ilfer S.p.A. INDUSTRIA LAVORAZIONE FERRO
Rottami ferrosi e inossidabili per acciaierie

Modello di Organizzazione e Gestione 231

Parte Generale

Sommario

Premessa

La Società ILFER - INDUSTRIA LAVORAZIONE FERRO S.P.A. è un'azienda specializzata nel settore del recupero e preparazione per il riciclaggio di materiali ferrosi e non ferrosi.

In considerazione delle possibili problematiche giuridiche connesse a tale attività (con particolare riferimento a quelle legate a tematiche ambientali e di salute e sicurezza sul lavoro), la Società, pur consapevole che la sua adozione sia solo facoltativa, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali dotarsi di un Modello di Organizzazione e Gestione che risponda alle finalità e alle prescrizioni richieste dal Decreto Legislativo 231/2001.

E' infatti sua opinione che la redazione ed il costante aggiornamento del Modello possano contribuire non solo a limitare il rischio di commissione di eventuali reati (con l'efficacia esimente prevista dalla legge) ma anche a migliorare la propria operatività interna.

I valori etici e la Mission della Società

I valori etici della Società, controllata dalla Famiglia Niselli fin dalla sua costituzione risalente al 1973, sono ben evidenziati nel sito web istituzionale:

"*La Ilfer ha acquisito tutte le certificazioni obbligatorie e volontarie per operare con efficienza e professionalità nel settore del recupero dei materiali metallici con procedure idonee a conciliare le logiche industriali con il rispetto delle normative ambientali e della sicurezza sul lavoro, nella consapevolezza che la crescita e lo sviluppo passano innanzitutto attraverso il rispetto dell'ambiente, della salute e della sicurezza.*

La specializzazione e le competenze industriali, basate su una approfondita conoscenza dei mercati di riferimento e dei materiali trattati ed un'adeguata organizzazione impiantistica, recentemente rinnovata sia in termini dimensionali che tecnologici, consentono alla società di poter soddisfare al meglio le esigenze del cliente-consumatore siderurgico.

Una lunga storia di consolidati rapporti commerciali e di sana competitività testimoniano come affidabilità, correttezza e professionalità possano favorire il raggiungimento degli obiettivi di sviluppo, che è tale solo nel rispetto di quello degli altri".

Una intera sezione del sito web, qui di seguito trascritta, è dedicata alla Mission aziendale:

"*La Ilfer S.p.A. è pienamente consapevole che una responsabile strategia economica, rivolta anche alle problematiche ambientali, risulta essere essenziale per il proprio successo e per quello dei propri clienti.*

La Ilfer S.p.A. riconosce, inoltre, che il miglioramento continuo delle proprie prestazioni conduce a significativi vantaggi commerciali ed economici soddisfacendo, nello stesso tempo, le attese di miglioramento ambientale presenti nel contesto territoriale in cui opera.

La Ilfer S.p.A. si impegna, pertanto, a perseguire una politica di continuo miglioramento delle proprie performance minimizzando, ove tecnicamente possibile ed economicamente sostenibile, ogni impatto negativo delle proprie attività nei confronti dell'ambiente.

L'azienda intende:

- *assicurare che le proprie attività siano svolte rispettando gli obblighi di conformità ed i requisiti applicabili previsti;*
- *valutare periodicamente i rischi, sia strategici che operativi, collegati alle attività svolte e le opportunità di miglioramento che si dovessero presentare, sia in termini di servizi resi al cliente che di efficienza operativa e tutela ambientale;*
- *individuare obiettivi ed azioni, da integrare con i programmi di sviluppo aziendale, per limitare i rischi maggiormente significativi;*
- *aumentare la consapevolezza del personale interno mediante il miglioramento della comunicazione e della condivisione delle informazioni;*
- *aumentare l'efficienza impiantistica sia in termini di performance operativa che energetica;*
- *introdurre sistemi di controllo degli indicatori di prestazione sempre più avanzati;*
- *minimizzare la produzione di rifiuti, favorendone il recupero, ove possibile ed economicamente sostenibile;*
- *ampliare il dialogo con le parti interessate, fornendo adeguate informazioni sulle modalità d'impiego e smaltimento dei rifiuti e sui servizi forniti al riguardo;*
- *dare preferenza a quei fornitori che adottano tecnologie pulite ed operano secondo sistemi di gestione ambientale e della qualità;*
- *mantenere attivo, mediante monitoraggio e miglioramento continuo, il sistema di gestione integrato conforme alle norme UNI EN ISO 9001:2015 e UNI EN ISO 14001:2015 e ai Regolamenti (EU) n.333/2011 e n.715/2013 sulla qualità dei rottami metallici e di rame;*
- *fornire prodotti ottenuti mediante operazioni di recupero e di trattamento dei rifiuti conformi ai criteri stabiliti dai regolamenti europei e comunque secondo criteri di qualità ambientale;*
- *fornire prodotti e servizi che soddisfino sempre i requisiti contrattualmente richiesti e, laddove possibile, le necessità e le aspettative anche non espresse dei clienti;*
- *attuare ogni sforzo organizzativo, operativo e tecnologico per prevenire ogni forma di inquinamento mediante il controllo e la gestione degli scarichi, delle emissioni e dei rifiuti, grazie agli impianti appositamente presenti in azienda;*
- *promuovere il coinvolgimento di tutto il personale aziendale, e di quello esterno che opera per nostro conto, alle argomentazioni ambientali e di sicurezza/salute;*
- *comunicare, diffondere e promuovere la presente politica all'interno dell'organizzazione e a tutte le parti interessate, mediante adeguati metodi di sensibilizzazione e motivazione che rendano condivisi gli obiettivi e i programmi;*
- *assicurare l'impegno a contenere la diffusione epidemica del virus COVID-19*

