MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO
***ex* D.Lgs n. 231/2001**

Procedura Gestionale

Data di emissione: 30.05.2026

Revisione N. 00

Emessa D.G.	Approvata dall'organo amministrativo

TABELLA DELLE REVISIONI

Rev.No.	Descrizione	Pagine modificate	Data
00	Prima stesura MOGC – Parte Generale		30.05.2026

No.	Destinatario		Data	Firma
1	Organo Amministrativo (AU) DG			
2	Apicali (A)			
3	Organismo di Vigilanza			
4	RSPP			
5	Responsabile Sistema Integrato			
6	Medico Competente			
7	RLS			
8	RTGR			
9	PRSES			
10	Comitato ESG			
11	Addetto Prevenzione Incendi			
12	Addetto Primo Soccorso			

INDICE

1 PREMESSA 7
2 SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE 8
2.1 STORIA, RUOLO ED ATTIVITÀ DI OLEODINAMICA TOSCANA S.R.L. 9
2.2 RAGIONI ED OBIETTIVI DELLA DECISIONE D'ADOZIONE DEL M.O.G.C. 9
2.3 I DESTINATARI DEL M.O.G.C. 10
2.3.1 Formazione ed informazione del personale 10
2.3.2 Informazione ai Terzi e diffusione del Modello 11

3 RESPONSABILITÀ 12
4 RIFERIMENTI 12
5 LE SANZIONI 36
6 L'ESIMENTE 38
7 PROCEDURA 42
7.1 INTRODUZIONE 42
7.2 DESCRIZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO 45
7.2.1 Codice Etico 47
7.2.2 Struttura di Primo Livello - posizioni apicali 47
7.2.3 Organismo di Vigilanza 55
7.2.4 La tutela e la procedura *Whistleblowing* 59
7.2.5. Elenco dei Reati *ex* D. Lgs 231/2001 61
7.2.6. Protocollo attuativo interno MOGC di Oleodinamica Toscana S.r.l. 62
8 IL SISTEMA DI GESTIONE DEL RISCHIO IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO 62
9 MODIFICHE E INTEGRAZIONI DEL MODELLO 63
10 COMUNICAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE 63
10.1 COMUNICAZIONE, DIFFUSIONE E FORMAZIONE VERSO I SOCI LAVORATORI 64
10.2 COMUNICAZIONE E FORMAZIONE VERSO FORNITORI E CONSULENTI 64
11 SISTEMA DISCIPLINARE 65
11.1 LA FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE 65
11.2 – IL CONCETTO DI VIOLAZIONE DEL MODELLO. 66
11.2.1 – I destinatari del sistema disciplinare 66
11.3 LE TIPOLOGIE SANZIONATORIE. 67
11.3.1 Le sanzioni per i lavoratori soci lavoratori (non dirigenti) 67
11.3.2 Le sanzioni per i dirigenti. 68
11.3.3 Le misure nei confronti dell'A.U. 69
11.3.4 Le misure nei confronti dei collaboratori esterni e dei fornitori. 70
11.3.5 Le misure nei confronti dell'O.d.V. e del Revisore Legale 70
11.4 LA PROCEDURA D'ACCERTAMENTO DELLE VIOLAZIONI. REGOLE GENERALI. 72
11.4.1 Accertamento della violazione nei confronti dei soci lavoratori (non dirigenti). 72
11.4.2 Accertamento della violazione nei confronti dei dirigenti. 73
11.4.3 Accertamento della violazione nei confronti dell'A.U. 73
11.4.4 Accertamento della violazione nei confronti dei collaboratori esterni e dei fornitori 73
11.4.5 Accertamento della violazione nei confronti dell'O.d.V. e del Revisore Legale 74
11.4.6 Procedura della contestazione 74
11.5 INFORMAZIONE E FORMAZIONE 74
11.6 GARANZIE INERENTI IL SISTEMA DI SEGNALAZIONE *WHISTLEBLOWING* 75
12 VERIFICHE PERIODICHE 75

1 PREMESSA

In data 8 giugno 2001 è stato emanato – in esecuzione della delega di cui all'art.11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 – il D. Lgs. n. 231, entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia ha già da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione anch'essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.
Con tale Decreto, dal titolo "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", è stato introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa (riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti (da intendersi come società, consorzi, ecc., di seguito denominati "Enti") per alcuni reati commessi, nell'interesse o vantaggio degli stessi, da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione ed il controllo degli Enti medesimi, nonché da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.
Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.
L'ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali gli Enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato. Tra le sanzioni previste, le più gravi sono rappresentate da misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.
La responsabilità prevista dal suddetto Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.
Quanto alla tipologia di reati destinati a comportare il suddetto regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti, il Decreto, nel suo testo originario, si riferisce ad una serie di reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione.
Il progressivo ampliamento delle fattispecie di reato per mezzo di plurimi interventi legislativi, ha sollecitato la OLEODINAMICA TOSCANA S.R.L. (da ora in poi per brevità "OLEODINAMICA TOSCANA" o la "Società") a procedere all'implementazione di un sistema di modelli e dei protocolli interni al fine di dare piena e concreta attuazione al dettato normativo.
Il presente documento è stato redatto affinché risponda al meglio alla individuazione di aree di rischio calata sull'attività concretamente svolta dall'azienda, al fine di elaborare protocolli interni di prevenzione e controllo.

2 SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

In conformità all'art. 6, co. 2, del D. Lgs. n. 231/2001, il presente documento ha lo scopo di individuare le caratteristiche essenziali per la costituzione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire i reati.
In particolare, in riferimento alle lettere a) e b) la norma segnala due elementi principali:

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

b) la progettazione del sistema di controllo (procedure per la programmazione ed attuazione della formazione delle decisioni aziendali).

Il presente documento prevede il concetto del "*controllo preventivo*" definendo quello di rischio accettabile, esprimendo la logica della "*elusione fraudolenta*" del modello organizzativo quale esimente espressa dal citato decreto legislativo ai fini dell'esclusione della responsabilità amministrativa dell'ente (art. 6, co. 1, lett. c)) per "*le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione*".
Pertanto, il sistema di controllo preventivo oggetto della presente procedura è stato impostato al fine di:
- escludere che un qualunque soggetto operante all'interno dell'Ente ovvero in diretta collaborazione con lo stesso possa giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza delle direttive aziendali;
- evitare che, nella normalità dei casi, il reato possa essere causato dall'errore umano (dovuto anche a negligenza o imperizia) nella valutazione delle direttive aziendali.

2.1 Storia, ruolo ed attività di OLEODINAMICA TOSCANA S.R.L.

La società OLEODINAMICA TOSCANA S.R.L. è una Società a responsabilità limitata con sede legale in Serravalle Pistoiese (PT), Via Redolone n. 53, costituita il 2 gennaio 2013, che opera nel settore della produzione e commercializzazione di componenti e sistemi oleodinamici e meccanici, occupandosi della costruzione, vendita, rappresentanza, importazione ed esportazione di tubi flessibili (in gomma ed in acciaio), raccordi, congiunzioni, pompe, martinetti, materie plastiche, centraline e cilindri oleodinamici, nonché di macchinari affini, svolgendo, inoltre, attività di officina meccanica.
L'amministrazione di OLEODINAMICA TOSCANA è affidata ad un Amministratore Unico, ruolo attualmente ricoperto da Marco Schiavetti. I soci, nonché titolari di diritti su azioni o quote sociali, sono Marco Schiavetti, proprietario per una quota nominale di euro 10.000,00; Liliana Spina, la quale detiene un diritto di usufrutto per una quota nominale di euro 10,000,00; Simone Bruni, titolare di un diritto di nuda proprietà per una quota pari ad euro 10.000,00 e di un diritto di proprietà per una quota nominale pari ad euro 41.666,67; Fabio Schiavetti, proprietario per una quota nominale pari ad euro 41.666,67; Marco Pieri, proprietario per una quota nominale di euro 5.833,33 e David Grechi, proprietario per una quota nominale pari ad euro 5.833,33.
La Società è dotata di un Revisore Legale, ruolo attualmente ricoperto da Mario Cilotti Ranieri.

2.2 Ragioni ed obiettivi della decisione d'adozione del M.O.G.C.

OLEODINAMICA TOSCANA ha avvertito l'esigenza di dotarsi di un sistema integrato di prevenzione degli illeciti penali, in modo da incrementare sensibilmente le garanzie di *compliance* societaria.
Ciò sia con il sincero intento di prevenire ogni possibile violazione o irregolarità da parte dei soggetti a vario titolo coinvolti nella realtà aziendale, sia al fine di tutelare la Società dai rischi "legali" e "reputazionali" che debbono considerarsi immanenti a qualsivoglia coinvolgimento della Società a procedimenti penali o para-penali. OLEODINAMICA TOSCANA ha, pertanto, deciso di conformarsi alle prescrizioni del Decreto 231.

2.3 I destinatari del M.O.G.C.

I principi e le regole espresse nel Modello sono vincolanti per tutti i soggetti che, anche di fatto, rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché per tutti quei soggetti che, a vario titolo, sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei primi, ovvero coloro che operano in nome e/o per conto di OLEODINAMICA TOSCANA, tra i quali si annoverano, a mero titolo esemplificativo:

- l'A.U.;
- il D.G.;
- i soggetti apicali;
- i soggetti preposti;
- i soggetti sottoposti;
- il Revisore Legale;
- gli *stakeholders*.

L'obiettivo è che detti soggetti seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui si ispira la Società nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali comunque da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.
In ogni caso, le funzioni aziendali competenti assicurano il recepimento nelle procedure della Società dei principi e delle norme di comportamento contenuti nel Modello e nel Codice Etico adottati dall'Ente.

2.3.1 Formazione ed informazione del personale

È obiettivo della Società garantire una corretta conoscenza da parte dei Destinatari circa il contenuto del Decreto 231 e gli obblighi derivanti dal medesimo.
Ai fini dell'efficace attuazione del presente Modello, la formazione e l'informativa verso i Destinatari è gestita dall'Organismo di Vigilanza con i responsabili delle funzioni aziendali coinvolte nella applicazione del Modello.
Le principali modalità di svolgimento delle attività di formazione/informazione necessarie ai fini del rispetto delle disposizioni contenute nel Decreto attengono alla specifica informativa all'atto dell'assunzione oltre alle ulteriori attività ritenute necessarie al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto. In particolare, è prevista:

- Una comunicazione iniziale. A tale proposito, l'adozione del presente Modello è comunicata a tutte le risorse presenti nella Società.
Ai nuovi assunti viene consegnata copia del Codice Etico e della Parte Generale del Modello, di cui si impegnano ad osservare i contenuti. La Parte Generale del Modello ed il Codice Etico sono altresì disponibili in formato cartaceo presso l'Ufficio amministrativo aziendale. Inoltre, ai Soggetti apicali e/o sottoposti che operano nelle Aree a rischio reato, viene data informativa della Parte Speciale che riguarda/no l'Area di riferimento.
- Una specifica attività di formazione. Tale attività di formazione "*continua*" è obbligatoria e sviluppata attraverso strumenti e procedure informatiche (*e-mail* di aggiornamento, sito *internet* aziendale, strumenti di autovalutazione), nonché incontri e seminari di formazione ed aggiornamento periodici. Tale attività è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

2.3.2 Informazione ai Terzi e diffusione del Modello

OLEODINAMICA TOSCANA prevede altresì la diffusione del Modello alle persone che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, rapporti di consulenza, rapporti di agenzia, rapporti di rappresentanza commerciale ed altri rapporti che si concretizzino in una prestazione professionale, non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale (ivi inclusi i soggetti che agiscono per i fornitori ed i *partners*, anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché *joint-venture*) (di seguito, per brevità, i "Terzi").
In particolare, le funzioni aziendali di volta in volta coinvolte forniscono ai soggetti Terzi in generale ed alle società di *service* con cui entrano in contatto, idonea informativa in relazione all'adozione del Modello 231. OLEODINAMICA TOSCANA invita, inoltre, i Terzi a prendere visione dei contenuti del Codice Etico e della Parte Generale del Modello presenti in formato cartaceo presso la sede aziendale e nella apposita sezione "*Certificazioni*" presente nel sito *internet* della Società.
Nei rispettivi testi contrattuali sono inserite specifiche clausole dirette ad informare i Terzi dell'adozione del Modello da parte di OLEODINAMICA TOSCANA. Con la sottoscrizione dei predetti contratti i Terzi dichiarano altresì di aver conoscenza delle conseguenze derivanti dal mancato rispetto dei precetti contenuti nel Modello e nel Codice Etico e si obbligano a non commettere ed a far sì che i propri apicali o sottoposti si astengano dal commettere i Reati Presupposto.

3 RESPONSABILITÀ

OLEODINAMICA TOSCANA è responsabile nei confronti della Pubblica Amministrazione dell'osservanza delle norme e dei principi definiti con il D. Lgs. n. 231/01 oltre che delle altre cogenze di legge applicabili. Tale osservanza viene richiesta anche a tutti i soci lavoratori, somministrati, dirigenti, collaboratori esterni e fornitori; la Società si impegna a renderli edotti.
I processi, le singole attività e le responsabilità delle varie funzioni aziendali, sono descritte in dettaglio nelle procedure interne di riferimento.

4 RIFERIMENTI

- D. Lgs. n. 231/2001 - Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300;
- D. Lgs. n. 626/1994 - Attuazione delle direttive 89/391/cee, 89/654/cee, 89/655/cee, 89/656/cee, 90/269/cee, 90/270/cee, 90/394/cee, 90/679/cee, 93/88/cee, 95/63/ce, 97/42, 98/24, 99/38 e 2001/45/ce riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro;
- D. lgs. n. 24/2023 - 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;
- L. n. 93/2023 - Disposizioni per la prevenzione e la repressione della diffusione illecita di contenuti tutelati dal diritto d'autore mediante le reti di comunicazione elettronica;
- L. n. 137/2023 - Disposizioni urgenti in materia di processo penale, di processo civile, di contrasto agli incendi boschivi, di recupero dalle tossicodipendenze, di salute e di cultura, nonché in materia personale della magistratura e della pubblica amministrazione.

