rafforzando la fiducia, la coesione e lo spirito aziendale, impegnandosi in azioni di formazione/informazione sui contenuti del Codice con gli obiettivi di:

- ✓ promuovere e rafforzare la cultura di impresa intorno ai valori riconosciuti;
- ✓ divulgare le norme, le procedure e le prassi cui attenersi;
- ✓ ampliare il consenso ai principi di base del presente Codice.

Sicurezza e salute.

In particolare, *Cattel Wash S.a.s.* svolge la propria attività nel rispetto della normativa in materia di sicurezza e salute sul lavoro, garantendo un ambiente sicuro e confortevole ai suoi dipendenti e collaboratori nell'esecuzione delle loro prestazioni professionali, oltre ad un'adeguata attività di formazione e informazione in materia.

In tale ambito *Cattel Wash S.a.s.* vincola i destinatari del presente codice etico ad:

- ✓ avere cura della propria sicurezza, della propria salute e di quella delle altre persone;
- ✓ evitare qualsiasi azione ed omissione che possa comportare un danno alla salute ed

alla sicurezza altrui;

- ✓ osservare le disposizioni e le istruzioni in materia di sicurezza e salute impartite dal datore di lavoro;
- ✓ segnalare immediatamente al datore di lavoro le deficienze dei mezzi e dispositivi di sicurezza nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui vengano a conoscenza;
- ✓ adoperarsi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli;
- ✓ contribuire in maniera attiva insieme al datore di lavoro all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'autorità competente o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori durante il lavoro.

Ambiente

Inoltre, *Cattel Wash S.a.s.* riconosce l'ambiente come bene primario da salvaguardare ed a tal fine:

- ✓ programma le proprie attività ricercando un equilibrio con le esigenze di tutela ambientale e di salvaguardia delle risorse naturali;
- ✓ si impegna ad applicare la normativa in materia di protezione ambientale e salvaguardia delle risorse naturali;
- ✓ attua un'attenta valutazione dell'impatto dell'attività assicurando progetti che siano compatibili con la tutela dell'ambiente in cui si sviluppano.

A questo stesso proposito, si impegna affinché la selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni di acquisto si basino anche su una valutazione obiettiva della qualità dei beni e dei servizi richiesti.

Attuazione e controllo.

Tutti i Destinatari devono rispettare e promuovere l'applicazione del Codice Etico e diffondere i principi etici e i valori cui si ispira l'attività di *Cattel Wash S.a.s.*

I dipendenti ed i collaboratori devono informare in maniera adeguata i terzi del contenuto delle disposizioni del Codice Etico, al fine di uniformarne i comportamenti alle relative disposizioni.

Il compito di chiarire eventuali dubbi interpretativi nonché il compito di ricevere segnalazioni di eventuali violazioni del Codice e proporre eventuali interventi migliorativi delle previsioni del Codice stesso è demandato all'Organismo di Vigilanza.

La violazione del Codice costituisce inadempimento contrattuale e/o, nel caso di

dipendente, illecito disciplinare (in questo caso trova applicazione l'apparato sanzionatorio previsto dalla normativa, dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e dal Contratto integrativo Aziendale) e può comportare il risarcimento dei danni eventualmente causati a *Cattel Wash S.a.s.* da tale violazione, in conformità alla vigente normativa ed ai contratti collettivi applicabili.

Qualsiasi richiesta di chiarimenti, reclamo o notizia sarà mantenuta strettamente riservata.

Cattel Wash S.a.s., a tutela della propria immagine ed a salvaguardia delle proprie risorse, non intrattiene rapporti con soggetti che non accettino o che violino le prescrizioni del presente Codice Etico.

3. ORGANISMO DI VIGILANZA

Stanti le ridotte dimensioni della società, pur potendosi avvalere delle prerogative di cui all'art. 6, comma 4, del D. Lgs. 231/2001, che consentirebbe di affidare le funzioni di OdV allo stesso organo dirigente, si ritiene opportuno, in un'ottica di piena trasparenza e correttezza, prevedere un OdV in composizione monocratica, formato da soggetto esterno all'azienda, che verrà individuato nella piena osservanza dei criteri di competenza, autonomia e indipendenza previsti dal D. Lgs. 231/2001, assegnandogli le risorse necessarie per assicurargli efficace operatività, compatibili con le risorse disponibili.