attraverso l'attuazione dei protocolli previsti.

Definizioni

Il presente documento descrive il Modello di Organizzazione e di Gestione adottato da Ilfer SpA al fine di prevenire la realizzazione dei reati previsti dal Decreto Legislativo 231/2001.

I termini qui riportati saranno utilizzati con il seguente significato:

- "D.Lgs. 231" o, più semplicemente, "Decreto": il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante «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» ed ogni sua successiva modifica ed integrazione;
- "Modello 231" o "MOG": il Modello di Organizzazione e Gestione ex art. 6, c. 1, lett. a), del D.Lgs. 231/2001;
- "Società" o "Ente": la Società "Ilfer - Industria Lavorazione Ferro S.p.A." per cui il presente Modello è stato redatto;
- "Soggetti Apicali": le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società - o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia funzionale, se presente - nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società (art. 5, comma 1, lettera a) del D.Lgs. n. 231/2001)
- "Sottoposti": le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei Soggetti apicali (art. 5, comma 1, lettera b) del D. Lgs. n. 231/2001);
- "Fornitori": le controparti contrattuali della Società quali, ad esempio, gli appaltatori ed i fornitori di opere, di beni e servizi nonché tutti coloro con i quali l'Ente stabilisce forme di collaborazione;
- "Organismo di Vigilanza" o "ODV": l'Organismo dotato di autonomi poteri di vigilanza e controllo cui è affidata la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello avente i requisiti di cui all'art. 6, comma 1, lettera b) del D.Lgs. n. 231/2001 e di curarne l'aggiornamento;
- "Mansionario": il documento, predisposto dalla Società, nel quale vengono descritti ruoli e responsabilità degli organi aziendali.

Struttura del Modello

Il Modello è formato da una Parte Generale ed una Speciale.

La Parte Generale, composta da un'unica Sezione, illustra la struttura complessiva del Modello e la normativa di riferimento e spiega le modalità - e le finalità - per cui la Società ha deciso di dotarsene.

La Parte Speciale è composta da varie Sezioni.

La prima descrive le modalità con cui si è proceduto alla Valutazione dei Rischi. Il dato di partenza è il c.d. Rischio Inerente Astratto, determinato dal legislatore e calcolato sulla base delle sanzioni irrogate. Da tale dato, per ciascuna Categoria, si è quindi proceduto alla valutazione:

- della *Rilevanza*, finalizzata ad escludere le categorie di illeciti che non hanno attinenza con l'attività dell'Ente;
- del *Rischio Concreto*, sulla base delle concrete probabilità di commissione dell'illecito e dell'impatto che subirebbe l'Ente in caso di verificazione se non avesse adottato presìdi, controlli o altri fattori di calmieramento del rischio;
- dell'efficacia dei *Fattori Generici di calmieramento del Rischio* (principalmente: segregazione delle funzioni, sistema di deleghe e poteri, trasparenza e tracciabilità delle operazioni e dei flussi finanziari, flussi informativi), idonei a presidiare in modo trasversale il rischio-reato per tutte le Categorie di reati;
- del *Rischio residuo*, valutato alla luce sia dei Fattori generici di calmieramento sopra menzionati che dell'adeguatezza, efficacia ed efficienza del *Sistema di Controllo Interno*, tenuto conto delle aree e delle attività aziendali a rischio reato e, in tale ambito, delle possibili modalità attuative degli illeciti *(Risk Assessment)*.

A quest'ultimo proposito si precisa che nel Sistema di Controllo Interno rientrano:

- le funzioni, interne ed esterne, specificamente deputate al controllo dell'attività (ad es. il Responsabile della Sicurezza o il Collegio Sindacale);
- i presìdi ed i controlli, variamente denominati, deputati a calmierare il rischio reato. Tra essi possiamo ricordare lo Statuto, i processi, i regolamenti, gli ordini di servizio, le note operative etc. e quant'altro rappresenti una prassi operativa più o meno formalizzata, oltre al testo del Decreto Legislativo 231/2001.