- L. n. 206/2023 – Disposizioni organiche per la valorizzazione, la promozione e la tutela del made in Italy;
- L. n. 6/2024 – Disposizioni sanzionatorie in materia di distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici e modifiche agli artt. 518-duodecies, 635 e 639 del codice penale;
- L. n. 56/2024 - Ulteriori disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza;
- D.lgs. n. 87/2024 - Revisione del sistema sanzionatorio tributario, ai sensi dell'articolo 20 della legge 9 agosto 2023, n. 111;
- L. n. 90/2024 – Disposizioni in materia di rafforzamento della cybersicurezza nazionale e di reati informatici;
- L. n. 112/2024 – Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 4 luglio 2024, n. 92, recante misure urgenti in materia penitenziaria, di giustizia civile e penale e di personale del Ministero della Giustizia;
- L. n. 114/2024 - Modifiche al codice penale, al codice di procedura penale, all'ordinamento giudiziario e al codice dell'ordinamento militare;
- D.lgs. n. 141/2024 – Disposizioni nazionali complementari al Codice Doganale dell'Unione e revisione del sistema sanzionatorio in materia di accise ed altre imposte indirette sulla produzione e sui consumi;
- L. n. 143/2024 - Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 9 agosto 2024, n. 113, recante misure urgenti di carattere fiscale, proroghe di termini normativi ed interventi di carattere economico (Decreto Omnibus);
- L. n. 145/2024 – Disposizioni urgenti in materia di ingresso in Italia di lavoratori stranieri, di tutela ed assistenza alle vittime di caporalato, di gestione dei flussi migratori e di protezione internazionale, nonché dei relativi procedimenti giurisdizionali;
- L. n. 166/2024 - Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 16 settembre 2024, n. 131, recante disposizioni urgenti per l'attuazione di obblighi derivanti da atti dell'Unione europea e da procedure di infrazione e pre-infrazione pendenti nei confronti dello Stato italiano;
- L. n. 187/2024 - Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 11 ottobre 2024, n. 145, recante disposizioni urgenti in materia di ingresso in Italia di lavoratori stranieri, di tutela e assistenza alle vittime di caporalato, di gestione dei flussi migratori e di protezione internazionale, nonché' dei relativi procedimenti giurisdizionali;
- L. n. 80/2025 – Disposizioni urgenti in materia di sicurezza pubblica, di tutela del personale in servizio, nonché di vittime dell'usura e di ordinamento penitenziario;
- D. Lgs. n. 81/2025 – Disposizioni integrative e correttive in materia di adempimenti tributari, concordato preventivo biennale, giustizia tributaria e sanzioni tributarie;
- L. n.82/2025 – Modifiche al codice penale, al codice di procedura penale e altre disposizioni per l'integrazione e l'armonizzazione della disciplina in materia di reati contro gli animali;
- D. Lgs. n. 116/2025 – Disposizioni urgenti per il contrasto alle attività illecite in materia di rifiuti, per la bonifica dell'area denominata Terra dei fuochi, nonché in materia di assistenza alla popolazione colpita da eventi calamitosi;
- L. n. 132/2025 – Disposizioni e deleghe al Governo in materia di intelligenza artificiale;
- L. n. 147/2025 – Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 8 agosto 2025, n. 116, recante disposizioni urgenti per il contrasto alle attività illecite in materia di rifiuti, per la bonifica dell'area denominata Terra dei fuochi, nonché in materia di assistenza della popolazione colpita da eventi calamitosi;
- D. Lgs. n. 211/2025 – Attuazione della direttiva 2024/1226/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 24 aprile 2024, relativa alla definizione dei reati e delle sanzioni per la violazione delle misure restrittive dell'Unione e che modifica la direttiva (UE) 2018/1673;
- Legge n. 34/2026 – Legge annuale sulle piccole e medie imprese;
- D. L. n. 23/2026 – Disposizione urgenti in materia d sicurezza pubblica, di attività di indagine dell'autorità giudiziaria in presenza di cause di giustificazione, di funzionalità delle forze di polizia e del Ministero dell'Interno, nonché di immigrazione e protezione internazionale;
- L. n. 75/2026 – Disposizioni sanzionatorie a tutela dei prodotti alimentari italiani;
- D. Lgs. n. 81/2026 – Attuazione della direttiva (UE) 2024/1203 del Parlamento europeo e del Consiglio dell'11 aprile 2024 sulla tutela penale dell'ambiente che sostituisce le direttive 2008/99/CE e 2009/123/CE;
- D. Lgs. n. 83/2026 – Attuazione della direttiva (UE) 2024/1233 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 24 aprile 2024, relativa alla procedura unica di domanda per il rilascio di un permesso unico che consente ai cittadini di Paesi terzi di soggiornare e lavorare nel territorio di uno Stato membro e a un insieme comune di diritti per i lavoratori di Paesi terzi che soggiornano regolarmente in uno Stato membro;
- Successive modifiche ed integrazioni:

D. Lgs./L.	Del	Titolo	Per Art. n.	Reati
D.L. n. 350/2001	23/09/2001	Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'euro.	Art. 25-bis	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
L. n. 409/2001	23/11/2001	Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 25 settembre 2001, n. 350, recante disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'euro	Art. 25-bis	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
D. Lgs. n. 61/2002	11/04/2002	Disciplina degli illeciti penali e amministrativi riguardanti le società commerciali, a norma dell'articolo 11 della legge 3 ottobre 2001, n. 366	Art. 25-ter	Reati societari
L. n. 7/2003	14/01/2003	Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo, fatta a New York il 9 dicembre 1999, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno	Art. 25-quater	Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali
L. n. 228/2003	11/08/2003	Misure contro la tratta di persone	Art. 25-quinquies	Delitti contro la personalità individuale
L. n. 62/2005	18/04/2005	Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee. Legge comunitaria 2004	Art. 25-sexies	Reati di abuso di mercato
L. n. 7/2006	09/01/2006	Disposizioni concernenti la prevenzione e il divieto delle pratiche di mutilazione genitale femminile	Art. 25-quater.1	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
D. Lgs. n. 152/2006	03/04/2006	Norme in materia ambientale	Art. 25-undecies	Reati ambientali
L. n. 123/2007	03/08/2007	Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia	Art. 25-septies	Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro
D. Lgs. n. 202/2007	06/11/2007	Attuazione della direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e conseguenti sanzioni	Art. 25-undecies	Reati ambientali
D. Lgs. n. 231/2007	21/11/2007	Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché' della direttiva	Art. 25-octies	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio

		2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione.		
L. n. 48/2008	18/03/2008	Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica, fatta a Budapest il 23 novembre 2001, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno	Art. 24-bis	Delitti informatici e trattamento illecito di dati
L. n. 9/2009	15/07/2009	Disposizioni in materia di sicurezza pubblica	Art. 24-ter	Delitti di criminalità organizzata

L. n. 99/2009	23/07/2009	Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia	Art. 25-bis	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
			Art. 25-bis.1	Delitti contro l'industria e il commercio
			Art. 25-novies	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
L. n. 116/2009	03/08/2009	Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dalla Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 con risoluzione n. 58/4, firmata dallo Stato italiano il 9 dicembre 2003, nonché' norme di adeguamento interno e modifiche al Codice penale e al codice di procedura penale	Art. 25-decies	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
D.Lgs n. 121/2011	07/07/2011	Attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché' della direttiva 2009/123/CE che modifica la direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni.	Art. 25-undecies	Reati ambientali
D.Lgs n. 109/2012	16/07/2012	Attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	Art. 25-duodecies	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
L. n. 190/2012	06/11/2012	Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione	Art. 25	Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio
		Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione	Art. 25-ter	Reati societari
L. n. 186/2014	15/12/2014	Disposizioni in materia di emersione e rientro di capitali	Art. 25-octies	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità

		detenuti all'estero, nonché per il potenziamento della lotta all'evasione fiscale. Disposizioni in materia d'autoriciclaggio		di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio
L. n. 68/2015	22/05/2015	Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente Modifica il D.Lgs n. 152/06 e introduce all'interno del Codice penale una serie di reati ambientali (collocati nel nuovo Titolo VI-bis intitolato "Dei delitti contro l'ambiente"), parte dei quali sono "presupposto" per la responsabilità amministrativa dell'ente.	Art. 25-undecies	Reati ambientali
L. 69/2015	27/05/2015	Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso, nonché ulteriori modifiche al codice di procedura penale, alle relative norme di attuazione e alla legge 6 novembre n. 190/2012	Art. 24-ter Art. 25-ter	Delitti di criminalità organizzata Reati societari
D.Lgs. n. 7/2016	15/01/2016	Disposizioni in materia di abrogazione di reati e introduzione di illeciti con sanzioni pecuniarie civili, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 28 aprile 2014, n. 67	Art. 24-bis	Delitti informatici e trattamento illecito di dati
D.Lgs. n. 8/2016	15/01/2016	Disposizioni in materia di depenalizzazione, a norma dell'articolo 2, comma 2, della legge 28 aprile 2014, n. 67	Art. 24-bis	Delitti informatici e trattamento illecito di dati
D.Lgs. 125/2016	21/06/2016	attuazione della direttiva 2014/62/UE sulla protezione mediante il diritto penale dell'euro e di altre monete contro la falsificazione e che sostituisce la decisione quadro 2000/383/GA	Art. 25-bis	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
L. n. 199/2016	29/10/2016	Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo	Art. 25-quinquies	Delitti contro la personalità individuale
D.Lgs. n.38/2017	15/03/2017	Attuazione della decisione quadro 2003/568/GAI del Consiglio, del 22 luglio 2003, relativa alla lotta contro la corruzione nel settore privato	Art. 25-ter	Reati societari
D.Lgs. n. 90/2017	25/05/2017	Attuazione della direttiva (UE) 2015/849 relativa alla prevenzione dell'uso del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo e recante modifica	Art. 24-bis	Delitti informatici e trattamento illecito di dati

		delle direttive 2005/60/CE e 2006/70/CE e attuazione del regolamento (UE) n. 2015/847 riguardante i dati informativi che accompagnano i trasferimenti di fondi e che abroga il regolamento (CE) n. 1781/2006		
L. 161/2017	17/10/2017	Modifiche al codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, di cui al decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159, al Codice penale e alle norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale e altre disposizioni. Delega al Governo per la tutela del lavoro nelle aziende sequestrate e confiscate	Art. 24	Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture
			Art. 25-duodecies	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
Legge n. 167/2017	20/11/2017	Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea - Legge europea 2017	Art. 25-terdecies	Razzismo e xenofobia
L. n. 3/2018	11/01/2018	Delega al Governo in materia di sperimentazione clinica di medicinali nonché' disposizioni per il riordino delle professioni sanitarie e per la dirigenza sanitaria del Ministero della salute	Art. 25-septies	Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro
D.Lgs. n. 21/2018	01/03/2018	Disposizioni di attuazione del principio di delega della riserva di codice nella materia penale a norma dell'articolo 1, comma 85, lettera q), della legge 23 giugno 2017, n. 103	Art. 25-undecies	Reati ambientali
D.Lgs. n. 107/2018	10/08/2018	Norme di adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) n. 596/2014, relativo agli abusi di mercato e che abroga la direttiva 2003/6/CE e le direttive 2003/124/UE, 2003/125/CE e 2004/72/CE	Art. 187-quinquies TUF	Altre fattispecie in materia di abusi di mercato
L. 3/2019	09/01/2019	Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché' in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici	Art. 25	Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio
L. n. 39/2019	03/05/2019	Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla manipolazione di competizioni sportive, fatta a Magglingen il 18 settembre 2014	Art. 25-quaterdecies	Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati

L. 133/2019 (da D.L. n. 105/2019)	18/11/2019	Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 21 settembre 2019, n. 105, recante disposizioni urgenti in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica	Art. 25-quinquesdecies	Reati Tributari
L. n. 157/2019 (da D.L. n. 124/2019)	19/12/2019	Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 26 ottobre 2019, n. 124, recante disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili	Art. 24-bis	Delitti informatici e trattamento illecito di dati
D.Lgs. n. 75/2020	15/07/2020	Attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale	Art. 24	Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture
			Art. 25	Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio
			Art. 25-quinquesdecies	Reati Tributari
			Art. 25-sexiesdecies	Contrabbando
L. n. 22/2022	09/03/2022	Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale	Art. 25-septiesdecies	Delitti contro il patrimonio culturale
			Art. 25-duodevicies	Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici
D. lgs. n. 24/2023	10/03/2023	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.	Art. 6	Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente
L. 93/2023	14/07/2023	Disposizioni per la prevenzione e la repressione della diffusione illecita di contenuti tutelati dal diritto d'autore mediante le reti di comunicazione elettronica.	Art. 25-novies	Modifica artt. 171-ter e 174-ter L. 633/41
L. 137/2023	9/10/2023	Disposizioni urgenti in materia di processo penale, di processo civile, di contrasto agli incendi boschivi, di recupero dalle tossicodipendenze, di salute e di cultura, nonché in materia personale della magistratura e della pubblica amministrazione.	Art. 24	Inserimento nel catalogo dei reati presupposto degli artt. 353, 353-bis c.p.

			Art. 25-octies.1	Inserimento nel catalogo dei reati presupposto dell'art. 512-bis c.p.
			Art. 25-undecies	Modifica artt. 452-bis e 452-quater c.p.; inserimento art. 255 D.lgs. 152/2006
L. 206/2023	27/12/2023	Disposizioni organiche per la valorizzazione, la promozione e la tutela del made in Italy	Art. 25-bis.1	Modifica artt. 517 c.p..
L. 6/2024	22/01/2024	Disposizioni sanzionatorie in materia di distruzione, dispersione, deterioramento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici e modifiche agli artt. 518-duodecies, 635 e 639 del codice penale.	Art. 25 - septesdecies	Modifica del testo dell'art. 518-duodecies, co. 3 c.p.
L. 56/2024	29/4/2024	Ulteriori disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza	Art. 25-octies.1	Modifica dell'art. 25-octies.1 mediante l'inserimento dell'art. 512-bis c.p. e integrale sostituzione dell'art. 27 del d.lgs. 81/2008
D.lgs. 87/2024	14/6/2024	Revisione del sistema sanzionatorio tributario, ai sensi dell'articolo 20 della legge 9 agosto 2023, n. 111	Art. 25-quinquiesdecies	Modifica dell'art. 10-quater del Dlgs. n. 74/2000
L. 90/2024	28/6/2024	Disposizioni in materia di rafforzamento della cybersicurezza nazionale e di reati informatici	Art. 25-bis	Innalzamento delle sanzioni pecuniarie del comma 1; i riferimenti all'art. 615-quinquies c.p. sono stati rimossi e sostituiti con l'art. 635-quater.1 c.p.; introduzione del nuovo comma 1-bis
L. 112/2024	8/8/2024	Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 4 luglio 2024, n. 92, recante misure urgenti in materia penitenziaria, di giustizia civile e penale e di personale del Ministero della giustizia	Art. 25	Modifica rubrica e testo dell'art. 25; modifica gli artt. 314-bis, 322-bis e 323-bis c.p.
L. 114/2024	9/8/2024	Modifiche al codice penale, al codice di procedura penale, all'ordinamento giudiziario e al codice dell'ordinamento militare	Art. 25	Modifica gli artt. 322-bis, 323-bis, 323-ter c.p.; abrogazione dell'art. 323 c.p. e sostituzione dell'art. 346-bis c.p.
D.lgs. 141/2024	3/19/2014	Disposizioni nazionali complementari al Codice Doganale dell'Unione e revisione del sistema sanzionatorio in materia di accise ed altre imposte indirette sulla produzione e sui consumi	Art. 25-sexiesdecies	Estensione delle sanzioni interdittive applicabili ai casi di contrabbando con omesso versamento di imposte o diritti di confine per importi superiori ai 100.000€.
L. n. 143/2024	7/10/2024	Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 9 agosto 2024, n. 113, recante misure urgenti di carattere	Art. 25-novies	Introduzione dell'Art.174-sexies della L. n.633 del 22 aprile 1941 (Legge sulla protezione del diritto

