BIELLE CONSULTING

Risk, Sustainability & Compliance

Bielle Consulting - Governance, Risk & Compliance Newsletter

N.1 Gennaio 2026

I. Executive Summary

Per i Consigli di Amministrazione e i CEO, l'agenda di gennaio è dettata da tre evidenze emerse con forza nelle ultime settimane:

1. **Il Prezzo del Cartello (Antitrust).** La **maxi-sanzione da 70 milioni di euro** inflitta dall'AGCM al settore delle fonderie e alla loro associazione il 31 dicembre ci ricorda che lo scambio di informazioni commerciali (listini, costi) nei tavoli associativi è una pratica ad altissimo rischio. Il confine tra "attività associativa" e "intesa restrittiva" è sottile e va presidiato.

2. **Niente Incentivi senza Sicurezza e 231.** La Legge di Bilancio 2026 (L. 199/2025) ha reintrodotto l'iperammortamento per gli investimenti 4.0/5.0 (fino al 180%), ma ha inserito una clausola "tagliola": le imprese destinatarie di sanzioni interdittive ex D.Lgs. 231/01 o non in regola con la sicurezza sul lavoro sono escluse dal beneficio. Un infortunio grave o un'indagine per corruzione oggi non costano solo la sanzione, ma bruciano il credito fiscale prodotto dagli incentivi.

3. **La Cyber-Governance è Operativa.** Con le Determinazioni di Natale dell'Agenzia per la Cybersicurezza Nazionale (ACN), scatta il conto alla rovescia per l’aggiornamento annuale del portale ACN (entro il 28 febbraio).

In questo scenario, la newsletter di gennaio offre gli strumenti per trasformare questi vincoli in leve di stabilità aziendale.

II. IL FATTO DEL MESE → Perimetro 231: Il Caso Fonderie e il "Rischio Associativo"

Il 31 dicembre 2025, l'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (AGCM) ha pubblicato il provvedimento di chiusura dell'istruttoria **I866**, sanzionando 16 aziende del settore fonderie e la loro associazione di categoria, **Assofond**, con multe per un totale di **70 milioni di euro**.[20]

La Dinamica del Cartello:
L'Antitrust ha accertato un'intesa restrittiva della concorrenza durata quasi vent'anni (dal 2004 al 2024). L'aspetto più inquietante per i Risk Manager è che il cartello non si basava su riunioni segrete in retrobottega, ma su meccanismi associativi formalizzati.
Le imprese utilizzavano gli "Indicatori Assofond" (indici statistici relativi all'andamento dei costi di materie prime, energia, rottame) non come mero strumento di analisi, ma come parametro automatico per applicare aumenti di prezzo coordinati e simultanei ai clienti.
L'Associazione è stata sanzionata come "facilitatore" necessario dell'intesa, avendo elaborato e diffuso dati che hanno eliminato l'incertezza strategica tra i concorrenti.

Impatto 231 e Governance:

- **Reato Presupposto:** La turbativa della libertà dell'industria e del commercio (art. 513 c.p.) è un reato presupposto 231 (art. 25-bis.1). Sebbene l'intesa anticoncorrenziale in sé (violazione art. 101 TFUE) sia un illecito amministrativo antitrust, eventuali condotte fraudolente o violente a supporto del cartello potrebbero integrare il reato penale.
- **Audit Associazioni e verifica modelli 231:** Le aziende devono urgentemente mappare la loro partecipazione ad associazioni di categoria. Partecipare a "tavoli tecnici" o "comitati prezzi" dove si scambiano dati disaggregati o si discutono strategie commerciali future potrebbero configurare violazioni delle norme antitrust e, in casi più gravi, ricadere nel penale e quindi anche far scattare la responsabilità ai sensi del DLgs 231/01.
  I Modelli 231 devono essere aggiornati prevedendo protocolli specifici per la partecipazione agli eventi associativi (es. divieto di scambio dati sensibili, verbalizzazione degli incontri, training per i manager che partecipano).

III. Dossier Giurisprudenza: La Cassazione interpreta la Sicurezza in maniera sempre più sostanziale

Nel mese di dicembre 2025, la IV Sezione Penale della Corte di Cassazione ha depositato una

serie di sentenze che segnano un punto di svolta nell'interpretazione della responsabilità datoriale per infortuni sul lavoro. Il trend è inequivocabile: la "carta" (documenti formali) non salva più dalla condanna se non corrisponde a una prevenzione "sartoriale" e concreta.

3.1 Il Caso "Eco-balle" e il Principio di Prevedibilità Logica (Sent. n. 38782/2025)

Il Fatto: Un lavoratore impiegato in un impianto di trattamento rifiuti è deceduto dopo essere stato travolto dal crollo di una pila di "eco-balle" (rifiuti compattati e imballati) stoccate nel piazzale aziendale.