Seguono, nella Parte Speciale, le Sezioni relative:

- all'elencazione delle Categorie di Reato rilevanti ai fini 231;
- per ciascuna Categoria, all'elencazione dei Reati che ne fanno parte;
- sempre per ciascuna Categoria, all'individuazione delle principali *Aree di rischio*;
- alla descrizione del Sistema dei Flussi informativi.

Possono completare la Parte Speciale alcuni prospetti e tabelle riepilogative redatte facendo uso di una procedura software data in uso all'ODV.

Nota bene

Sono parte integrante del Modello 231 tutti i documenti, variamente denominati (Policy, Linee Guida, Regolamenti, Processi, Circolari, Note Operative, Ordini di Servizio etc., comprese le procedure ricavabili dal gestionale aziendale), che regolano l'organizzazione ed il funzionamento della Società. Tali documenti, nella loro ultima versione, devono considerarsi a tutti gli effetti come facenti parte del complesso dei presìdi e dei controlli finalizzati a calmierare il rischio-reato. Ne consegue che, anche se non espressamente richiamati nella Parte Speciale, essi dovranno essere consegnati a chi faccia richiesta di copia integrale del Modello.

Principi generali per l'elaborazione del Modello

I princìpi generali su cui è stato elaborato il Modello sono stati i seguenti:

1. **Specificità** - Le attività di analisi e i meccanismi di gestione del rischio descritti nel MOG sono stati elaborati tenendo conto della concreta organizzazione di Ilfer e dell'attività da essa svolta, come risultante dagli accertamenti svolti presso la Struttura e dai colloqui avuti con il personale addetto.

2. **Adeguatezza** - Poiché un Modello è adeguato solo quando dimostra la reale capacità di prevenire i comportamenti non voluti, nella sua redazione sono state rispettate le seguenti indicazioni, tratte dalla giurisprudenza più recente:

- espressa indicazione delle fattispecie illecite rispetto alle quali l'esposizione della Società risultata particolarmente sensibile o, al contrario, trascurabile;
- bilanciamento tra i presìdi esplicitati nel Modello ed il rinvio all'impianto documentale esistente;
- richiamo a procedure e regolamenti, ove esistenti;
- menzione dei controlli di primo livello (di linea, insiti nelle procedure operative) e quelli di secondo e/o terzo livello (ad es. Collegio Sindacale, Commercialista incaricato della redazione della contabilità e del bilancio);
- disamina delle vicende giuridicamente rilevanti che hanno visto coinvolta la Società o il suo personale;
- coordinamento e integrazione del Modello con eventuali altri sistemi di gestione e controllo aziendale, prevalentemente informatici.

3. **Attuabilità** - Le misure organizzative ed i processi di lavoro devono essere concretamente attuabili in riferimento alla struttura dell'Ente e ai suoi processi operativi.

4. **Efficienza** - Il sistema dei controlli interni deve essere coerente con le caratteristiche dell'Ente e la complessità del Modello, con riferimento anche alla sostenibilità in termini economico-finanziari ed organizzativi.

5. **Dinamicità** - Il Modello e tutta la documentazione ad esso attinente devono essere oggetto di una costante attività di verifica e aggiornamento, attraverso un'analisi periodica e/o continuativa della sua efficacia ed efficienza.

6. **Unità** - Il Modello organizzativo deve essere sviluppato procedendo a una valutazione dei rischi e dei processi sensibili che abbracci l'intera organizzazione dell'Ente e non anche una sola parte.

7. **Condivisione** - La diffusione nell'Ente dei principi stabiliti nel Modello garantisce l'attenzione al rispetto delle regole da parte di tutti coloro che lavorano per e con l'Ente stesso.

La normativa di riferimento

Il D. Lgs. 231/2001, emanato in attuazione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, ha inteso conformare la normativa italiana in materia di responsabilità degli enti a quanto stabilito da alcune Convenzioni internazionali ratificate dal nostro Paese, tra cui la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

La sua entrata in vigore ha portato all'introduzione di una forma di responsabilità amministrativa degli enti, autonoma rispetto alla responsabilità penale delle persone fisiche autrici dei reati, derivante dalla commissione - o dalla tentata commissione - di alcuni illeciti espressamente richiamati dal Decreto (c.d. "reati presupposto").

Scopo della disciplina è quello di coinvolgere gli Enti nella punizione di reati che sono stati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio.