		fiscale, proroghe di termini normativi ed interventi di carattere economico (Decreto Omnibus)		d'autore).
L. n. 145/2024	11/10/2024	Disposizioni urgenti in materia di ingresso in Italia di lavoratori stranieri, di tutela ed assistenza alle vittime di caporalato, di gestione dei flussi migratori e di protezione internazionale, nonché dei relativi procedimenti giurisdizionali	Art. 25-duodecies	Modifica all'art. 22 D.lgs. n. 286/1998 (Lavoro subordinato a tempo determinato ed indeterminato) e introduzione dell'art. 18-ter D.Lgs. n. 286/1998 (Permesso di soggiorno per gli stranieri, vittime di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro)
L. n. 166/2024	14/11/2024	Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 16 settembre 2024, n. 131, recante disposizioni urgenti per l'attuazione di obblighi derivanti da atti dell'Unione europea e da procedure di infrazione e pre-infrazione pendenti nei confronti dello Stato italiano	Art. 25-novies	Modificato del testo degli Artt. 171-bis, 171-ter, 171-septies della Legge n.633/1941 (Legge sulla protezione del diritto d'autore) introduzione e modifica dell'Art.181-bis L. n.633/1941.
L. n. 187/2024	9/12/2024	Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 11 ottobre 2024, n. 145, recante disposizioni urgenti in materia di ingresso in Italia di lavoratori stranieri, di tutela e assistenza alle vittime di caporalato, di gestione dei flussi migratori e di protezione internazionale, nonché dei relativi procedimenti giurisdizionali	Art. 25-duodecies	Modifica testo Art.18-ter D. Lgs.286/1998 (Permesso di soggiorno per gli stranieri vittime di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro), e modifica Art.22 D. Lgs.286/1998 (Lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato).
L. n. 80/2025	9/6/2025	Disposizioni urgenti in materia di sicurezza pubblica, di tutela del personale in servizio, nonché di vittime dell'usura e di ordinamento penitenziario	Art. 24	Introduzione testo art. 270-quinquies.3 c.p. (Detenzione di materiale con finalità di terrorismo) ed introduzione e modifica art. 435 c.p. (Fabbricazione e detenzione di materie esplodenti). Ha comportato anche modifiche all'Art. 640 c.p. (Truffa)
L. n. 82/2025	6/6/2025	Modifiche al codice penale, al codice di procedura penale e altre disposizioni per l'integrazione e l'armonizzazione della disciplina in materia di reati contro gli animali	Art. 25-undecies	Inserimento nei reati presupposto D.lgs. 231/01 dell'Art.25-undevicies "Delitti contro gli animali" con relativa modifica del testo e introduzione: Art.544-bis c.p. (Uccisione di animali), Art.544-ter c.p. (Maltrattamento di animali), Art.544-quater c.p. (Spettacoli o manifestazioni vietati), Art.544-quinquies c.p. (Divieto di combattimenti tra animali), introduzione Art. 544-septies (Circostanze

				aggravanti) e sostituzione e introduzione art. 638 c.p. (Uccisione o danneggiamento di animali altrui). Modifiche testo Art. 727-bis c.p. (Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione e commercio di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette) e Art. 733-bis c.p. (Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto)
D. Lgs. n. 81/2025	12/6/2025	Disposizioni integrative e correttive in materia di adempimenti tributari, concordato preventivo biennale, giustizia tributaria e sanzioni tributarie	Art. 25-sexiesdecies	Modifiche testo Art.88 (Circostanze aggravanti del contrabbando) del D. Lgs. n. 141 del 26 settembre 2024
D. Lgs. n. 116/2025	8/8/2025	Disposizioni urgenti per il contrasto alle attività illecite in materia di rifiuti, per la bonifica dell'area denominata Terra dei fuochi, nonché in materia di assistenza alla popolazione colpita da eventi calamitosi	Art. 25-undecies	Modifica nei reati presupposto D. Lgs. 231/01 dell'Art. 25-undecies "Reati ambientali" con un generale aumento delle quote relative alle sanzioni pecuniarie per tutti i reati. Modifiche a nuove introduzioni di reati del Codice Penale in materia di bonifiche e contrasto all'inquinamento e al disastro ambientale. Modificati Art. 452-sexies (Traffico ed abbandono di materiale ad alta radioattività), Art. 452-quaterdecies (Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti). Inseriti Art. 452-septies (Impedimento del controllo) e Art. 452-terdecies (Omessa bonifica). Modifiche e nuove introduzioni di reati contemplati dal D. Lgs. 152/2006 (Norme in materia ambientale). Modificati Art. 255 (Abbandono di rifiuti non pericolosi), Art. 256 (Attività di gestione di rifiuti non autorizzata), Art. 258 (Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari), Art. 259 (Spedizione illegale di rifiuti).

				Inseriti Art. 212 comma 19-ter (Albo nazionale gestori ambientali), Art. 255-bis (Abbandono di rifiuti non pericolosi in casi particolari), Art. 255-ter (Abbandono di rifiuti pericolosi), Art. 256-bis (Combustione illecita di rifiuti), Art. 259-bis (Aggravante dell'attività di impresa), Art. 259-ter (Delitti colposi in materia di rifiuti). Estensione di quanto previsto per le operazioni sotto copertura, già contemplate dai reati transnazionali, anche ai reati ambientali con la modifica dell'Art. 9 comma 1 lettera a) Legge n. 146 del 16 marzo 2006.
L. n. 132/2025	23/09/2025	Disposizioni e deleghe al Governo in materia di intelligenza artificiale	Art. 25-ter Art. 25-novies Art. 25-sexies	Modifica agli articoli del Codice Civile, della L. 633/1941 e del D.Lgs. n. 58/1998 (TUF). Art. 2637 c.c. (Aggiotaggio) facente parte dell'Art. 25-ter D.Lgs. 231/01. Art. 171 L. 633/1941 comma 1, lett. a-bis (Messa a disposizione del pubblico di un'opera dell'ingegno protetta o parte di essa) facente parte dell'Art. 25-novies D.Lgs. 231/01. Art. 185 TUF (Manipolazione del mercato) facente parte dell'Art. 25-sexies D.Lgs. 231/01
L.n. 147/2025	3/10/2025	Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 8 agosto 2025, n. 116, recante disposizioni urgenti per il contrasto alle attività illecite in materia di rifiuti, per la bonifica dell'area denominata Terra dei fuochi, nonché in materia di assistenza alla popolazione colpita da eventi calamitosi	Art. 25-undecies	Modifica Art. 452-quaterdecies c.p. (Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti), e Conversione Art. 452-sexies c.p. (Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività), Art. 452-septies c.p. (Impedimento del controllo) e 452-terdecies c.p. (Omessa bonifica). Modifica di articoli del D.Lgs. n. 152/2006 (Norme in materia ambientale): Art. 212 (Albo nazionale gestori ambientali), Art. 255 (Abbandono di rifiuti non pericolosi), Art. 256 (Attività di gestione di rifiuti non autorizzata), Art. 258

				(Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari) e conversione dell'Art. 255-bis (Abbandono di rifiuti non pericolosi in casi particolari), Art. 255-ter (Abbandono di rifiuti pericolosi), Art. 256-bis (Combustione illecita di rifiuti), Art. 259 (Spedizione illegale di rifiuti), Art. 259-bis (Aggravante dell'attività di impresa), Art. 259-ter (Delitti colposi in materia di rifiuti) Estensione per le operazioni sotto copertura, già contemplate dai reati transnazionali, anche ai reati ambientali con la modifica dell'Art. 9 comma 1 lettera a) Legge n. 146 del 16 marzo 2006.
D. Lgs. n. 211/2025	30/12/2025	Attuazione della direttiva 2024/1226/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 24 aprile 2024, relativa alla definizione dei reati e delle sanzioni per la violazione delle misure restrittive dell'Unione e che modifica la direttiva (UE) 2018/1673	Art. 25-octies.2	Introduzione del nuovo Art. 25-octies.2 del D.Lgs. 231/2001 "Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea" che inserisce nel catalogo dei reati presupposto le fattispecie previste dal codice penale nel nuovo capo I-bis (del Libro I – Titolo I) i seguenti articoli di Codice Penale: Art. 275-bis (Violazione delle misure restrittive dell'Unione europea), Art. 275-ter (Violazione di obblighi informativi imposti da una misura restrittiva dell'Unione europea), Art. 275-quater (Violazione delle condizioni dell'autorizzazione allo svolgimento di attività), Art. 275-quinques (Violazione colposa di misure restrittive dell'Unione europea), Art. 275-sexies (Circostanze aggravanti), Art. 275-septies (Circostanze attenuanti), Art. 275-octies (Confisca obbligatoria), Art. 275-novies (Pubblicazione della sentenza di condanna), Art. 275-decies (Giurisdizione). Modifica Art. 12 D. Lgs. n. 286/1998 "Disposizioni contro le immigrazioni clandestine"

				con l'aggiunta del comma 1-bis. Modifiche degli Artt. 10 e 13 del D.Lgs. 231/01 in merito alla sanzione amministrativa pecuniaria ed alle sanzioni interdittive. Modifica Art. 1 del D. Lgs. n. 24/2023 mediante l'introduzione del comma 1.-bis ad opera dell'Art. 7 del D.Lgs n. 211/2025, con estensione dell'ambito di applicazione oggetto della tutela ae ppersone che segnalano violazioni delle misure restrittive dell'Unione europea.
L. n. 34/2026	11/03/2026	Legge annuale sulle piccole e medie imprese	Art. 25-septies	Le modifiche hanno interessato l'articolo 3 del D. Lgs. 81/2008 in cui si chiarisce che, anche nel lavoro agile, il datore di lavoro è tenuto a garantire tutti gli obblighi di sicurezza compatibili con tale modalità e l'articolo 55 del D. Lgs. 81/2008 che rafforzando il quadro sanzionatorio ha interessato il perimetro dei reati presupposto Art. 25-septies del D. Lgs. 231/01 "Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro", con tutte le implicazioni in termini di responsabilità amministrativa dell'ente
D. L. n. 23/2026	24/02/2026	Disposizione urgenti in materia d sicurezza pubblica, di attività di indagine dell'autorità giudiziaria in presenza di cause di giustificazione, di funzionalità delle forze di polizia e del Ministero dell'Interno, nonché di immigrazione e protezione internazionale	Art. 25-septiesdecies Art. 25-octies	Modifica del testo dell'Art. 518-quater (Ricettazione di beni culturali) facente parte dell'Art. 25-septiesdecies del D. Lgs. 231/01 "Delitti contro il patrimonio culturale" e dell'Art. 648 c.p. (Ricettazione) facente parte dell'Art. 25-octies del D. Lgs. 231/01 "Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio"
L. n. 75/2026	21/04/2026	Disposizioni sanzionatorie a tutela dei prodotti alimentari italiani	Art. 25-bis.1 Art. 25-quater Art. 25-undecies	Modifica al testo dell'Art. 25-bis.1 del D. Lgs. 231/2001 "Delitti contro l'industria e il

			Art. 25-duodevicies	commercio" Abrogazione dell'Art. 516 c.p. e modifica alla rubrica ed al testo dell'Art. 517-quater c.p. (Contraffazione de segni di indicazione geografica e di denominazione protetta dei prodotti agroalimentari) che hanno interessato sia l'Art. 25-bis.1 del D. Lgs. 231/01 che l'Art. 12 della Legge n. 9/2013 (Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato) Introduzione degli articoli 517-sexies c.p. (Frode alimentare), 517-septies c.p. (Commercio di alimenti con segni mendaci) e Art. 517-octies c.p. (Pene accessorie e circostanze aggravanti) che hanno interessato unicamente l'Art. 25-bis.1 del D. Lgs. 231/01 Modifica al testo dell'Art. 9 della Legge n. 146/2006 (Operazioni sotto copertura) che hanno interessato i Reati transnazionali (Legge n. 146/2006), l'Art. 25-quater del D. Lgs. 231/01 (Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico), l'Art. 25-undecies del D. Lgs. 231/01 (Reati ambientali) e l'Art. 25-duodevicies del D. Lgs. 231/01 (Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici)
D. Lgs. n. 81/2026	21/04/2026	Attuazione della direttiva (UE) 2024/1203 del Parlamento europeo e del Consiglio dell'11 aprile 2024 sulla tutela penale dell'ambiente che sostituisce le direttive 2008/99/CE e 2009/123/CE	Art. 25-undecies	Il D.Lgs n. 81/2026 interviene sui Reati ambientali modificando l'Art. 25-undecies D.Lgs. n. 231/01 e le principali fattispecie del codice penale e del D.Lgs. n. 152/2006 (TUA) Sono stati modificati gli Artt. 452-bis c.p. (Inquinamento ambientale) e 256 TUA (Attività di gestione di rifiuti non autorizzata), introdotti gli Artt. 452-bis.1 c.p. (Commercio di prodotti inquinanti), Art. 452-ter c.p (Morte o lesioni come conseguenza del delitto di inquinamento ambientale e di

				commercio di prodotti inquinanti), 452-quinquiesdecies c.p. (Nozione di abusività) e 452-sexiesdecies c.p. (Circostanze aggravanti) e abrogato l'Art. 733-bis c.p. (Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto)
D. Lgs. n. 83/2026	16/04/2026	Attuazione della direttiva (UE) 2024/1233 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 24 aprile 2024, relativa alla procedura unica di domanda per il rilascio di un permesso unico che consente ai cittadini di Paesi terzi di soggiornare e lavorare nel territorio di uno Stato membro e a un insieme comune di diritti per i lavoratori di Paesi terzi che soggiornano regolarmente in uno Stato membro	Art. 25-duodecies	Modifica Art. 22 D. Lgs. n. 286/98 (Lavoro subordinato a tempo determinate e indeterminato) facente parte dell'Art. 25-duodecies D.Lgs. 231/01 "Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare"

5 LE SANZIONI

Per gli illeciti amministrativi da reato il Decreto prevede sanzioni di natura pecuniaria e di natura interdittiva, la confisca del prezzo o del profitto del reato e la pubblicazione della sentenza. Le sanzioni pecuniarie si applicano in ogni caso ma l'ammontare delle stesse non è predeterminato.
Le sanzioni derivanti dalla responsabilità amministrativa irrogabili a seguito della commissione del reato sono disciplinate dagli artt. 9 a 23 del Decreto e sono:

- Sanzioni pecuniarie (artt. 10 – 12): si applicano per ogni illecito amministrativo dipendente da reato ed hanno natura afflittiva e non risarcitoria; dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria ne risponde solo l'Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune; le sanzioni sono calcolate in base ad un sistema "*per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille*" (art. 10, c. 2); la cui commisurazione viene determinata dal Giudice tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'Ente nonché dell'attività svolta dall'Ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto illecito e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti; ogni singola quota va da un minimo di euro 258 ad un massimo di euro 1.549 e l'importo di ogni quota viene determinato dal Giudice tenendo in considerazione le condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente; l'ammontare della sanzione pecuniaria, pertanto, viene determinata per effetto della moltiplicazione del primo fattore (numero di quote) per il secondo (importo della quota);
- Sanzioni interdittive (artt. 13-17): si applicano solo nei casi in cui siano contemplate come sanzione dalla norma che prevede il reato-presupposto e sono (art. 9, c. 2):
  - l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per l'ottenimento di un servizio pubblico; tale divieto può essere limitato anche a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni;
  - l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
  - il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive hanno la caratteristica di limitare o condizionare l'attività dell'Ente, nei casi più gravi arrivano a limitare completamente l'attività dell'Ente (interdizione dall'esercizio dell'attività); esse hanno altresì la finalità di prevenire comportamenti connessi alla commissione di reati.
Tali sanzioni si applicano nei casi espressamente previsti dal Decreto quando ricorre 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 e, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni; le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva (art. 16).