La Difesa: L'azienda sosteneva l'imprevedibilità dell'evento, argomentando che le balle erano state impilate secondo prassi e che il cedimento era dovuto a un difetto occulto interno alla balla o a una causa di forza maggiore non diagnosticabile.

La Decisione: La Suprema Corte ha confermato la condanna per omicidio colposo, enunciando un principio cardine: **la prevedibilità del rischio non deve essere microscopica, ma macroscopica e logica.**
La Corte ha stabilito che, **trattandosi di materiale intrinsecamente instabile e deformabile (rifiuti), il rischio di crollo è insito nella natura stessa dello stoccaggio**. Pertanto, il datore di lavoro non doveva prevenire il "cedimento interno" della singola balla, ma **doveva prevenire l'investimento del pedone in caso di crollo.**

L'Errore Organizzativo: La **colpa** risiede nell'aver **permesso la circolazione pedonale in prossimità delle pile senza barriere fisiche di segregazione** (es. muri di contenimento, new jersey in cemento). La sola segnaletica orizzontale (strisce gialle) è considerata inidonea a gestire un rischio di investimento mortale.

Impatto: I **DVR devono** essere revisionati per **includere l'analisi dei rischi "statici" nei piazzali e magazzini.** Le aree di stoccaggio non sono zone neutre, ma reparti produttivi a rischio elevato.

3.2 Delega di Funzioni e "Alta Vigilanza" (Sent. n. 39563/2025)

Il Tema: La validità ed efficacia della delega di funzioni (art. 16 D.Lgs. 81/08) come strumento di esonero dalla responsabilità penale per il Datore di Lavoro/CEO.

Il Principio: La Cassazione ribadisce con forza che **la delega di funzioni**, anche se perfetta nei requisiti formali (atto scritto, data certa, accettazione, requisiti professionali del delegato) e sostanziali (autonomia di spesa), **non cancella l'obbligo di vigilanza del delegante**.
Permane in capo al vertice aziendale un **dovere di "Alta Vigilanza"** (o culpa in vigilando), che non consiste nel rifare il lavoro del delegato (altrimenti la delega sarebbe inutile), ma nel monitorare l'efficacia complessiva del sistema di gestione.

Il "Red Flag": Nel caso di specie, **il verificarsi di infortuni precedenti simili o la presenza di segnalazioni** (es. verbali RLS, audit interni) **ignorate dal delegato, dovevano allertare il delegante**. Il Datore di Lavoro che vede i report di audit "rossi" e non interviene sostituendo il delegato o imponendo correttivi, risponde del reato in concorso.

3.3 Protezioni Aggirabili e Condotta del Lavoratore (Sent. n. 39821/2025)

Il Caso: Un lavoratore subisce l'amputazione di un arto operando su un macchinario le cui **protezioni (carter o microswitch) erano state manomesse o rimosse per velocizzare il ciclo produttivo**. **L'azienda invocava la condotta abnorme** e imprudente del lavoratore.

La Decisione: La Corte ha rigettato il ricorso, affermando che **l'imprudenza del lavoratore non interrompe il nesso causale se il datore di lavoro ha lasciato a disposizione macchinari con sicurezze "facilmente aggirabili" o ha tollerato prassi operative pericolose.**

Conseguenze: Il datore di lavoro ha l'**obbligo di considerare l'errore umano e la tendenza a "fare prima" come rischi prevedibili**. Le **macchine devono essere sicure "a prova di stupido" (o di fretta)**. Se un sistema di sicurezza può essere disattivato con un semplice nastro adesivo o un ponte elettrico senza che il sistema vada in blocco, il macchinario è non conforme e la responsabilità è del datore.

3.4 Responsabilità di Fatto e Lavori in Quota (Sent. n. 39520/2025)

Il Caso: Caduta mortale da un lucernaio durante lavori di manutenzione in copertura.

Il Principio: La sentenza **estende la responsabilità ai soggetti che esercitano "di fatto" i poteri decisionali, indipendentemente dalle qualifiche formali**. Anche il committente che si ingerisce nelle modalità esecutive dei lavori (dando ordini diretti agli operai dell'appaltatore) assume la posizione di garanzia del datore di lavoro di fatto. In tema di lavori in quota**, la mancanza di dispositivi di protezione collettiva** (parapetti) **o individuale** (linee vita) **è una violazione così macroscopica da non ammettere scusanti legate alla condotta del lavoratore**.

IV. Incentivi e Compliance: La clausola su Sicurezza e 231

La Legge di Bilancio 2026 (L. 199/2025) ha segnato il ritorno di uno degli strumenti più significativi per la competitività aziendale: l'Iperammortamento per gli investimenti 4.0/5.0, con aliquote potenziate fino al 180%. Tuttavia, un dettaglio normativo ne subordina l'accesso a condizioni di compliance non formali, ma sostanziali, sul fronte penale e della sicurezza.