Requisito essenziale per la imputabilità dell'Ente è che tali reati siano stati commessi da soggetti (apicali o sottoposti) nell'interesse o a vantaggio dell'Ente medesimo. Quest'ultimo, infatti, non risponde se gli illeciti sono stati perpetrati nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5 comma 2). L'interesse sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'ente, indipendentemente dal fatto che poi tale obiettivo sia stato raggiunto; il vantaggio sussiste invece quando l'ente ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal reato un risultato positivo, anche se non necessariamente di natura economica.

In caso di commissione di un reato-presupposto, l'Ente sarà chiamato a dimostrare - ed il Giudice a valutare - se abbia adottato ed efficacemente attuato quei presìdi di organizzazione e controllo che potevano impedire la commissione dell'illecito (a partire dal Modello 231), provando altresì la loro elusione fraudolenta da parte dall'autore del reato. In caso di esito positivo, la Società sarà esonerata da responsabilità. In caso contrario, per l'Ente sono invece previste sanzioni pecuniarie di rilevante entità, oltre alla possibile applicazione di 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 ed il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

I Reati

Entrando più nel particolare, il Decreto distingue tra reati commessi da soggetti apicali (la cui individuazione deve essere effettuata tenendo conto delle mansioni e delle funzioni in concreto svolte da ciascun soggetto e dalla conseguente capacità di esercitare un'influenza significativa sulla Società o su un ramo di essa) e reati commessi da sottoposti (sostanzialmente costituiti da tutti coloro che sono legati all'Ente da rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato, nonché i collaboratori esterni).

I reati commessi da soggetti apicali

L'art. 6 stabilisce che, in caso di reato commesso da un soggetto apicale (dovendosi intendere per esso colui che riveste funzioni di rappresentanza dell'Ente - ad es. il Presidente - colui che amministra o dirige l'Ente - ad es. un Consigliere di Amministrazione o un Direttore Generale - o colui che esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo di parte della Società – ad es. un Direttore Amministrativo con autonomia di funzioni e spesa), l'Ente è esonerato da qualunque responsabilità se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un Organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (ODV – Organismo di Vigilanza);
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo preposto.

Ciò sempre che il fatto-reato sia stato commesso eludendo fraudolentemente i controlli ed i presidi adottati dalla Società.

In buona sostanza, nel caso di reato commesso da soggetti apicali sussiste in capo all'Ente una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica e, quindi, la volontà dell'Ente stesso; una presunzione, quest'ultima, che solo l'adozione del Modello e la relativa dimostrazione della sussistenza delle succitate condizioni consente di superare.

In tal caso, pur sussistendo la responsabilità personale in capo al soggetto apicale autore materiale del reato, l'Ente non è comunque responsabile anche laddove tale Soggetto abbia agito nell'interesse oppure a vantaggio della Società.

I reati commessi da sottoposti

Analogamente, l'art. 7 del Decreto stabilisce la responsabilità amministrativa dell'ente per i reati dei sottoposti, se la loro commissione è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza.

In tale ipotesi, l'inosservanza di detti obblighi è esclusa se l'Ente dimostra di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Pertanto, nell'ipotesi prevista dal succitato art. 7, contrariamente a quella di cui all'art.6, l'adozione del Modello di organizzazione costituisce una presunzione a suo favore, comportando l'inversione dell'onere della prova a carico dell'accusa che dovrà, quindi, dimostrare la mancata adozione ed efficace attuazione del Modello.

Le fattispecie di reato

La Sezione III del Decreto richiama i reati per i quali è configurabile la responsabilità amministrativa degli enti specificando l'applicabilità delle sanzioni per gli stessi.

Le prime versioni del Decreto, per via dell'origine comunitaria della disciplina in chiave anticorruzione, si riferivano ad una serie di reati tutti sostanzialmente riconducibili ai rapporti con la Pubblica Amministrazione, con l'obiettivo di sanzionare condotte di tipo corruttivo volte ad agevolare l'attività d'impresa. Nel corso degli anni l'elenco si è però notevolmente esteso, fino a ricomprendere gran parte delle fattispecie illecite riconducibili all'attività d'impresa.

Qui di seguito vengono elencate alcune tipologie di reato richiamate dal Decreto:

- vari delitti contro la Pubblica Amministrazione
- falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo
- reati societari, compresa la corruzione tra privati
- reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
- delitti contro la personalità individuale
- reati e illeciti amministrativi di manipolazione del mercato e di abuso di informazioni privilegiate
- 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
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita
- reati informatici
- delitti di criminalità organizzata
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore
- delitti contro l'industria e il commercio
- reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
- relativi a pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
- reati ambientali
- reati di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
- reati di razzismo e xenofobia
- reati transnazionali

- reati relativi alle attività di filiera degli oli vergini di oliva
- reati contro le frodi sportive
- reati fiscali

precisando che il loro numero è in continuo aumento.