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche quale misura cautelare su richiesta del Pubblico Ministero, purché ricorrano gravi indizi di sussistenza della responsabilità dell'Ente e vi siano fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede. Il giudice ne dispone l'applicazione tramite ordinanza (art. 45).
L'art. 15 del Decreto prevede che, in luogo dell'applicazione della sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'Ente, il Giudice possa nominare un commissario per la prosecuzione dell'attività dell'Ente per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre 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 o 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.

- *Confisca* (art. 19): è una sanzione autonoma che si applica con la sentenza di condanna nei confronti dell'Ente, ed ha per oggetto il prezzo o il profitto del reato (salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato); quando non è possibile eseguire la confisca la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato; sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede; lo scopo è quello di impedire che l'Ente sfrutti comportamenti illeciti ai fini di "*lucro*";
- *Pubblicazione della sentenza* (art. 18): può essere disposta quando all'Ente viene applicata una sanzione interdittiva; la sentenza è pubblicata per una sola volta, per estratto o per intero, nel sito *internet* del Ministero della Giustizia, e mediante affissione all'albo del Comune dove l'Ente ha sede; la pubblicazione è a spese dell'Ente, ed è eseguita dalla cancelleria del Giudice; lo scopo è di portare a conoscenza del pubblico la sentenza di condanna, si tratta di sanzione che incide sull'immagine dell'Ente stesso.

Deve, infine, osservarsi che l'Autorità Giudiziaria può, altresì, disporre:

- il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca (art. 53);
- il sequestro conservativo dei beni mobili ed immobili dell'Ente o delle somme o cose allo stesso dovute qualora via sia la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute allo Stato (art. 54).

6 L'ESIMENTE

Gli artt. 6 e 7 del Decreto prevedono forme specifiche di esonero della responsabilità amministrativa dell'Ente.
In particolare, l'art. 6 rubricato "*Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'Ente*", prevede che l'Ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'Ente (di seguito "Organismo di Vigilanza" o, in breve, anche "OdV") dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo adottati dall'Ente;
- non vi è stata omessa od insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

L'art. 6, comma 2, del Decreto indica le caratteristiche essenziali per la costruzione di un modello di Organizzazione, Gestione e Controllo; il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo deve:

- identificare i rischi ed individuare le aree/settori di attività nel cui ambito esiste la possibilità di commettere i reati previsti dal Decreto; si tratta di effettuare una c.d. "*mappatura dei rischi*"; ciò presuppone l'analisi dello specifico contesto aziendale, necessaria non solo per individuare le aree/settori di attività "*a rischio reato*", ma anche per determinare le modalità secondo le quali si possono verificare eventi pregiudizievoli ai fini di cui al Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire; ciò presuppone la valutazione del sistema di controllo preventivo esistente all'interno dell'Ente e della sua capacità di contrastare/ridurre efficacemente i rischi individuati, nonché il suo eventuale adeguamento in modo da attuare un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi individuati;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;
- prevedere un'attività di *auditing* sistematica e periodica: vale a dire una verifica periodica del funzionamento del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello. Il Modello prevede, ai sensi del Decreto Legislativo n. 24/2023, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione ed il sistema disciplinare adottato per sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nello stesso.

L'art. 7 del Decreto, rubricato "*Soggetti sottoposti all'altrui direzione e modelli di organizzazione dell'Ente*", prevede che nel caso di reati commessi da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui all'art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto, l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.
In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza 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 (articolo 7).

L'art. 7, ai commi 3 e 4, statuisce che:

- il Modello, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta, nonché la natura e la dimensione dell'organizzazione, deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge ed a scoprire tempestivamente situazioni di rischio;
- l'efficace attuazione del Modello richiede una verifica periodica e la modifica dello stesso, qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione o nell'attività; assume rilevanza, altresì, l'esistenza di un idoneo sistema disciplinare.

Deve aggiungersi, inoltre, che con specifico riferimento alla efficacia preventiva del Modello con riferimento ai reati (colposi) in materia di salute e sicurezza sul lavoro, l'art. 30 del D.Lgs n. 81/2008 2008 (Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro) statuisce che "*Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:*

a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Sempre secondo la lettera dell'art. 30 del D. Lgs. n. 81/2008: "*Il modello organizzativo e gestionale deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività. Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione,*

gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello. Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico. In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'articolo 6''.
Alla luce di quanto sopra, dunque, emerge con evidenza che l'adozione ed efficace attuazione di un Modello idoneo è, per l'Ente, un presupposto irrinunciabile per poter beneficiare dell'esimente prevista dal Legislatore.

7 PROCEDURA

7.1 INTRODUZIONE

L'articolo 6 del Decreto, nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità amministrativa, prevede, tuttavia, una forma specifica di esonero da detta responsabilità qualora l'Ente dimostri che:

a) l'organo dirigente dell'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, M*odelli di Organizzazione, Gestione e Controllo* idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento sia stato affidato ad un Organismo di Vigilanza dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;

c) le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente i suddetti Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo;

d) non vi sia stata omessa o gravemente inidonea vigilanza da parte dell'Organismo di cui alla precedente lett. b);

e) siano stati attivati da parte della Società uno o più canali che, nel rispetto della riservatezza dell'identità del segnalante, consentano ai soggetti apicali e subordinati di presentare – a tutela dell'integrità dell'Ente – segnalazioni circostanziate di condotte illecite (rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti) o di violazioni dello stesso Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;

f) sia stato attivato da parte dell'Ente almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del *whistleblower*;

g) sia stato inserito, all'interno della suddetta *Policy*, il divieto di atti di ritorsione o discriminatori (diretti o indiretti) nei confronti del *whistleblower*, per motivi collegati (direttamente o indirettamente) alla segnalazione;

h) sia stata previsto, nel sistema disciplinare adottato ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e), l'irrogazione di sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

Il Decreto prevede, inoltre, che – in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati – i modelli di cui alla lettera a), debbano rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati previsti dal Decreto;
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;

5. introdurre un sistema di incentivi al rispetto del Modello ed alla segnalazione di situazioni di rischio e suggerimenti all'Organismo di Vigilanza;
6. introdurre, in ogni caso, un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Dunque, per assicurare l'efficacia esimente del proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è necessario non solo mantenere un costante controllo di tutte le attività aziendali in cui si possano verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D.Lgs. n. 231/2001, ma anche mettere in atto opportune azioni preventive volte ad evitare il verificarsi di condizioni di rischio.

Tale prevenzione si attua:

1. individuando le aree "*di rischio*" al fine di pianificare ed avviare tempestivamente le necessarie azioni correttive;

2. predisponendo per tempo direttive, procedure ed istruzioni scritte;

3. rendendo disponibili mezzi, personale e risorse atti allo svolgimento delle attività;

4. utilizzando personale di competenza adeguata ai vari compiti;

5. verificando, mediante ispezioni e verifiche, la corretta esecuzione delle attività, documentandone sistematicamente lo svolgimento ed i risultati.

I presupposti di corretta attuazione di quanto appena descritto si trovano nel sistema di gestione di OLEODINAMICA TOSCANA, strutturato con:

- **sistema organizzativo** sufficientemente formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo quali, ad esempio, la contrapposizione di funzioni. Nell'ambito del sistema organizzativo, viene prestata attenzione ai sistemi motivanti e disciplinari dei soci lavoratori, somministrati, consulenti esterni e fornitori. Tali sistemi sono necessari per indirizzare le attività del personale operativo e manageriale verso l'efficiente conseguimento degli obiettivi aziendali;

- **procedure gestionali ed operative** tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo. Una particolare efficacia preventiva riveste lo strumento di controllo rappresentato dalla separazione di compiti fra coloro che svolgono fasi (attività) cruciali di un processo a rischio.
  In questo campo, specifico interesse ricopre l'area della gestione finanziaria, dove il controllo procedurale si avvale di strumenti consolidati nella pratica amministrativa. In tale ambito la separazione di compiti, con la già citata contrapposizione di funzioni, assume estrema rilevanza (ad esempio fra il ciclo passivo e la funzione finanziaria).
  Particolare attenzione è riposta sui flussi finanziari non rientranti nei processi tipici aziendali, soprattutto se si tratta di ambiti non adeguatamente proceduralizzati e con caratteri di estemporaneità e discrezionalità. In ogni caso sono sempre salvaguardati i principi di trasparenza, verificabilità, inerenza all'attività aziendale e separazione tra il potere decisionale e di firma;

- **poteri autorizzativi e di firma**, assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, quando necessario, la disgiunzione tra il potere decisionale e di firma;

- **sistema di controllo di gestione** in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgenza di situazioni di criticità generale e/o particolare;

- **comunicazione al personale e sua formazione**: trattasi di due importanti requisiti del Modello ai fini del suo buon funzionamento. Con riferimento alla comunicazione, essa riguarda tanto il Codice Etico quanto gli altri strumenti quali: i poteri autorizzativi, le linee di dipendenza gerarchica, le procedure, i flussi di informazione e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza all'operare quotidiano. La comunicazione è stata impostata all'interno di OLEODINAMICA TOSCANA in modo tale da essere capillare, efficace, autorevole (cioè emessa da

un livello adeguato), chiara e dettagliata, periodicamente ripetuta. Accanto alla comunicazione, è stato sviluppato un adeguato programma di formazione rivolto al personale delle aree a rischio, appropriatamente tarato in funzione dei livelli dei Destinatari, che illustri le ragioni di opportunità, oltre che giuridiche, che ispirano le regole e la loro portata concreta.

Alcuni di questi elementi sono descritti alle pagine seguenti con eventuale riferimento a specifiche procedure dedicate.

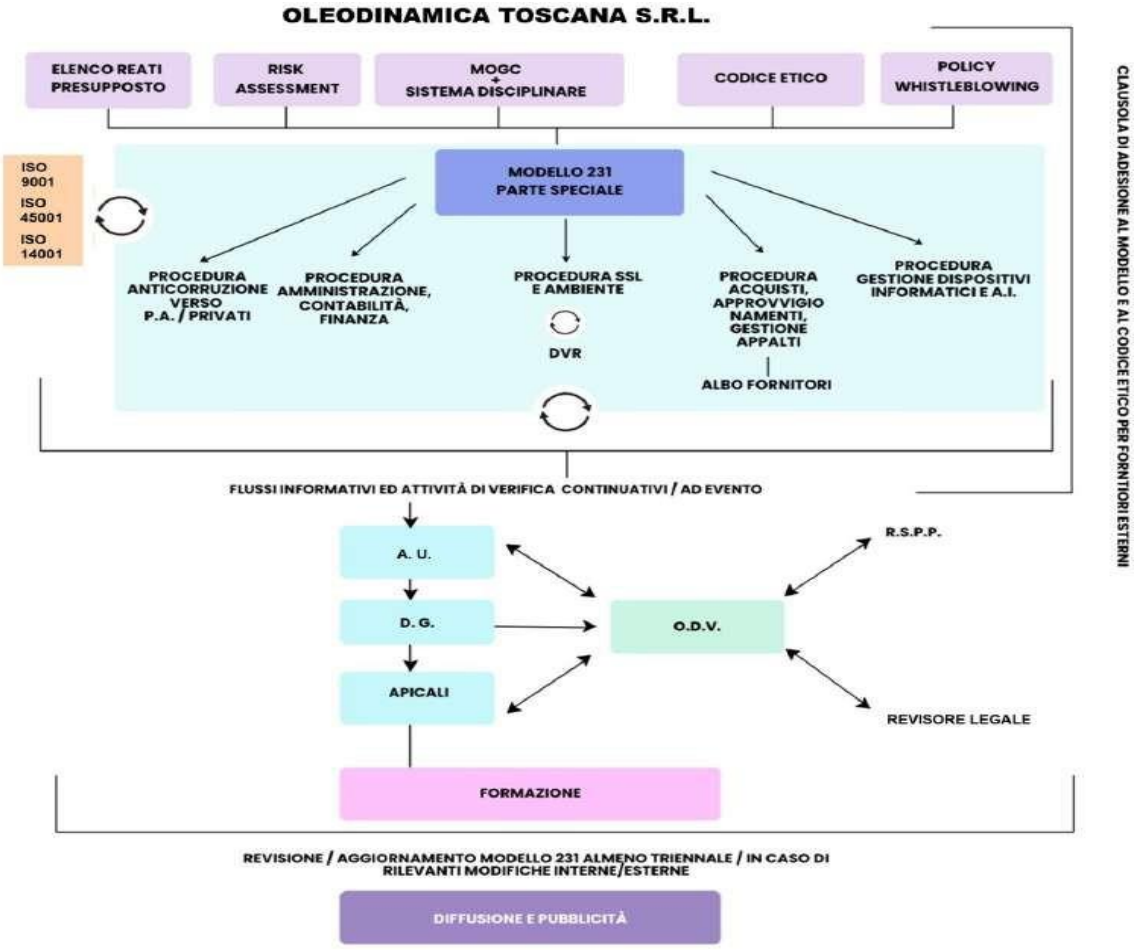
Per dare confidenza dell'applicazione delle azioni di cui sopra ed evidenza della loro efficacia, OLEODINAMICA TOSCANA ha predisposto il "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo", di seguito il MOGC, oggetto della presente procedura.