La Condizione di Esclusione

La norma stabilisce chiaramente l'esclusione dal beneficio fiscale per tutte le imprese che:

1. Siano destinatarie di sanzioni interdittive ai sensi del D.Lgs. 231/01 (Responsabilità Amministrativa degli Enti).
2. Non siano in regola con la normativa sulla sicurezza sul lavoro (D.Lgs. 81/08).

L'Impatto Strategico (Il Doppio Danno)

Questa disposizione trasforma la compliance e la sicurezza da meri costi o obblighi legali in un asset strategico fondamentale, il cui fallimento produce un "doppio danno":

- **Danno Legale**: L'applicazione della sanzione (pecuniaria, interdittiva, penale) derivante dall'illecito (es. infortunio grave, corruzione, reati ambientali, etc.).
- **Danno Economico/Fiscale**: La revoca o la negazione del credito d'imposta generato dall'Iperammortamento.

Un infortunio grave o l'apertura di un'indagine per un reato presupposto 231 (come la corruzione o il reato colposo in materia di sicurezza) non solo impatta il bilancio con multe e costi procedurali, ma elimina anche il beneficio fiscale atteso su tutti gli investimenti 4.0/5.0.

Azioni Consigliate

Per proteggere l'accesso a questi incentivi, le aziende devono urgentemente:

- **Adottare o Aggiornare il Modello 231**: Assicurarsi che il proprio Modello Organizzativo e di Gestione sia non solo formalmente in essere, ma efficace e aggiornato per coprire i reati-rischio più rilevanti, in particolare quelli legati a sicurezza sul lavoro e corruzione.
- **Audit di Conformità Sicurezza:** Effettuare un audit di conformità sul D.Lgs. 81/08 e verificare la regolarità del Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC), spesso richiesto come prova della "regolarità" contributiva e, indirettamente, della compliance in materia di lavoro, prima di procedere con gli investiementi in iperammortamento

V. L'Agenda delle Authority: Cyber e Whistleblowing

Oltre all'istruttoria dell'AGCOM riportata precedentemente, si riportano altri provvedimenti interessanti delle Authority del mese di Dicembre 2025.

5.1 ANAC: Le Nuove Linee Guida Whistleblowing (Canali Interni)

Con la **Delibera n. 478 del 26 novembre 2025** (pubblicata e resa nota il 12 dicembre 2025), l'ANAC ha approvato le Linee Guida definitive per la gestione dei canali di segnalazione interna.

Punti di Attenzione per le Aziende:

- **La "Morte" dell'Email:** ANAC, recependo il parere del Garante Privacy, sancisce che la posta elettronica (ordinaria o PEC) **non è un canale idoneo** a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, a causa della tracciabilità dei metadati (log) da parte degli amministratori di sistema. L'uso dell'email è ammesso solo se supportato da crittografia end-to-end (PGP) gestita dal segnalante (ipotesi irrealistica). Di fatto, le aziende devono migrare su piattaforme software dedicate (no-log).

- **Canale Orale: È obbligatorio prevedere la modalità orale**. Se si usano linee telefoniche registrate, serve il consenso. In alternativa, deve essere garantito un incontro diretto con

il Gestore entro tempi ragionevoli.

- **Il Gestore della Segnalazione:** Deve essere un s**oggetto (interno o esterno) "autonomo" e "specificamente formato".** Nelle PMI, **non può essere il Datore di Lavoro**. Nelle grandi aziende, l'Ufficio Audit o l'OdV sono candidati naturali, purché non in conflitto di interessi.

- **Coinvolgimento Sindacale:** Le Linee Guida chiariscono il ruolo delle Organizzazioni Sindacali, che devono essere consultate o informate sull'istituzione dei canali, ma non hanno accesso ai dati delle singole segnalazioni.

5.2 ACN (Agenzia Cybersicurezza Nazionale): Il "Go-Live" della NIS 2

Il 24 dicembre 2025, l'ACN ha emanato due Determinazioni Direttoriali che rendono pienamente operativa la Direttiva NIS 2 in Italia, fissando scadenze perentorie.

- **Determinazione n. 379887/2025 (Portale NIS):** Disciplina le modalità di registrazione e aggiornamento delle anagrafiche.
  - **Scadenza Critica:** Entro il **28 febbraio 2026**, tutti i soggetti "Essenziali" e "Importanti" devono completare l'aggiornamento annuale dei dati sul portale.
- **Determinazione n. 379907/2025 (Misure e Incidenti):** Definisce le "misure di sicurezza di base" (crittografia, MFA, backup, gestione vulnerabilità) e la tassonomia degli incidenti significativi.
  - **Termine Adeguamento:** 18 mesi dalla ricezione della notifica di inserimento negli elenchi NIS per le misure di sicurezza; 9 mesi per le procedure di notifica incidenti.
  - **Notifica Rapida:** In caso di incidente significativo, la prima notifica ("allarme") deve partire entro **24 ore** dalla rilevazione.