Come è facile intuire, non tutte le categorie di reato sono riconducibili all'attività effettivamente svolta dell'Ente (anzi: alcune di esse ne sono completamente estranee). Di ciò si terrà conto nella Parte speciale del presente Modello, in cui la valutazione del rischio-reato è tarata sulla attività effettivamente svolta dalla Società e limitata alle sole categorie di illeciti in concreto rilevanti.

Si noti anche che non tutti i reati sono dolosi, ovvero per la cui realizzazione è necessaria la volontà e la consapevolezza della loro realizzazione. Alcuni sono colposi, come quelli in materia di salute e sicurezza sul lavoro e taluni reati ambientali. Tale precisazione è importante sia per determinare la soglia di accettabilità del rischio reato (di cui si dirà nei paragrafi che seguono), sia per la concreta individuazione dei sistemi di controllo preventivo.

È importante anche sottolineare che i reati previsti dal Decreto, per comportare la responsabilità dell'Ente, non necessariamente devono essere commessi, essendo rilevante anche il solo tentativo. L'art. 26 co. 1 stabilisce che, nei casi di realizzazione nella forma di tentativo dei delitti, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) siano semplicemente ridotte da un terzo alla metà, salvo precisare che ne sarà esclusa l'irrogazione laddove la Società "impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento".

Il contenuto del Modello

I requisiti del Modello

Il D.Lgs. 231 attribuisce un valore esimente al Modello di Organizzazione e Gestione nella misura in cui quest'ultimo risulti idoneo a prevenire i reati di cui al citato Decreto e, al contempo, le sue indicazioni vengano efficacemente attuate da parte degli organi dirigenti (in primis il Consiglio di Amministrazione).

Tale Modello, come sopra accennato, deve dunque rispondere ai seguenti requisiti:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi Reati 231;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Gli obiettivi

Con l'introduzione del Modello 231 la Società, attraverso l'individuazione delle attività sensibili ex D.Lgs. 231 e la definizione di prassi operative idonee a prevenire i reati, si propone i seguenti obiettivi:

- rendere consapevoli tutte le persone facenti parte della struttura associativa, sia di governo sia esecutiva, che eventuali comportamenti illeciti possono comportare sanzioni penali ed amministrative sia per il singolo che per l'Ente;
- garantire l'esistenza di idonei presidi e controlli volti a garantire ed assicurare la correttezza dei comportamenti della Struttura stessa e delle persone che la rappresentano, nel rispetto della normativa esterna ed interna;
- rafforzare i meccanismi di controllo, monitoraggio e sanzionatori atti a contrastare la commissione di reati;
- enfatizzare le scelte in materia di conformità, di etica, di trasparenza, di correttezza perseguite dalla Società, come pubblicizzate anche sul sito internet.

Obiettivo ultimo dell'adozione del Modello è, in definitiva, ottenere l'esonero da responsabilità della Società per fatti-reati commessi dai suoi esponenti aziendali e dai suoi dipendenti, provando che:

i. in caso di reato presupposto commesso dai cosiddetti "soggetti apicali":

a) l'organo dirigente ha adottato (e provato di avere efficacemente attuato) prima

della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi ed ha affidato ad un proprio organismo, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, l'onere di vigilare e di curare il loro aggiornamento;

b) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione ovvero non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di controllo di cui al precedente punto 1.

ii. in caso di reato presupposto commesso da persone sottoposte alla direzione e alla vigilanza di un apicale:

a) non vi è stata inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Tale inosservanza è in ogni caso esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'onere di provare l'avvenuta adozione delle misure preventive ricadrà sulla Società nel solo caso in cui l'autore del reato sia un soggetto apicale. Qualora, al contrario, l'autore del reato sia un soggetto sottoposto all'altrui direzione o vigilanza, l'onere probatorio relativo alla mancata adozione delle misure preventive spetterà all'Autorità Giudiziaria.

Se quello sopra menzionato è lo scopo principale dell'adozione del Modello, non è da sottacere un ulteriore importante obiettivo: eseguire una check list dell'attività (processi, presidi organizzativi e documentali, controlli) e procedere, anche attraverso il lavoro dell'Organismo di Vigilanza e la sua interlocuzione con gli organi di governo, ad un loro costante monitoraggio.

L'implementazione del Modello si inserisce infatti in una più ampia politica aziendale volta, unitamente ad altri strumenti di governance (a partire dal Codice Etico, di cui - se assente - si suggerisce l'adozione) a sensibilizzare coloro che operano in nome e per conto della Società affinché tengano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e conformi alle normative interne, tali da prevenire il rischio di commissione di reati o quantomeno ridurre tale rischio ad un livello di accettabilità, come meglio spiegato nel paragrafo successivo.