L'azienda stabilisce che l'OdV avrà durata di due anni e la carica sarà, se del caso, rinnovabile.

Per ragioni di sicurezza i flussi informativi da e verso l'OdV saranno effettuati attraverso PEC e saranno curati dall'amministratore, il quale potrà delegare il predetto adempimento a mezzo di atto scritto da conservarsi nella documentazione societaria.

L'OdV effettuerà un accesso ordinario in azienda ogni trimestre, previo preavviso di almeno sette giorni, riservandosi la facoltà di effettuare accessi a sorpresa.

Le comunicazioni dell'OdV saranno archiviate in apposita sezione della contabilità aziendale, in modo da assicurarne integrità e riservatezza.

4. SISTEMA DISCIPLINARE

Parte Generale

Il presente sistema disciplinare è volto a prevenire e sanzionare, sotto il profilo contrattuale, la commissione degli illeciti amministrativi dipendenti dai reati di cui al

D.Lgs. 231/2001.

Resta inteso che l'applicazione delle sanzioni prescinde dall'apertura e dall'esito del procedimento penale avviato dall'Autorità Giudiziaria nel caso in cui la condotta da censurare integri un reato presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente.

Il presente sistema disciplinare è complementare e non alternativo a quello previsto dal CCNL vigente e applicabile al personale dipendente della *Cattel Wash S.a.s.*

I destinatari

Sono soggetti all'applicazione del presente sistema disciplinare gli amministratori, i dipendenti, i consulenti, i collaboratori ed i terzi in genere che abbiano rapporti contrattuali con la Società.

L'accertamento delle infrazioni al Modello spetta all'OdV che dovrà tempestivamente segnalare all'Amministratore unico le violazioni accertate.

Principio di tassatività

Sono sanzionate, ai sensi e per gli effetti del presente sistema disciplinare, esclusivamente le violazioni ai principi ed ai protocolli organizzativi contenuti nel Modello e finalizzati a disciplinare le attività aziendali potenzialmente esposte alla commissione dei reati previsti dagli artt. 25 *septies* e 25 *undecies* del Decreto legislativo 231/2001.

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 6 comma 2 lett. e) e 7 comma 4 lett. b) D.Lgs. n. 231 del 2001, le sanzioni previste nel presente Sistema si applicano solamente agli illeciti disciplinari derivanti dalla violazione del Modello e/o del Codice Etico nei limiti e secondo quanto ivi stabilito.

Criteri di scelta delle sanzioni

Nell'irrogare le sanzioni *Cattel Wash S.a.s.* dovrà tener conto della specifica idoneità di ciascuna in relazione alla natura ed al grado di esigenze da soddisfare nel caso concreto. In particolare, dovrà tenere conto di:

- a)** volontarietà o involontarietà del comportamento;
- b)** rilevanza degli obblighi violati;
- c)** gravità del pericolo creato alla Società;
- d)** entità del danno creato alla Società dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D.Lgs.n. 231 del 2001 e successive modifiche e integrazioni;
- e)** livello di responsabilità del soggetto che ha commesso l'infrazione;

- f) presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative e ai precedenti disciplinari negli ultimi cinque anni;
- g) eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori che abbiano concorso nel determinare la mancanza.

Procedura di irrogazione delle sanzioni a dipendenti, amministratori ed esponenti dell'ODV.

Il procedimento ha inizio con la rilevazione ovvero segnalazione di violazione effettiva o presunta delle procedure e/o prescrizioni di cui al Modello e/o delle regole o principi del Codice Etico.

Le fasi sono:

Fase pre-istruttoria

Tale fase è condotta dall'OdV nel più breve tempo possibile dalla scoperta o denuncia della infrazione e si articola anche mediante verifiche documentali.

L'OdV può, nella valutazione delle violazioni scoperte o denunciate, avvalersi, a seconda della loro natura, dell'amministratore della Società per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto di giudizio; può, inoltre, ascoltare direttamente l'autore della segnalazione o i soggetti menzionati nella medesima.

Qualora la segnalazione ovvero la rilevazione dell'infrazione si dimostri infondata, l'OdV archivia il procedimento con motivazione che è riportata nei rapporti periodici.

Fase istruttoria

Negli altri casi, l'OdV comunica alla Società, con relazione scritta, le risultanze della pre-istruttoria richiedendo alla stessa di procedere alla valutazione ai fini disciplinari e sanzionatori di quanto accertato.