5.3 Garante Privacy: Sanzioni e Data Breach in Sanità

A dicembre, il Garante Privacy ha continuato la sua azione, con un focus sul settore sanitario. Sono state pubblicate **sanzioni per Data Breach derivanti da attacchi Ransomware in ospedali che non avevano aggiornato i sistemi** (software obsoleti) o segmentato la rete.
Inoltre, è stato s**anzionato un ospedale per la consegna errata di cartelle cliniche cartacee, ribadendo che la privacy non è solo digitale ma anche fisica/logistica**.

Conseguenze: La scusa "**siamo stati attaccati da hacker sofisticati" non regge** se mancano le basi (patch management, MFA). **L'art. 32 GDPR richiede la capacità di ripristinare i dati (Business Continuity), non solo di proteggerli.**

VI. Sostenibilità (ESG): Arrivano le Guide Operative

per le PMI

6.1 EFRAG e lo Standard VSME per le PMI

L'11 dicembre 2025, l'EFRAG (European Financial Reporting Advisory Group) ha rilasciato tre nuove guide operative per supportare l'applicazione dello standard volontario VSME (Voluntary Standard for SMEs).
Le guide, denominate C2, C3 e C7, offrono istruzioni pratiche su come rendicontare:

- **C2:** Politiche e azioni di sostenibilità (es. piano di efficientamento energetico).
- **C3:** Target di riduzione delle emissioni (Scope 1 e 2).
- **C7:** Incidenti negativi sui diritti umani e sulla forza lavoro.

Rilevanza Strategica:
Anche se lo standard è "volontario", esso diventerà lo standard de facto richiesto dalle banche per l'erogazione del credito (Linee Guida EBA) **e dalle grandi imprese capofiliera per qualificare i fornitori. Le PMI che adottano oggi il VSME si garantiscono un vantaggio competitivoper il 2026.**

6.2 Direttiva Omnibus (Stop-the-Clock)

Il 16 dicembre 2025, il Parlamento Europeo ha approvato definitivamente la cosiddetta "Direttiva Omnibus".

Principali cambiamenti:

- Innalzamento delle soglie dimensionali per l'obbligo di rendicontazione (1000 dipendenti, 450M fatturato).

- Rinvio dell'applicazione della CSDDD (Due Diligence) al 2029 per la prima fascia di imprese.

Attenzione: Questo "stop-the-clock" è una tregua normativa, non commerciale. Le pressioni del mercato (clienti e investitori) per ottenere dati ESG rimangono invariate.

VII. Azioni Prioritarie Consigliate

Alla luce delle evidenze di dicembre 2025, Bielle Consulting raccomanda:

1. **Check "Incentivi & 231"**
   - **Obiettivo:** Proteggere l'accesso all'Iperammortamento (L. 199/2025).
   - **Azione:** adottare un Modello organizzativo ai sensi del DLgs 231/01. Nel caso in cui il Modello sia stato adottato, verificare che mantenga i requisiti di adeguatezza e le eventuali necessità di aggiornamento.
     Effettuare audit di conformità su Sicurezza e Contributi (DURC) prima di prenotare i beni.

2. **Audit "Partecipazione Associativa"**
    - **Obiettivo:** Evitare sanzioni Antitrust
    - **Azione:** Mappare tutte le associazioni di categoria a cui l'azienda è iscritta. Definire delle regole per i manager partecipanti a non condividere/ricevere dati sensibili su prezzi e strategie.
      Valutare se considerare la partecipazione alle associazioni di categoria come attività sensibili ai fini del Modello 231.
3. **Aggiornamento annuale dei dati su portale ACN**
    - **Obiettivo:** Compliance NIS 2 (Scadenza 28/02).
    - **Azione:** Per i soggetti essenziali e importanti: completamento dell'aggiornamento annuale dei dati su portale ACN.
4. **Revisione Layout Logistici (Safety)**
    - **Obiettivo:** Mitigare rischio "Eco-balle" (Cassazione 38782).
    - **Azione:** prevedere un'ispezione visiva dei piazzali di stoccaggio. Se ci sono pedoni vicino a carichi impilati senza barriere fisiche, intervenire immediatamente con opere di segregazione.

Contattateci per ulteriori approfondimenti e per un assessment preliminare!

Studio Bielle Consulting Srl

📍Via Thaon di Revel, 21 - 20159 Milano

📪info@bielleconsulting.com

☎️ +39 3481505622 - +39 3460875317