7.2 Descrizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Il presente MOGC descrive in quale modo OLEODINAMICA TOSCANA attua quanto previsto con il D. Lgs. n. 231/2001. Il MOGC è dettagliato e descritto nei seguenti documenti, parte integrante del MOGC stesso:

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO *ex* D.lgs. n. 231/2001	
ALL. 1	Codice Etico
ALL. 2	*Risk Assessment*
ALL. 3	Elenco dei Reati *ex* D. Lgs. 231/2001
ALL. 4	*Policy Whistleblowing ex* D. Lgs. 24/2023
ALL. 5	Clausola di adesione al Modello per i fornitori esterni

A seguire viene data rappresentazione grafica della struttura del Modello:



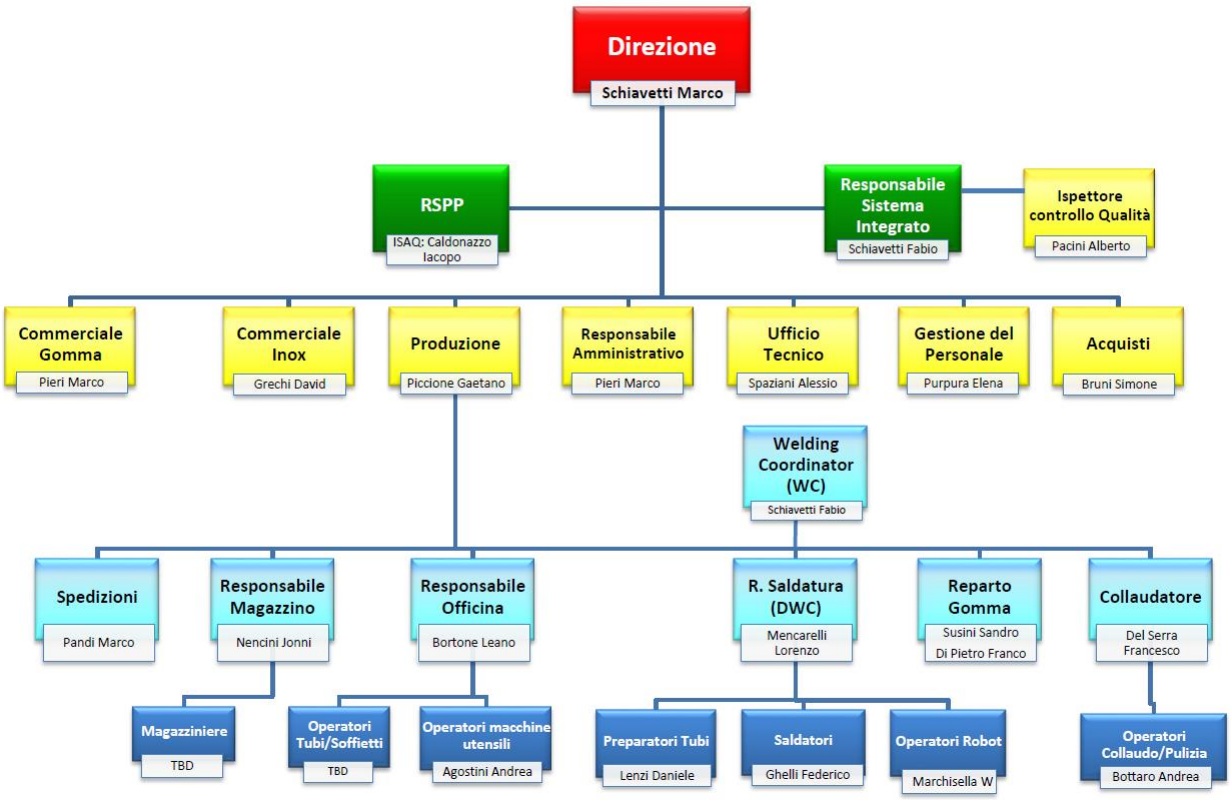
7.2.1 Codice Etico

L'adozione di principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal D. Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni, costituisce la base su cui impiantare il sistema di controllo preventivo. Tali principi sono presenti nel Codice Etico elaborato da OLEODINAMICA TOSCANA. Il rispetto di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati *ex* D. Lgs. n. 231/2001 costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo di OLEODINAMICA TOSCANA. Tali principi sono inseriti nel Codice Etico della Società al quale si fa espresso ed integrale rinvio, costituendo lo stesso parte integrante del Modello.
In ragione della loro valenza disciplinare, il Codice Etico e l'intero Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, in caso di mancato rispetto, comportano l'applicazione di sanzioni e sono espressamente e formalmente dichiarati vincolanti per tutti i soci lavoratori, somministrati, consulenti esterni e fornitori ("*Sistema Disciplinare*") ed esposti, così come previsto dall'art. 7, co. 1, l. n. 300/1970, "mediante affissione in luogo accessibile a tutti".
Ove i Fornitori siano direttamente impattati nell'erogazione dei servizi, sono previste clausole risolutive espresse nei contratti di fornitura o collaborazione (agenzia, *partnership*, ecc.) che fanno esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni del Codice Etico.

7.2.2 Struttura di Primo Livello - posizioni apicali

Il documento Struttura di Primo Livello - posizioni apicali, individua le metodologie e le definizioni utili alla struttura del Modello.
Le persone definite Apicali (A) sono quelle che rivestono funzioni di Rappresentanza, di Amministrazione o Direzione dell'Ente (o anche di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale) e persone che gestiscono (anche di fatto) e controllano la Società (secondo quanto previsto dall'art. 5 del D. Lgs. n. 231/2001).
Quelle Apicali Estensive (AE) sono quelle che rivestono funzioni operative nei processi potenzialmente a rischio.
L'organizzazione interna di OLEODINAMICA TOSCANA si articola nei seguenti blocchi funzionali principali:

Oleodinamica Toscana	Organigramma Aziendale	ALL-03 Rev.04 del 09/01/2026



Il sistema garantisce l'applicazione del principio di separazione di funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione, è sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla

l'operazione. Inoltre, all'interno di OLEODINAMICA TOSCANA è stato deciso che a nessuno vengano attribuiti esclusivi poteri in violazione di Legge e della normativa di cui al presente Modello.
Di seguito si riporta il funzionigramma aziendale completo dei blocchi funzionali sopra citati e dei rispettivi sotto blocchi:

Struttura e funzioni

Amministratore Unico (A.U.)

È il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva, in quanto titolare dei poteri decisionali e di spesa (art. 2, comma 1, lettera b, D.Lgs. 81/08 e s.m.i.).
È responsabile della valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del relativo documento e della designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi.
Gestisce le trattative con probabili futuri clienti.
È in possesso delle competenze gestionali necessarie ad assicurare le funzioni di organizzazione, gestione e controllo, così come prevede l'art.7 comma 2 del Regolamento 2/R 2018.

Direzione Generale (DG)

Guida strategica e coordinamento complessivo delle attività aziendali.
Le sue mansioni comprendono:

- amministrazione della Società;
- pubbliche relazioni;
- gestione delle proprietà;
- emissione Politica della Qualità;
- approvazione del Manuale e delle Procedure del SGQ;
- rappresentanza della Società;
  supervisione della Società, del personale e dei processi produttivi.

Responsabile Sistema Integrato

Le sue mansioni comprendono:

- gestione azioni correttive e non conformità;
- gestione dei reclami;
- individuazione e raccolta dei dati statistici;
- redazione di procedure;
- redazione Organigramma e Mansionario;
- supervisione dei processi produttivi/immagazzinamento e luogo di lavoro;
- controllo ordini di produzione;
- gestione delle chiamate e della corrispondenza *e-mail*.

Ispettore controllo Qualità

Le sue mansioni comprendono:

- compilazione e rilascio dei certificati;
- ricezione ed archiviazione dei certificati materie prime;
- controllo e taratura degli strumenti di misurazione;
- gestione delle chiamate e della corrispondenza *e-mail*.

Ufficio Commerciale

Le sue mansioni comprendono:

- valutazione dei lavori e delle offerte;
- valutazione dei tempi di consegna in fase di offerta;
- visite presso i Clienti;
- coordinamento con il Responsabile Qualità nella gestione dei reclami;

- supervisione del personale e dei processi produttivi;
- gestione delle chiamate e della corrispondenza *e-mail*.

Responsabile Produzione

Le sue mansioni comprendono:

- pianificazione attività produttive;
- controllo e sorveglianza degli addetti;
- osservanza delle misure di prevenzione degli infortuni;
- coordinamento dei dipendenti dei reparti produttivi;
- gestione delle chiamate e della corrispondenza *e-mail*.

Area Amministrazione

Le sue mansioni comprendono:

- gestione della contabilità dei Clienti e dei Fornitori;
- gestione degli aspetti contabili con esclusione dell'ambito fiscale;
- supervisione delle commesse;
- gestione delle chiamate e della corrispondenza *e-mail*.

Ufficio Tecnico

Le sue mansioni comprendono:

- progettazione;
- consulenza tecnica dell'Azienda;
- redazione degli impegni/ordini con i Clienti;
- supervisione dei progetti;
- gestione delle chiamate e della corrispondenza *e-mail*.

Responsabile Personale

Le sue mansioni comprendono:

- gestione della documentazione del personale;
- gestione delle ferie e dei permessi;
- rapporti con il Consulente del Lavoro;
- aggiornamento schede del personale;
- gestione della segreteria, delle chiamate e della corrispondenza *e-mail*.

Responsabile Officina

Le sue mansioni comprendono:

- gestione dei prodotti da lavorare;
- organizzazione dell'attività;
- coordinamento dei dipendenti;
- gestione delle richieste dei Clienti;
- controllo DPI
- gestione delle chiamate e della corrispondenza *e-mail*.

Area Acquisti

Le sue mansioni comprendono:

- valutazione e selezione dei Fornitori;
- gestione della contrattazione;
- gestione delle richieste di offerta;
- gestione degli ordini ed archiviazione degli ordini di acquisto;

- gestione delle chiamate e della corrispondenza *e-mail*.

Area Magazzino

Le sue mansioni comprendono:

- gestione del magazzino;
- verifica del materiale in fase di prelievo e degli ordini;
- gestione dell'inventario;
- ricevimento ed imballaggio merce;
- redazione degli LISL e di altra documentazione dei Clienti;
- gestione della corrispondenza *e-mail*.

Area Spedizioni

Le sue mansioni comprendono:

- ricezione e spedizione merci;
- gestione delle chiamate ai corrieri;
- coordinamento del personale;
- gestione delle richieste urgenti dei Clienti;
- utilizzo dei TOOL Clienti;
- gestione delle chiamate e della corrispondenza *e-mail*.

Responsabile Reparto Saldatura

Le sue mansioni comprendono:

- gestione del reparto;
- organizzazione e coordinamento delle attività;
- controllo di difformità della documentazione;
- verifica della corretta esecuzione dei prodotti semi-preparati;
- controllo DPI:
- gestione delle chiamate e della corrispondenza *e-mail*.

Area Collaudi

Le sue mansioni comprendono:

- gestione del reparto;
- gestione e coordinamento addetti collaudo;
- coordinamento attività;
- controllo DPI;
- gestione collaudi;
- controllo dei manometri;

  gestione delle chiamate e della corrispondenza *e-mail*.

Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP)

Le sue mansioni comprendono:

- persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32 del D. Lgs. 81/08 e s.m.i., designata dal Datore di lavoro, al quale risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi (art. 2, comma 1, lettera f);
- coordina il servizio di prevenzione e protezione al fine di:

  - individuare i fattori di rischio, effettuare la valutazione dei rischi ed individuare delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale;
  - elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive di cui all'articolo 28 del D. Lgs. 81/08 e s.m.i., ed i sistemi di controllo di tali misure;

- elaborare le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;
- proporre i programmi di informazione e formazione dei lavoratori;
- partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro nonché alla riunione periodica di cui all'art. 35 del D. Lgs. 81/08 e s.m.i;
- fornire ai lavoratori le informazioni di cui all'art. 36 del D. Lgs. 81/08 e s.m.i;
- organizzare, se non fatto direttamente dal datore di lavoro, la riunione periodica sulla sicurezza come definita dall'art. 35 del D. Lgs. 81/08 e s.m.i.

Medico competente

Medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'articolo 38 del D. Lgs. 81/08 e s.m.i., che collabora, con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti di cui al decreto 81/08 (art. 2, comma 1, lettera h).
In particolare:
- collabora con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione, alla valutazione dei rischi, anche ai fini della programmazione, ove necessario, della sorveglianza sanitaria, alla predisposizione della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori, all'attività di formazione e informazione nei confronti dei lavoratori, per la parte di competenza, ed alla organizzazione del servizio di primo soccorso considerando i particolari tipi di lavorazione ed esposizione e le peculiari modalità organizzative del lavoro;
-programma ed effettua la sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41 del D. Lgs. 81/08 e s.m.i., attraverso protocolli sanitari definiti in funzione dei rischi specifici;
- istituisce, anche tramite l'accesso alle cartelle sanitarie e di rischio, aggiorna e custodisce, sotto la propria responsabilità, una cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria;
- fornisce informazioni ai lavoratori sul significato della sorveglianza sanitaria cui sono sottoposti. Fornisce altresì, a richiesta, informazioni analoghe ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- informa ogni lavoratore interessato dei risultati della sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41 del D. Lgs. 81/08 e s.m.i. e, a richiesta dello stesso, gli rilascia copia della documentazione sanitaria;
- comunica per iscritto in occasione delle riunioni di cui all'articolo 35 del D. Lgs. 81/08 e s.m.i., al datore di lavoro, al responsabile del servizio di prevenzione protezione dai rischi, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, i risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria effettuata e fornisce indicazioni sul significato di detti risultati ai fini della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori;
- visita gli ambienti di lavoro almeno una volta all'anno.

RLS

Le sue mansioni comprendono:

- monitorare l'applicazione delle norme sulla sicurezza;
- segnalare eventuali situazioni di rischio;
- collaborare con l'Azienda per la predisposizione delle misure necessarie per garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori;
- rappresentare i lavoratori nei rapporti con la direzione per quanto riguarda le questioni di salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

Inoltre:

a) Accedere ai posti di lavoro per constatarne lo stato di sicurezza e salubrità.
b) Consultare il documento di valutazione dei rischi elaborato dal datore di lavoro.
c) Partecipare alla riunione periodica sulla sicurezza, obbligatoria almeno una volta all'anno nelle aziende con più di 15 dipendenti.
d) Richiedere l'indizione della riunione sulla sicurezza nelle aziende con meno di 15 dipendenti.
e) Ricevere opportuna formazione per l'espletamento della sua funzione.
f) Essere consultato sulla materia della salvaguardia di salute e sicurezza nella unità produttiva.

7.2.3 Organismo di Vigilanza

Al fine di un'efficace attuazione del Modello, OLEODINAMICA TOSCANA ha incaricato un Organismo di Vigilanza. La struttura, le funzioni ed i poteri dell'OdV comprendono i seguenti elementi.