La definizione di rischio accettabile

E' impossibile pretendere che un un sistema di controllo dia garanzie assolute sul fatto che un rischio non sfoci mai in un fatto illecito. Quello che invece si può ragionevolmente pretendere è che il rischio di verificazione di tale fatto illecito sia minimizzato e ridotto ad un livello "accettabile".

Più in particolare, il rischio è considerato accettabile quando il controllo aggiuntivo per evitare il verificarsi di un evento ha un costo superiore a quello della risorsa da proteggere.

Ai fini 231, la soglia di accettabilità è rappresentata, nei *reati dolosi*, da

un sistema di prevenzione
tale da non potere essere aggirato
se non attraverso una condotta fraudolenta
da parte dell'autore materiale del reato

Infatti, l'art. 6 del decreto prevede che l'Ente non risponda del reato se, tra le altre cose, riesce a provare che (lettera c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione.

Per i *reati colposi* il concetto di "elusione fraudolenta" appare difficilmente compatibile, mancando la necessità che vi sia stata volontà dell'evento lesivo, sia esso costituito dall'integrità fisica dei lavoratori o dell'ambiente. In questi casi, si è sostenuta la necessità di riferire il requisito dell'elusione fraudolenta del modello alla sola condotta inosservante della regola cautelare. Ne consegue, secondo tale interpretazione, che l'Ente, per andare esente da responsabilità, dovrebbe solo fornire la prova che non vi è stato alcun accordo con l'autore materiale del reato per eludere il modello. Dimostrazione, quest'ultima, compatibile con i reati colposi.

Da ciò, inoltre, l'ulteriore corollario secondo cui

il rischio, nei reati colposi, è considerato accettabile
quando l'evento dannoso si è verificato
solo perché c'è stata una violazione delle regole del MOG
e delle normative di legge poste a presidio.

Gli altri elementi fondamentali del Modello 231

Completano il Modello i seguenti elementi:

- il **SISTEMA ORGANIZZATIVO**, costituito dall'insieme organico di principi, regole, disposizioni, schemi organizzativi relativi alla gestione ed al controllo dell'attività sociale e strumentali, tra l'altro, alla realizzazione ed alla diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato alla prevenzione della commissione, o della tentata commissione, dei reati previsti dal Decreto. Ne fanno parte:

  - lo Statuto sociale;
  - le deliberazioni del Consiglio di Amministrazione;
  - le indicazioni del Collegio Sindacale;
  - la normativa interna.

Tali disposizioni possono essere scritte od orali, di applicazione generale o limitate a categorie di soggetti od individui, permanenti o temporanee.

- l'**ORGANISMO DI VIGILANZA**, che è l'organo dell'Ente a cui è affidata la

responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento.

La redazione del Modello

Le attività svolte nella redazione del Modello e del presente aggiornamento sono state le seguenti:

a. Identificazione dei processi sensibili al rischio reato

La Società, in ossequio a quanto previsto dall'art. 6 co. 2 lett. a), ha individuato le cosiddette "aree sensibili" o "a rischio", cioè i processi esposti al rischio di commissione di uno dei Reati 231.

In particolare, tale attività si è sostanziata:

- nella disamina della struttura aziendale, identificando soggetti apicali e sottoposti;
- nella individuazione dei processi aziendali, dei loro presìdi documentali (Codici, Regolamenti, Ordini di Servizio, Note Operative) e dei relativi controlli;
- nella analisi dei reati previsti dal Decreto e individuazione delle possibili modalità di realizzazione della condotta illecita all'interno dei processi di lavoro (anche attraverso l'esemplificazione di alcune fattispecie concrete);
- nella individuazione della probabilità di accadimento del reato in relazione alla specifica attività sensibile precedentemente individuata.

L'esito di tale attività di verifica è riportato nella Parte Speciale. Si precisa che si tratta di un *work in progress*, tenuto conto che al suo interno saranno riportati di volta in volta i risultati del lavoro di costante valutazione ed aggiornamento da parte dell'Organismo di Vigilanza, che li sottoporrà alla disamina degli Organi di governo.

Le attività sensibili (ex art.6 co.2 lett. a)

Nel corso dell'analisi effettuata sono stati espressamente individuati, per ogni attività sensibile, gli strumenti del Sistema organizzativo interno (Regolamenti, Controlli etc.) posti a presidio, valutandone il grado di idoneità rispetto alla capacità di prevenzione dei comportamenti illeciti.