Fase decisoria

Qualora la violazione dovesse rivelarsi infondata, la Società procederà all'archiviazione con provvedimento motivato da conservare presso la propria sede e da comunicare all'OdV.

In caso contrario, la Società procederà alla contestazione formale ed alla eventuale irrogazione della sanzione.

Parte speciale

Le sanzioni nei confronti dei dipendenti.

1. Rimprovero verbale o scritto (in relazione alla gravità).

Incorre in questa sanzione il lavoratore che agisca in violazione dei principi e dei protocolli previsti dal presente Modello per inosservanza delle disposizioni ricevute dal datore di lavoro o per esecuzione della prestazione lavorativa con scarsa diligenza.

2. Sospensione dal lavoro fino ad un massimo di dieci giorni.

Incorre in questa sanzione il lavoratore che, violando le regole contenute nel presente Modello ovvero adottando, nell'espletamento di attività a rischio, condotte non conformi alle prescrizioni dello stesso, arrechi un danno a *Cattel Wash S.a.s.* ovvero la esponga al rischio di applicazione delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001.

3. Licenziamento.

Incorre in questa sanzione il lavoratore che, nell'espletamento di attività a rischio adottati, in violazione delle regole contenute nel presente modello, condotte che determinino l'applicazione delle misure sanzionatorie previste dal D.Lgs. 231/2001.

Le sanzioni nei confronti degli amministratori.

Stanti le piccole dimensioni in cui è strutturata la società non individuandosi altri soggetti cui demandare l'applicazione delle sanzioni nell'ipotesi in cui l'infrazione dovesse essere realizzata dall'amministratore unico, si stabilisce che nel suddetto caso sarà lo stesso OdV ad applicare la sanzione.

Le sanzioni nei confronti di *partner* commerciali, consulenti e collaboratori esterni.

La violazione da parte di *partner* commerciali, consulenti e collaboratori esterni, comunque denominati, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 da parte degli stessi sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

L'inadempimento, anche parziale, di tale obbligazione, è sanzionato con la facoltà della Società di sospendere l'esecuzione del contratto e/o di recedere unilateralmente dallo stesso, anche in corso di esecuzione, oppure di risolvere il medesimo contratto, fatto salvo il diritto di *Cattel Wash S.a.s.* all'eventuale risarcimento dei danni.

Le sanzioni nei confronti dei componenti dell'organismo di vigilanza.

In caso di violazione del Modello, del Codice Etico e della normativa interna di *Cattel*

Wash S.p.a. da parte di uno o più componenti dell'OdV, l'Amministratore unico assume gli opportuni provvedimenti.

Più specificamente, in caso di violazione di una delle disposizioni contenute nel Regolamento dell'OdV, i componenti dello stesso saranno sanzionati, a seconda della gravità dell'infrazione, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) diffida al puntuale rispetto delle previsioni;
- b) decurtazione degli emolumenti;
- c) convocazione dell'Assemblea per l'adozione del provvedimento di revoca.

5. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

Premessa.

L'azienda, al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende assicurare una corretta e chiara divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno e all'esterno della propria organizzazione, non solo ai dipendenti, ma a tutti coloro che sono legati all'azienda da rapporti contrattuali.

L'attività di comunicazione e formazione è sotto la supervisione dell'Organismo di Vigilanza, cui è assegnato il compito, tra gli altri, di "*promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello*" e di "*promuovere e elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del decreto 231 e sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali*".

Dipendenti.

Ogni dipendente è tenuto a:

- a** - acquisire consapevolezza dei principi contenuti nel Modello;
- b** - conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- c** - contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso;
- d** - partecipare ai corsi di formazione, differenziati in considerazione delle diverse attività sensibili.

Ogni dipendente deve ricevere copia del Modello accompagnata da una comunicazione che espliciti il fatto che il rispetto dei principi ivi contenuti è condizione per il corretto svolgimento del rapporto di lavoro.

La ricevuta di consegna al dipendente di tale comunicazione dovrà essere tenuta a

disposizione dell'OdV.

A tutti i componenti degli organi sociali dovrà essere resa disponibile copia del Modello.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonchè ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

L'OdV provverà a verificare l'effettività del Modello.

Altri destinatari.

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello dovrà essere indirizzata altresì a soggetti terzi che intrattengano con l'Azienda rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano l'Azienda senza vincoli di dipendenza.