7.2.3.1 Compiti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organo di Vigilanza svolge le seguenti funzioni:

- **vigilanza** sull'effettività del Modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito;
- **disamina** in merito all'adeguatezza del Modello, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;
- **analisi** circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- **cura** del necessario aggiornamento in senso dinamico del Modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni e adeguamenti. Tale cura, di norma, si realizza in due momenti distinti ed integrati:
  - **presentazione** di proposte di adeguamento del Modello verso gli organi/funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale. A seconda della tipologia e della portata degli interventi, le proposte saranno dirette verso le diverse funzioni interessate o, in taluni casi di particolare rilevanza, verso l'Amministratore Unico;
  - ***follow-up***, ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

Si tratta di una serie di attività specialistiche, prevalentemente di controllo, che presuppongono la conoscenza di tecniche e strumenti *ad hoc*, nonché una continuità di azione elevata.

7.2.3.2 Principali requisiti dell'Organo di Vigilanza

A questo scopo appare opportuno riassumere sinteticamente quelli che appaiono i principali requisiti dell'Organo di Vigilanza.

Autonomia ed indipendenza: queste qualità si ottengono con l'inserimento dell'Organismo in esame come unità di *staff* in una posizione gerarchica, la più elevata possibile, ad esempio prevedendo il "*riporto*" al massimo Vertice operativo aziendale – es. D.G. - ma anche al RGQ/RGS/RGE ed all'A.U. A questa collocazione deve accompagnarsi, inoltre, la non attribuzione di compiti operativi che - rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative - ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello stesso.

Professionalità: questo connotato si riferisce nel bagaglio di strumenti e tecniche che l'Organismo deve possedere per poter svolgere efficacemente l'attività assegnata. Si tratta di tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività "*ispettiva*", ma anche consulenziale.
È evidente il riferimento - a titolo esemplificativo - al campionamento statistico; alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi; alle misure per il loro contenimento (procedure autorizzative; meccanismi di contrapposizione di compiti; ecc.); al *flow-charting* di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza; alle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari; ad elementi di psicologia; alle metodologie per l'individuazione di frodi; ecc. Si tratta di tecniche che possono essere utilizzate a posteriori, per accertare come si sia potuto verificare un reato delle specie in esame e chi lo abbia commesso (approccio ispettivo); oppure in via preventiva, per adottare - all'atto del disegno del Modello e delle successive modifiche - le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati medesimi (approccio di tipo consulenziale); o, ancora, correntemente per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati.

Continuità di azione: per poter dare la garanzia di efficace e costante attuazione di un Modello così articolato e complesso quale è quello delineato, si rende necessaria, anche per la tipologia di realtà aziendale quale è OLEODINAMICA TOSCANA, la presenza di una struttura interna dedicata all'attività di vigilanza sul Modello priva, come detto, di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari.
Ciò non esclude, peraltro, che questa struttura possa fornire, come già detto, anche pareri consultivi sulla costruzione del Modello, affinché questo non nasca già con punti di debolezza o falle in riferimento ai reati che si intende evitare: pareri consultivi, infatti, non intaccano l'indipendenza e l'obiettività di giudizio su specifici eventi.

È compito dell'OdV procedere annualmente con frequenza definita, di solito trimestralmente, ad una verifica e resoconto dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla Società in aree di attività a

rischio. Il sistema di controllo documenta (anche attraverso la redazione di verbali) l'effettuazione dei controlli e la supervisione.

7.2.3.3 I flussi informativi

Affinché l'OdV possa svolgere utilmente le sue funzioni ed il Modello possa essere considerato efficacemente attuato, è necessaria la previsione di un sistema di flussi informativi che assicuri l'interrelazione tra l'OdV e la realtà societaria, intesa sia nelle sue componenti istituzionali, sia nella varietà ed articolazione delle risorse umane impiegate.

Verso l'OdV

L'OdV è il collettore di ogni informazione, comunicazione, documentazione rilevante ai fini dell'attuazione del Modello e della verifica della sua osservanza.

In particolare, ognuno dei destinatari del Modello ha l'obbligo di segnalare all'OdV ogni circostanza atta ad integrare una violazione del Modello, ivi compreso il Codice Etico (che, come detto, costituisce parte integrante del Modello stesso). L'inottemperanza all'obbligo di segnalazione costituisce essa stessa violazione del Modello oltre che illecito disciplinare, sanzionato ai sensi del paragrafo 11.2.

Nella comunicazione all'OdV, il segnalante deve indicare gli specifici elementi su cui si basa l'ipotesi di violazione del Modello; la comunicazione può esser inoltrata sia allo studio professionale dell'OdV, sia alla casella di posta elettronica riservata a questo: odv@oleodinamicatoscana.it. Nella gestione della segnalazione l'OdV garantisce l'anonimato del segnalante e si assicura che questi non subisca atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

L'A.U. deve dare comunicazione all'OdV dell'inizio di ogni procedimento disciplinare concernente un'ipotesi di violazione del Modello, così come dell'esito del procedimento stesso. I responsabili di processo ed il Revisore Legale interagiscono con l'OdV, segnalando tempestivamente a quest'ultimo ogni criticità o anomalia riscontrata nell'esercizio della loro funzione.

Deve esser comunicata all'OdV ogni notizia concernente l'eventuale coinvolgimento della Società in un procedimento avviato ai sensi del Decreto.

Deve inoltre esser segnalata all'OdV ogni informazione pertinente con l'instaurazione, lo svolgimento e l'esito di ogni procedimento sanzionatorio pubblico, sia esso di carattere penale o amministrativo (quali, ad esempio, quelli in materia fiscale o lavoristica), o di ogni procedimento concernente soggetti apicali o subordinati della Società per azioni o omissioni realizzate nell'esercizio delle loro funzioni aziendali e comunque nell'interesse o a vantaggio dell'Ente.

Deve altresì esser comunicato all'OdV ogni cambiamento dell'assetto operativo o della *governance* aziendali; ogni operazione societaria straordinaria (quali, ad esempio, la trasformazione, la fusione o la scissione); ogni operazione finanziaria che presenti un rilievo peculiare per entità, modalità, rischiosità, atipicità; ogni mutamento del Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul lavoro; l'ottenimento di erogazioni pubbliche, di nuove licenze o autorizzazioni ed in genere l'emissione di ogni provvedimento amministrativo di rilievo concernente la Società; la partecipazione a gare pubbliche ed in genere l'instaurazione di rapporti contrattuali con la Pubblica Amministrazione.

Dall'OdV

Nello svolgimento delle proprie attività, l'OdV riporta:

a) all'A.U. su base periodica (almeno annuale), a mezzo della presentazione di una relazione illustrativa del complesso delle attività dallo stesso svolte e dello stato di attuazione del Modello;

b) al D.G., su base continuativa, mediante la presentazione di rapporti scritti o orali, concernenti aspetti puntuali e specifici della propria attività, ritenuti di particolare rilievo e significato nel contesto dell'attività di prevenzione e controllo.

L'OdV potrà inoltre essere convocato dagli organi sopra menzionati ogni qualvolta sia da questi ritenuto opportuno, per riportare in merito a specifici fatti o accadimenti o per discutere di argomenti ritenuti di particolare rilievo nel contesto della funzione di prevenzione di reati.

Analogamente, l'OdV potrà riferire agli organi sopra menzionati specifici fatti o accadimenti, ogni qualvolta lo ritenga opportuno.

Di regola, in caso di violazione del Modello da parte dell'A.U., l'OdV riporta all'Assemblea dei soci per l'adozione di adeguati provvedimenti.

7.2.4 La tutela e la procedura *Whistleblowing*

La tutela del *Whistleblower*

Il D. Lgs. 24/2023 ha riformato la disciplina a tutela del *whistleblower*, che già ai sensi dell'art. 6 del Decreto 231/2001 prevedeva l'inserimento nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società:

- di specifici canali, di cui almeno uno informatizzato, di segnalazione degli illeciti e delle violazioni del Modello organizzativo, che siano idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione (art. 6, comma 2-*bis*, lett. a) e b), D. Lvo. 231/2001). A far data dal 17 dicembre 2023, per le realtà aziendali con un numero di lavoratori pari o inferiore a 50, è stata introdotta un'ulteriore modalità di segnalazione esterna predisposta e gestita dall'ANAC. Tale Autorità, sentito il *Garante Privacy*, ha altresì adottato delle Linee Guida in tema di presentazione e gestione delle segnalazioni esterne, prevedendo il ricorso a strumenti di crittografia che garantiscono la riservatezza del segnalante e della persona segnalata nella segnalazione;
- del divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione (art. 6, comma 2-*bis*, lett. c), D. Lvo. 231/2001);
- dell'esclusione da responsabilità del segnalante nel caso in cui diffonda o riveli, attraverso canali di segnalazione previsti dal Decreto, informazioni coperte dall'obbligo di segreto relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali, a condizione che vi sia il fondato motivo di ritenere che la rivelazione fosse necessaria allo svelamento della violazione;
- di sanzioni disciplinari per coloro che violino la riservatezza del segnalante e per coloro che, all'opposto, fanno, per dolo o colpa grave, segnalazioni infondate (art. 6, comma 2-*bis*, lett. d) D. Lvo. 231/2001);
- della nullità del licenziamento ritorsivo e delle altre misure discriminatorie o ritorsive – compreso il mutamento di mansioni – del soggetto segnalante, derivanti, direttamente o indirettamente, dalla segnalazione (art. 6, comma 2-*quater* D. Lvo. 231/2001);
- dell'assistenza/consulenza a titolo gratuito circa le modalità di segnalazione e protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e dell'Unione Europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità di azioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

La procedura di *Whistleblowing*

OLEODINAMICA TOSCANA ha adottato una procedura per le segnalazioni *whistleblowing* conforme alla normativa di cui al D.Lgs. n. 24/23, la quale prevede che:

- i soci lavoratori, i somministrati, i consulenti esterni ed i fornitori della Società e tutti gli *stakeholders* possano segnalare eventuali condotte illecite, sospette violazioni del Codice Etico, delle Procedure, delle leggi, delle norme o dei regolamenti, al Gestore delle segnalazioni;
- sono istituiti due canali interni attraverso i quali, anche in modo anonimo, può essere effettuata una segnalazione; in particolare, la segnalazione può essere trasmessa (*i*) ad una casella di posta elettronica appositamente dedicata all'indirizzo segnalazioni@oleodinamicatoscana.it ; (*ii*) via posta cartacea, all'indirizzo Piazza della Libertà n. 9, 50129 – Firenze presso Studio BL, all'attenzione dell'Avv. Mirella Rechichi, nella sua qualità di Gestore delle segnalazioni, indicando come destinatario "Gestore Segnalazioni *Whistleblowing* OLEODINAMICA TOSCANA" e specificando che si tratta di corrispondenza "*riservata*". Sarà altresì istituito un canale di segnalazione orale a mezzo di linea telefonica contattabile al numero 055483448. Il Segnalante, laddove lo richieda espressamente, potrà richiedere un incontro diretto al Gestore delle segnalazioni, il quale dovrà garantirlo in locali idonei a tutelarne le esigenze di riservatezza e, dunque, al di fuori dei locali aziendali.
  OLEODINAMICA TOSCANA pubblicherà un'informativa chiara ed esplicativa circa procedure e presupposti necessari ad effettuare eventuali segnalazioni, sia interne, sia esterne. Tali informazioni saranno facilmente reperibili sul posto di lavoro e sul sito *internet* dell'Azienda. L'Ente rilascerà al *whistleblower* un avviso di ricevimento della sua segnalazione entro sette giorni dalla ricezione. Il Gestore delle segnalazioni manterrà i contatti con il segnalante, dando seguito alla segnalazione e fornendo riscontro allo stesso entro tre mesi dalla data di ricezione di quest'ultima;
- la segnalazione deve essere gestita in via riservata e confidenziale e può anche essere anonima;
- la segnalazione deve essere corredata, se possibile, da prove documentali utili a supportare il/i fatto/i oggetto della segnalazione;
- il Gestore, una volta ricevuta la segnalazione, la esamina, valutandone la significatività e la completezza; esso inoltre può richiedere, se necessario, chiarimenti al segnalante (qualora quest'ultimo abbia reso nota la propria identità);
- il Gestore può effettuare accertamenti per determinare la veridicità di quanto affermato nella segnalazione e richiedere tutta la documentazione necessaria alle Funzioni competenti;
- la valutazione del Gestore deve avvenire in tempi ragionevoli e comunque entro 90 giorni;

- nel caso in cui la segnalazione riguardi fatti particolarmente gravi, tali da richiedere un tempestivo intervento anche cautelativo, il Gestore informa immediatamente l'A.U. per l'adozione delle misure di contingenza. L'A.U. informerà quindi l'OdV delle misure adottate alla prima occasione utile;
- nel caso in cui, all'esito dell'istruttoria, il Gestore ritenga infondata la segnalazione, il procedimento viene archiviato;
- nel caso in cui invece il Gestore ritenga fondata la segnalazione ne dà immediata comunicazione all'A.U. e trasmette a quest'ultimo la segnalazione corredata da tutta la documentazione utile, affinché siano effettuate le valutazioni del caso ed adottati i provvedimenti necessari;
- è severamente vietato qualsiasi atto o comportamento ritorsivo o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. L'adozione di misure discriminatorie può essere denunciata all'OdV o all'Ispettorato Nazionale del Lavoro (ai sensi dell'art. 6, comma 2-*ter*, del Decreto);
- il licenziamento ritorsivo e le altre misure discriminatorie o ritorsive – compreso il mutamento di mansioni – adottate nei confronti del segnalante e che siano conseguenza (diretta o indiretta) della segnalazione sono nulli;
- ogni violazione della riservatezza del segnalante viene valutata dall'A.U., che applicherà le sanzioni previste dal Sistema Disciplinare in relazione alla gravità dei fatti;
- tutta la documentazione cartacea ed informatica relativa alla segnalazione ed all'eventuale istruttoria compiuta dal Gestore deve essere archiviata in modo tale da garantire, in ogni caso, la riservatezza del segnalante;
- il Gestore predispone un *report* annuale per l'A.U. sulle segnalazioni ricevute (senza l'indicazione dell'identità dei segnalanti).

La procedura per le segnalazioni *whistleblowing* sopra descritta costituisce parte integrante del Modello stesso.

7.2.5 Elenco dei Reati *ex* D. Lgs 231/2001

Uno dei cardini su cui si deve basare un Modello efficace di controllo è la formazione. OLEODINAMICA TOSCANA ha emesso il documento relativo all'Elenco dei Reati *ex* D. Lgs. 231/2001 con una duplice finalità di formazione:

a) rendere edotte tutte le persone coinvolte nella attività aziendali circa i reati presupposto del Modello;
b) garantire costante aggiornamento.