Per l'individuazione delle attività sensibili è stata analizzata, insieme al personale della Società, la realtà operativa aziendale. In particolare, per ogni attività a potenziale rischio di commissione reati sono stati raccolti i seguenti dati:

- l'effettivo svolgimento dell'attività sensibile presso la struttura, al fine di limitare l'analisi al perimetro di effettivo rischio aziendale;
- il soggetto responsabile dell'attività;
- la descrizione delle modalità di svolgimento del processo anche in termini di livello di definizione delle procedure rispetto all'obiettivo di prevenire la commissione del reato;
- le contromisure adottate (normativa, poteri di firma e poteri autorizzativi,

segregazione dell'attività, tracciabilità, altri presidi);
- l'indicazione delle criticità emerse e delle aree di miglioramento, sempre in ottica di prevenzione dei reati.

Le risultanze di tale analisi costituiscono, come sopra precisato, il contenuto della Parte Speciale del presente Modello.

Il sistema organizzativo ed i controlli interni

La Società ha provveduto a documentare il proprio sistema organizzativo ed i relativi meccanismi di funzionamento, consapevole della necessità di aggiornarlo per adeguarsi ai requisiti richiesti dalla normativa di settore.

I principali riferimenti documentali che regolano l'organizzazione della Società - e che sono stati esaminati ai fini della redazione del Modello - sono:

- lo Statuto, che costituisce il documento fondamentale su cui è basato il sistema di governo societario: definisce, la sede, l'oggetto sociale, il capitale sociale, nonché i compiti e le responsabilità dei Soggetti apicali;
- il Mansionario delle funzioni, a valere quale Regolamento Interno, che descrive la struttura organizzativa e i processi di lavoro della Società, gli organi di governo, i compiti e le responsabilità delle unità organizzative;
- l'Organigramma;
- i Processi aziendali.

Relativamente a questi ultimi la Società, allo scopo di descrivere il corretto svolgimento delle attività aziendali, ha rappresentato graficamente, facendo uso di diagrammi a blocchi, numerose procedure (vendita e acquisto, gestione di rifiuti e rottami, intermediazione etc), riportando per ognuna di esse l'Unità Organizzativa interessata, la descrizione dell'attività ed alcune brevi note esplicative.

Completano il Sistema Organizzativo le autorizzazioni e le certificazioni necessarie per lo svolgimento dell'attività, alcune delle quali pubblicate sul sito web (http://ilferspa.com/documenti). Tra esse ricordiamo:

- l'Autorizzazione Unica Ambientale;
- l'iscrizione all'Albo Nazionale dei Gestori Ambientali (intermediazione e commercio di rifiuti non pericolosi e/o pericolosi senza detenzione; raccolta e trasporto di rifiuti speciali non pericolosi; lavorazione, preparazione, demolizione, bonifica di materiali ferrosi da recupero, centro di raccolta e rottamazione);
- la certificazione di conformità del proprio Sistema di Gestione alle disposizioni di cui all'articolo 5 ed Allegato I del regolamento UE 715/2013 (recante i criteri che determinano quando i rottami di rame cessano di essere considerati rifiuti ai sensi della direttiva 2008/98/CE del Parlamento europeo e del Consiglio)
- la certificazione di conformità del proprio Sistema di Gestione della Qualità alle disposizioni di cui all'articolo 6 ed Allegati I e II del regolamento UE 333/2011 (recante i criteri che determinano quando alcuni tipi di rottami metallici cessano di essere considerati rifiuti ai sensi della direttiva 2008/98/CE del Parlamento europeo e del Consiglio - Ferro, Acciaio ed Alluminio);
- la certificazione UNI EN ISO 9001:2015 per i settori IAF 24, 29 e 39 (Recupero, preparazione e vendita di cascami e rottami metallici destinati alla rifusione attraverso le operazioni di raccolta e trasporto, selezione, riduzione volumetrica, commercio di materiali metallici ed intermediazione di rifiuti pericolosi e non);
- la certificazione UNI EN ISO 14001:2015 per i settori IAF 24, 29 e 39 (Recupero,

preparazione e vendita di cascami e rottami metallici destinati alla rifusione attraverso le operazioni di raccolta e trasporto, selezione, riduzione volumetrica, commercio di materiali metallici ed intermediazione di rifiuti pericolosi e non)

A proposito dei sistemi di certificazione, la Società è consapevole che la loro adozione non può metterla al riparo da responsabilità da reato, per via della diversa funzione rispetto ai modelli di organizzazione e gestione previsti dal decreto 231. E' però indubbio che implementare un sistema certificato di misure organizzative e preventive è sintomatico di una cultura aziendale di trasparenza e rispetto delle regole, che costituisce la base per la costruzione di modelli idonei ed adeguati a prevenire la commissione di reati.

Tipologie di controllo

Il sistema dei controlli interni della Società è caratterizzato da un triplo sistema di controllo:

Di 1° livello

rappresentato dai c.d. "Controlli di linea", aventi lo scopo di assicurare il corretto svolgimento delle operazioni ed effettuati dalle stesse strutture che pongono in essere tali operazioni o incorporati nelle procedure, anche informatiche, utilizzate dalla Società.