Nella procedura vengono elencati i riferimenti normativi a cui ci si riferisce nel protocollo applicativo del MOGC di OLEODINAMICA TOSCANA.

7.2.6 Protocollo attuativo interno MOGC di OLEODINAMICA TOSCANA

Questo documento raccoglie la puntuale analisi riferita ad ogni singola fattispecie di reato prevista dal D. Lgs. 231/2001 e successive integrazioni.

Nel documento sono analizzati tutti i riferimenti normativi presupposto e, per ogni fattispecie di reato, si procede come a seguire:

identificazione delle "*aree a rischio*";
identificazione dei destinatari e definizione dei principi generali di comportamento e di attuazione del processo decisionale nelle aree di attività a rischio;
identificazione delle procedure specifiche di evidenza e documentazione atti ed elementi fondamentali del processo decisionale delle singole operazioni a rischio;
identificazione delle istruzioni e verifiche dell'OdV.

8 IL SISTEMA DI GESTIONE DEL RISCHIO IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Nell'espletamento delle attività considerate a rischio in materia di sicurezza sul luogo di lavoro, OLEODINAMICA TOSCANA ha adottato il DVR.

L'art. 30 del D.lgs. 81/2008 prevede che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al D. Lgs. n. 231 del 2001, per essere idoneo ed efficace, debba essere adottato ed attuato assicurando un sistema aziendale per l'adempimento degli obblighi giuridici relativi:

a) al rispetto degli *standard* tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al D. Lgs. n. 231 del 2001 deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività sopra elencate.

Per la disciplina di dettaglio si rimanda all'apposito Protocollo della Parte Speciale.

9 MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEL MODELLO

Essendo il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo un "*atto di emanazione dell'organo dirigente*" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6 co. I lett. a) del Decreto) le successive modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale sono rimesse alla competenza dell'A.U. di OLEODINAMICA TOSCANA.
È peraltro riconosciuta allo stesso la facoltà, sentito l'OdV, di apportare al testo eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale e/o di minima rilevanza. Il tutto compatibilmente con quanto previsto nel Codice Etico.

10 COMUNICAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE

Per garantire l'efficacia del Modello, OLEODINAMICA TOSCANA si pone l'obiettivo di assicurare la corretta conoscenza da parte di tutti i Destinatari, anche in funzione del loro diverso livello di coinvolgimento nei processi sensibili.

10.1 Comunicazione, diffusione e formazione verso i soci lavoratori, somministrati, consulenti esterni e fornitori

Comunicazione, tramite *e-mail,* agli indirizzi del personale tecnico ed amministrativo, broadcast whatsapp per dipendenti – per tramite di canale interno dedicato - al personale operaio, al momento dell'adozione del Modello: invio a tutti i soci lavoratori, somministrati, consulenti esterni e fornitori in organico di una informativa da parte della Direzione per comunicare che OLEODINAMICA TOSCANA si è dotata di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001, di cui è conservata copia cartacea presso la Segreteria aziendale e copia informatica sul sito *internet* della Società. L'informativa ha in allegato un modulo di presa visione da trasmettere all'OdV debitamente sottoscritto a cura del dipendente in indirizzo.
Consegna ai nuovi soci lavoratori della documentazione sopra descritta ed inserimento di una nota informativa nel corpo della lettera di assunzione dedicata al D.Lgs. 231/2001 ed alle caratteristiche del Modello adottato.
Presentazione in aula a beneficio dei responsabili operativi di OLEODINAMICA TOSCANA nel corso della quale:
- si informa in merito alle disposizioni del D. Lgs. 231/2001;
- si sensibilizzano i presenti sull'importanza attribuita dalla Società all'adozione di un sistema di governo e di controllo dei rischi;
- si descrivono la struttura ed i contenuti principali del Modello adottato, nonché l'approccio metodologico seguito per la sua realizzazione ed il suo aggiornamento;
- si descrivono i comportamenti da tenere in materia di comunicazione e formazione dei propri soci lavoratori, in particolare del personale operante nelle aree aziendali ritenute sensibili; si illustrano i comportamenti da tenere nei confronti dell'OdV, in materia di comunicazioni, segnalazioni e collaborazione alle attività di vigilanza ed aggiornamento del Modello;
- sensibilizzazione da parte dei responsabili delle funzioni aziendali potenzialmente a rischio di reato (sensibili ai reati contemplati dal D. Lgs. 231/2001) dei propri soci lavoratori gerarchici, in relazione al comportamento da osservare, alle conseguenze derivanti da un mancato rispetto delle stesse e, in generale, del Modello adottato da OLEODINAMICA TOSCANA.

10.2 Comunicazione e formazione verso fornitori e consulenti

Inserimento di specifica clausola contrattuale, in qualunque contratto di fornitura, servizio e consulenza (nel corpo del proprio testo o in allegato):

- di conoscenza delle disposizioni del D. Lgs. 231/2001 e delle prescrizioni del Modello;
- di impegno al rispetto dello stesso;
- di condizione risolutiva in caso di inosservanza della medesima.

11 SISTEMA DISCIPLINARE

11.1 La funzione del Sistema Disciplinare

L'art. 6 comma 2 lett. e) e l'art. 7 comma 4 lett. b) D. Lgs. n. 231 del 2001 stabilisce la necessaria predisposizione di un «sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello».
Il Sistema Disciplinare, che costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, ha come obiettivo fondamentale quello di garantire l'effettività del Modello stesso, facendo sì che le trasgressioni a questo vengano debitamente accertate e sanzionate, secondo criteri di uguaglianza, proporzionalità ed efficacia. Segnatamente, una volta accertata la violazione secondo le procedure stabilite dal presente protocollo, le sanzioni disciplinari saranno applicate in conformità ai seguenti criteri commisurativi:

- gravità oggettiva della violazione, tenuto conto delle sue conseguenze lesive per la Società e per i terzi nonché del grado di distacco del comportamento concretamente realizzato dalla condotta conforme al Modello;
- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- importanza delle mansioni assegnate al soggetto e relativo livello di responsabilità gerarchica e di autonomia;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nella determinazione della violazione;
- comportamento complessivo del trasgressore, anche in considerazione della condotta tenuta successivamente alla realizzazione della violazione;
- precedenti disciplinari del trasgressore ed eventuale recidivanza nella medesima violazione o in violazioni analoghe.

Il corretto funzionamento del sistema di accertamento e sanzionamento delle violazioni del Modello costituisce condizione essenziale della fattiva attuazione di questo e presupposto imprescindibile della sua efficacia in sede giudiziaria.

11.2 Il concetto di violazione del Modello.

Si intende per "*violazione del Modello*" ogni comportamento, contrassegnato da dolo o da colpa, che contrasti con i principi del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, per come segnatamente espressi nel Codice Etico, e con le disposizioni stabilite nella presente Parte generale e nella Parte speciale del Modello, ivi compresi i corpi di regole richiamati dal Modello stesso e costituenti parte integrante del medesimo.
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 e/o della *Policy Whistleblowing* nei limiti e secondo quanto ivi stabilito.
Sono, altresì, sanzionati i comportamenti o le omissioni diretti in modo non equivoco a violare le regole di condotta imposte dal Modello, dal Codice Etico e dalla *Policy Whistleblowing* nonché, in generale, i Protocolli Interni che integrano il Modello, anche se l'azione non si compie o l'evento non si verifica.

11.2.1 I destinatari del Sistema Disciplinare

Il Sistema Disciplinare, nei limiti ed in base ai requisiti in esso stabiliti, è rivolto a:
1. Prestatori di lavoro subordinato, collaboratori coordinati non occasionali e soci lavoratori (di seguito soci lavoratori);
2. Soci;
3. Organi Sociali e loro componenti (A.U.; OdV; Revisore Legale);

4. Consulenti (Società di consulenza, Avvocati, etc.); Collaboratori [lavoratori parasubordinati, agenti (ad es. promotori), stagisti, tirocinanti, etc.]; Fornitori; altri Soggetti Terzi che abbiano con la Società rapporti contrattuali (ad es. Società di *outsourcing*, società interinali) – di seguito, Soggetti Terzi.
L'applicazione del Sistema disciplinare è autonoma rispetto allo svolgimento ed all'esito del procedimento penale eventualmente avviato presso l'Autorità giudiziaria competente nei confronti dei soggetti sopra citati, per la commissione di uno dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001 e successive integrazioni ovvero per uno dei comportamenti censurati dal D. Lgs. n. 24/2023.
A norma dell'art. 2106 c.c. il presente Sistema Disciplinare integra, per quanto non previsto e limitatamente alle fattispecie qui contemplate, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (di seguito, CCNL) di categoria riferito al personale dipendente – CCNL per gli addetti delle piccole e medie industrie edili ed affini –, lo Statuto e/o il Regolamento interno, ferma restando l'applicazione degli stessi per le ipotesi ivi delineate.

11.3 Le tipologie sanzionatorie.

11.3.1 Le sanzioni per i soci lavoratori (non dirigenti)

Qualora un lavoratore dipendente violi i principi o le disposizioni del presente Modello e/o riferibili alla *Policy whistleblowing* incorrerà nelle sanzioni ivi stabilite in conformità al vigente Contratto Collettivo Nazionale ed allo Statuto dei Lavoratori (L. 20 maggio 1970, n. 300).
In particolare, le sanzioni applicabili al personale dipendente non dirigente sono:
a) **Richiamo verbale**. Tale sanzione può essere applicata qualora si tratti di infrazioni colpose di lieve entità e fuori dai casi di recidivanza.
b) **Ammonizione scritta**. Tale sanzione può essere applicata in caso di recidivanza in una delle violazioni sanzionabili con il richiamo verbale, nonché per violazioni colpose del Modello aventi rilevanza esterna e per la mancata partecipazione ingiustificata alle attività di informazione e formazione sul Modello, oltre che per la ritardata comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni dovute ai sensi del Modello ma concernenti situazioni non particolarmente a rischio.
c) **Multa in misura non eccedente l'importo di tre ore di retribuzione**. Tale sanzione può essere applicata in caso di comportamento colposo che, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico o in presenza di circostanze aggravanti, possa compromettere l'efficacia prevenzionistica del Modello, come a titolo d'esempio: recidivanza nella commissione delle trasgressioni di cui alla lettera b); violazione degli obblighi informativi e collaborativi e delle procedure previsti dal Modello per la regolamentazione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione; violazione degli obblighi informativi e collaborativi e delle procedure previsti dal Modello per la regolamentazione delle attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali; inosservanza delle regole che strutturano il sistema delle deleghe e delle procure; inosservanza di normative contrattuali o di disposizioni aziendali specificamente dirette al dipendente; omessa vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità nei casi in cui tale vigilanza investa aree a rischio-reato.
d) **Sospensione dal servizio e dalla retribuzione in misura non eccedente i tre giorni**. Tale sanzione può essere applicata in caso di comportamento gravemente colposo che, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico o in presenza di circostanze aggravanti, abbia effettivamente ostacolato l'efficacia preventiva del Modello, come a titolo d'esempio: tutti i comportamenti richiamati alla lettera precedente ma connotati da particolare gravità, pur restando nei limiti dell'elemento soggettivo colposo; violazione degli obblighi di comunicazione verso le Autorità pubbliche o ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste intraprese; violazione degli obblighi di comunicazione verso l'Organismo di Vigilanza; ogni altra grave violazione procedurale del Modello tale da esporre la Società a responsabilità nei confronti dei terzi.
e) **Licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del lavoratore (licenziamento con preavviso per giustificato motivo)**. Tale sanzione può essere applicata in caso di violazioni gravi del Modello, quali: recidivanza reiterata nelle violazioni di cui alle lettere c) e d); violazioni del Modello dirette alla realizzazione di almeno uno dei reati-presupposto previsti dal Decreto; rilascio di informazioni false richieste dall'Organismo di Vigilanza nell'esercizio delle sue funzioni.
f) **Licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria del rapporto (licenziamento senza preavviso per giusta causa)**. Tale sanzione può essere applicata in tutte le ipotesi di violazioni dolose del Modello atte ad esporre la Società alla responsabilità da reato ai sensi del Decreto o comunque a responsabilità amministrativa di carattere sanzionatorio, nonché in ipotesi di violazione fraudolenta del Modello inequivocabilmente diretta alla realizzazione di almeno uno dei reati-presupposto previsti dal Decreto ed in ipotesi di

ostacolo doloso dell'attività di monitoraggio dell'Organismo di Vigilanza posto in essere mediante l'occultamento, la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione.
Le disposizioni del presente paragrafo, laddove necessario, sono integrate e, laddove incompatibili, sono sostituite dalle norme stabilite in materia disciplinare dagli Accordi Collettivi siglati dalle Associazioni sindacali di riferimento.

11.3.2 Le sanzioni per i dirigenti.

Qualora un dirigente violi i principi o le disposizioni del presente Modello e/o riferibili alla *Policy whistleblowing* incorrerà nelle sanzioni ivi stabilite in conformità alla lettera di assunzione o nell'integrazione dell'originaria lettera-contratto.
Laddove la violazione accertata dimostri un comportamento del dirigente tale da far ritenere irrimediabilmente leso il vincolo fiduciario tra la Società ed il dirigente stesso sarà assunta la misura del licenziamento. Tale sanzione, a titolo d'esempio, può essere applicata in caso di gravi e reiterate violazioni del Modello e/o riferibili al Decreto *whistleblowing*; di violazione significativa dell'obbligo di sorveglianza sul personale soggetto alla sua responsabilità ed operante in processi aziendali riconosciuti a rischio dal presente Modello; di violazione dell'obbligo di segnalazione all'Organismo di Vigilanza delle violazioni apprese direttamente o indirettamente e non connotate da particolare lievità; di violazione degli obblighi informativi e collaborativi e delle procedure previsti dal Modello per la regolamentazione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione; di violazione degli obblighi informativi e collaborativi e delle procedure previsti dal Modello per la regolamentazione delle attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali; di violazione dolosa delle regole che strutturano il sistema delle deleghe e delle procure; di ipotesi di segnalazione *whistleblowing* commessa con dolo e ad esclusiva finalità calunniosa ovvero diffamatoria.
Laddove il dirigente venga sanzionato con una misura più grave dell'ammonizione scritta, sarà revocata *ipso facto* l'eventuale procura con potere di rappresentanza conferitagli dalla Società.

11.3.3 Le misure nei confronti dell'A.U.

Qualora l'Organismo di Vigilanza riscontri la violazione del Modello e/o di quanto previsto e disciplinato dal Decreto *whistleblowing* da parte dell'A.U., deve informare tempestivamente l'Assemblea dei Soci, affinché provveda ad assumere o promuovere le iniziative più opportune ed adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale.
In particolare, in caso di violazione del Modello da parte dell'A.U., sentito l'Organismo di Vigilanza, l'Assemblea dei Soci ha facoltà di procedere direttamente all'applicazione della misura dell'ammonizione scritta laddove la violazione accertata non rivesta carattere di particolare gravità; con le medesime modalità di decisione, l'Assemblea dei Soci può applicare la misura della revoca anche parziale dei poteri delegati e delle procure conferite, laddove la violazione, pur non rivestendo carattere di particolare gravità, abbia leso il rapporto fiduciario del soggetto con la Società.
Se, invece, siano imputabili al soggetto violazioni di particolare gravità, spetterà all'Assemblea dei Soci, con esclusione del socio che riveste la carica di A.U. sanzionando, sentito l'Organismo di Vigilanza, applicare le più severe sanzioni della sospensione temporanea dalla carica e, nei casi di compromissione definitiva del rapporto fiduciario con la Società, della revoca della carica. A titolo d'esempio, sono considerate violazioni di particolare gravità quelle inequivocabilmente dirette ad eseguire, ad agevolare o ad istigare uno dei reati-presupposto previsti dal Decreto; ogni violazione che, a mente del paragrafo 11.3.1, determini il licenziamento disciplinare; la violazione dei principi e delle disposizioni del Modello volti a regolamentare i rapporti con i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio; l'effettuazione in favore di *partners* della Società di prestazioni che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto costituito con i *partners* stessi; il rilascio ad organismi pubblici di dichiarazioni false finalizzate a conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati; il riconoscimento in favore di collaboratori esterni di compensi che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere ed alle prassi vigenti in ambito locale; l'inosservanza delle norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale.
Nel caso in cui le gravi violazioni di cui all'ultimo capoverso siano riferibili all'A.U., spetta all'Organismo di Vigilanza rappresentare in forma scritta all'Assemblea dei Soci l'esigenza che l'A.U. si dimetta dalla carica amministrativa; relativamente alle violazioni meno gravi, sempre nel caso in cui esse siano ascrivibili all'A.U., spetta sempre all'Organismo di Vigilanza rappresentare in forma scritta all'Assemblea dei Soci l'esigenza che sia rivolta all'A.U. un'ammonizione scritta.

11.3.4 Le misure nei confronti dei collaboratori esterni e dei fornitori

Qualora un fornitore, un collaboratore, un consulente o altro terzo vincolato alla Società da un rapporto contrattuale realizzi un comportamento in contrasto con il Modello ovvero con il Codice Etico, parte integrante dello stesso, saranno applicate le penali convenzionali o, in ragione della gravità della violazione, la risoluzione del rapporto contrattuale, in conformità a quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere d'incarico o negli accordi negoziali.
Compete all'Organismo di Vigilanza il monitoraggio della costante idoneità delle clausole contrattuali predisposte allo scopo di cui al presente paragrafo, nonché la valutazione dell'idoneità delle iniziative assunte dalla funzione aziendale di riferimento nei confronti dei predetti soggetti.

11.3.5 Le misure nei confronti dell'O.d.V. e del Revisore Legale

Qualora l'Organismo di Vigilanza abbia tenuto una condotta imprudente e negligente nell'esercizio delle sue funzioni, l'A.U. può applicare la sanzione disciplinare dell'ammonizione scritta, dandone avviso all'Assemblea dei Soci.
Qualora l'Organismo abbia tenuto una condotta gravemente imprudente o negligente nell'esercizio delle sue funzioni oppure abbia violato dolosamente i principi o le regole del Modello, l'A.U., sentita l'Assemblea dei Soci, può applicare la sanzione della revoca dell'incarico.

Qualora l'Organismo di Vigilanza riscontri la violazione del Modello e/o di quanto previsto e disciplinato dal Decreto *whistleblowing* da parte dell'Organo di controllo contabile (Revisore Legale), deve informare tempestivamente il D.G., affinché – dopo idoneo passaggio con l'A.U. (ove il ruolo non sia ricoperto dal medesimo soggetto fisico) – provveda ad assumere o promuovere le iniziative più opportune ed adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto associativo.
Il D.G., sentito (l'A.U. ove soggetto fisico distinto e,) l'Organismo di Vigilanza, ha facoltà di procedere direttamente all'applicazione della misura dell'ammonizione scritta laddove la violazione accertata non rivesta carattere di particolare gravità. Con le medesime modalità di decisione, il D.G., sentito (l'A.U. ove soggetto fisico distinto e,) l'Organismo di Vigilanza, può applicare la misura della revoca anche parziale dei poteri delegati e delle procure conferite, laddove la violazione, pur non rivestendo carattere di particolare gravità, abbia leso il rapporto fiduciario del soggetto con l'Ente.
Se, invece, siano imputabili al membro dell'Organo di controllo contabile violazioni di particolare gravità, spetterà sempre al D.G., sentito (l'A.U. ove soggetto fisico distinto e,) l'Organismo di Vigilanza, applicare le più severe sanzioni della sospensione temporanea dalla carica e, nei casi di compromissione definitiva del rapporto fiduciario con OLEODINAMICA TOSCANA, della revoca della carica, rappresentando altresì in forma scritta all'Organo di controllo contabile l'esigenza che ciascuno dei suoi componenti si dimetta dalla carica rivestita.
A titolo d'esempio, sono considerate violazioni di particolare gravità quelle inequivocabilmente dirette ad eseguire, ad agevolare o ad istigare uno dei reati-presupposto previsti dal Decreto; ogni violazione che, a mente del paragrafo 11.3.1, determini il licenziamento disciplinare; la violazione dei principi e delle disposizioni del Modello volti a regolamentare i rapporti con i Pubblici Ufficiali e gli Incaricati di Pubblico Servizio; l'effettuazione in favore di *partners* dell'Ente di prestazioni che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto costituito con gli stessi; il rilascio ad organismi pubblici di dichiarazioni false finalizzate a conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati; il riconoscimento in favore di collaboratori esterni di compensi che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere e alle prassi vigenti in ambito locale; l'inosservanza delle norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale dell'Ente.

11.4 La procedura d'accertamento delle violazioni. Regole generali.

Il procedimento per l'accertamento delle violazioni del Modello e per l'applicazione delle relative sanzioni disciplinari tiene conto delle peculiarità derivanti dal diverso *status* giuridico dei destinatari. Ad ogni modo l'attività accertativa e sanzionatoria vede il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza (eccettuati i casi in cui sia quest'ultimo il soggetto incolpato della violazione) ed è ispirato ai principi di imparzialità e del contraddittorio.

11.4.1 Accertamento della violazione nei confronti dei soci lavoratori (non dirigenti).

Qualora pervenga all'Organismo di Vigilanza una segnalazione di violazione del Modello addebitabile ad un lavoratore dipendente non dirigente oppure l'Organismo di Vigilanza nell'espletamento della sua attività ispettiva riscontri

elementi di una possibile violazione del Modello addebitabile ad un lavoratore dipendente non dirigente, si adopera per raccogliere tutti gli elementi necessari all'accertamento dell'addebito.
Se l'Organismo di Vigilanza accerta la sussistenza della violazione da parte del lavoratore ne informa l'A.U., il quale provvederà a contestare l'addebito al lavoratore secondo i tempi e le forme previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori. Entro sette giorni dalla comunicazione della contestazione, il lavoratore ha diritto di esporre tutte le sue difese sia verbalmente che per iscritto. Se l'Organo direttivo, sentito l'Organismo di Vigilanza, ritiene comunque sussistente la violazione, procede con l'irrogazione della relativa sanzione a norma dei paragrafi che precedono e comunque non oltre dieci giorni dalla presentazione delle eventuali difese da parte del lavoratore. Le sanzioni disciplinari del richiamo verbale e dell'ammonizione scritta possono essere irrogate dall'A.U., comunque previa audizione dell'Organismo di Vigilanza.
L'esito del procedimento disciplinare è sempre comunicato all'Organismo di Vigilanza.
Le disposizioni del presente paragrafo, laddove necessario, sono integrate e, laddove incompatibili, sono sostituite dalle norme stabilite in materia disciplinare dagli Accordi Collettivi siglati dalle Associazioni sindacali di riferimento.

11.4.2 Accertamento della violazione nei confronti dei dirigenti

Qualora pervenga all'Organismo di Vigilanza una segnalazione di violazione del Modello addebitabile ad un dirigente oppure l'Organismo di Vigilanza, nell'espletamento della sua attività ispettiva, riscontri elementi di una possibile violazione del Modello addebitabile ad un dirigente, ne informa immediatamente l'A.U.
Se l'A.U., sentito l'Organismo di Vigilanza, ritiene sussistente la violazione, la contesta al dirigente, il quale può esporre le sue difese sia verbalmente che per iscritto nel termine di sette giorni. Se l'Organo direttivo, sentito nuovamente l'Organismo di Vigilanza, ritiene comunque sussistente la violazione, procede con l'irrogazione della relativa sanzione a norma dei paragrafi che precedono.
L'esito del procedimento disciplinare è sempre comunicato all'Organismo di Vigilanza.

11.4.3 Accertamento della violazione nei confronti dell'A.U.

Si osserva la procedura prevista al paragrafo 11.3.3.

11.4.4 Accertamento della violazione nei confronti dei collaboratori esterni e dei fornitori (Terzi)

Qualora pervenga all'Organismo di Vigilanza una segnalazione di violazione del Modello addebitabile ad un fornitore, collaboratore, consulente o altro terzo vincolato da rapporto contrattuale oppure l'Organismo di Vigilanza, nell'espletamento della sua attività ispettiva, riscontri elementi di una possibile violazione del Modello addebitabile ad uno dei predetti soggetti, ne informa immediatamente il Responsabile della funzione aziendale che fruisce della prestazione contrattuale e, con l'ausilio di quest'ultimo, raccoglie tutti gli elementi necessari all'accertamento dell'addebito.
Se viene accertata una violazione di lieve entità, è lo stesso Responsabile della funzione che provvede a comunicare al trasgressore una diffida scritta, informandone l'Organismo di Vigilanza.
In caso d'accertamento di violazioni non lievi o di reiterazione significativa nelle violazioni non lievi, invece, l'OdV informa l'Organo Amministrativo che, sentito il Responsabile della funzione, può provvedere ad applicare le penali convenzionali o, in ragione della gravità della violazione, la risoluzione del rapporto contrattuale, in conformità a quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere d'incarico o negli accordi negoziali.

11.4.5 Accertamento della violazione nei confronti dell'OdV e del Revisore Legale

Si osserva la procedura prevista al paragrafo 11.3.5.

11.4.6 Procedura della contestazione

La violazione 231, una volta venuta a conoscenza dell'Organo individuato competente per l'accertamento, deve essere notificata entro dieci giorni all'incolpato per mezzo di lettera consegnata a mani presso i locali dell'Ente ovvero di raccomandata A/R da recapitarsi presso l'indirizzo di residenza/domicilio.
La notifica deve contenere tutti gli elementi relativi alla violazione contestata, sì da mettere l'incolpato in condizione di potersi difendere.

Entro sette giorni dal ricevimento della contestazione, l'incolpato ha diritto a presentare eventuali giustificazioni scritte; a chiedere di essere sentito; a chiedere che siano sentite persone in grado di riferire sui fatti addebitatigli. L'incolpato ha diritto di farsi assistere nella propria difesa da chiunque egli voglia, purché si tratti di una persona prontamente reperibile.
Qualora entro detto termine l'incolpato non abbia esercitato alcuna delle predette facoltà, l'Organo competente ad accertare la violazione potrà prendere le proprie determinazioni ed eventualmente adottare la sanzione disciplinare ritenuta più idonea.

11.5 Informazione e formazione

Al fine di garantirne la massima efficacia, il presente Sistema Disciplinare è affisso, nella sua versione completa, presso la sede legale della Società, in luogo accessibile a tutti; distribuito, nella sua versione completa, ai soci lavoratori, all'A.U. ed all'Organismo di Vigilanza è divulgato anche mediante specifica normativa aziendale (Buste paga, Circolari, Comunicazioni, ecc.); portato a conoscenza, in vari modi, ai Soggetti Terzi.
Sarà comunque cura della Società informare tutti i soci lavoratori – mediante comunicato interno – dell'approvazione del Sistema Disciplinare e della possibilità di prenderne visione.
Il Sistema Disciplinare è, inoltre, oggetto di informazione e/o formazione per i soci lavoratori, i lavoratori parasubordinati, gli stagisti, i tirocinanti ed i componenti degli Organi Sociali mediante sessioni mirate e specifiche.

11.6 Garanzie inerenti il sistema di segnalazione whistleblowing

La violazione degli obblighi di riservatezza dei dati del segnalante è considerata alla stregua di una violazione del Modello 231 e sarà sanzionata ai sensi del presente Sistema Disciplinare.
Si ricorda che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo e sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.
È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.
L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.
In ogni caso, è altresì sanzionato il comportamento di chi effettua con dolo o colpa gravi segnalazioni che si rivelano infondate.
Tale comportamento sarà parificato, quantomeno, ad una grave violazione del Modello 231 e del Codice Etico. L'individuazione della relativa sanzione disciplinare dipenderà dal grado di consapevolezza (dolo o colpa grave) del soggetto che ha posto in essere la violazione. Per una disciplina di maggior dettaglio sul tema *whistleblowing* si fa espresso rinvio alla relativa *Policy* che è parte integrante del Modello.

12 VERIFICHE PERIODICHE

Il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo è, per sua natura, uno strumento dinamico e pragmatico; pertanto, il suo costante aggiornamento ne rappresenta una fondamentale condizione di validità ed efficacia. Il presente Modello sarà, dunque, soggetto a verifiche periodiche. Annualmente sarà verificato l'effettivo funzionamento del presente Modello con le modalità stabilite dall'OdV. Inoltre, sarà intrapresa una *review* di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'OdV e dagli altri soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi, della consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto, con interviste a campione o seminari *ad hoc*.
Come esito della verifica, verrà stilato un rapporto da sottoporre all'attenzione dell'A.U. di OLEODINAMICA TOSCANA che evidenzi le possibili manchevolezze e suggerisca le azioni da intraprendere.
Le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice Etico, pur avendo il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel Decreto, una portata diversa seppur integrativa rispetto al Codice stesso.
Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società allo scopo di esprimere dei principi di "*deontologia aziendale*" che vengono riconosciuti come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i soci lavoratori e collaboratori;
- il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi apparentemente a vantaggio dell'Azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo), secondo un doppio meccanismo di responsabilizzazione-incentivazione e, in seconda battuta, sanzionatorio.
- i poteri e le responsabilità siano chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione aziendale;
- i poteri autorizzativi e di firma siano coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.

Allegati:

1. Elenco dei reati-presupposto;
2. Codice Etico;
3. *Policy whistleblowing*;
4. Clausola di adesione al Modello da parte dei fornitori esterni.