Di 2° livello

rappresentato dai controlli sulla gestione dei rischi e sulla conformità normativa effettuati da soggetti competenti in materia ed indipendenti da quelli di 1° livello (nel caso di Ilfer: da responsabili interni delle funzioni e da consulenti/società di consulenza esterne), finalizzati a presidiare l'attività minimizzando il rischio di non conformità e quello reputazionale ad esso collegato.

Di 3° livello

rappresentato dalla c.d. revisione interna, eseguita dal Collegio Sindacale. Si precisa che nel caso di Ilfer le attività di tenuta della contabilità e di redazione del bilancio sono svolte internamento senza fare ricorso a commercialisti e/o esperti contabili esterni.

I principi di controllo

In linea generale, i principi di controllo che devono sovrintendere all'attività dell'Ente possono essere così riassunti:

- ogni operazione deve essere documentabile e successivamente verificabile;
- la verificabilità deve essere garantita nel tempo attraverso misure, anche informatiche, che prevengono la perdita e l'alterabilità dei dati;

- ogni processo non può essere svolto in autonomia da un solo soggetto (c.d. principio di segregazione);
- i poteri dei singoli, oltre a non essere illimitati, devono essere chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione;
- i poteri autorizzativi devono essere coerenti con le responsabilità;
- i controlli devono essere documentati.

L’Organismo di Vigilanza

In attuazione delle disposizioni previste dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione della Società ha deliberato di costituire un Organismo di Vigilanza con la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231, individuare gli eventuali interventi correttivi e proporne al Consiglio di Amministrazione l’aggiornamento.

Il Consiglio di Amministrazione ha deciso di affidarsi ad un Organismo collegiale, composto da 3 membri.

L’Organismo di Vigilanza è tenuto a:

- promuovere, coordinandosi con le funzioni aziendali competenti, idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi del Modello 231, definendo specifici programmi di informazione/formazione e comunicazione interna;
- riferire periodicamente al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale circa lo stato di attuazione del Modello 231;
- definire e comunicare, previa informativa al Consiglio di Amministrazione, alle strutture della Società i flussi informativi che debbono essergli inviati con indicazione dell’unità organizzativa responsabile dell’invio, della periodicità e delle modalità di comunicazione;
- definire e comunicare a tutte le strutture della Società le modalità con cui effettuare le segnalazioni;
- valutare le eventuali segnalazioni;
- accertare e segnalare al Consiglio di Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni del Modello 231 che possano comportare l’insorgere di responsabilità;
- proporre al Consiglio di Amministrazione l’adozione di eventuali provvedimenti disciplinari a seguito di violazioni del Modello 231.

I Flussi informativi

L'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 e di provvedere al relativo aggiornamento.

Cardine di tale funzione è l'attività di segnalazione, da parte della struttura, di quegli eventi che potrebbero far sorgere una responsabilità della Società.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza:

- accede a tutti i documenti ed informazioni aziendali rilevanti per lo svolgimento delle funzioni ad esso attribuite;
- si avvale, previa richiesta al Consiglio di Amministrazione, di soggetti terzi di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello 231;
- richiede ai dipendenti della struttura di fornire tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie necessarie per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi dei Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso;
- riceve ogni comunicazione rilevante o comunque pertinente ai fini del rispetto della normativa 231;
- riceve le comunicazioni inoltrate alla Società dai dirigenti e/o dai dipendenti di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per i reati previsti dal Decreto;
- riceve i rapporti predisposti nell'ambito delle attività di controllo da funzioni interne e/o da soggetti esterni;
- riceve i verbali delle Autorità Giudiziaria e di Vigilanza di settore dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto 231.

Al fine di consentire la segnalazione da parte dei destinatari del presente Modello 231 di eventuali notizie relative alla commissione o al tentativo di commissione dei reati oltre che di violazione delle regole previste dal Modello 231 stesso, la Società si impegna a garantire idonei canali di comunicazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, anche tramite uno specifico indirizzo di posta elettronica.

In generale, la gestione dei c.d. "flussi informativi", deve avvenire nel rispetto delle seguenti indicazioni:

- tutte le segnalazioni devono essere inviate (congiuntamente al superiore gerarchico del segnalante o, se quest'ultimo lo preferisce, esclusivamente) all'ODV, attraverso i canali informativi dedicati (segnatamente: un indirizzo di posta elettronica), con la frequenza individuata per ciascuna categoria di informazioni;
- le segnalazioni non possono essere anonime e devono rivestire la forma scritta, sebbene senza alcuna necessità di formule sacramentali;
- l'ODV sarà libero di compiere tutte le attività di indagine ed istruttorie ritenute a

sua discrezione utili e/o opportune per verificare la fondatezza della segnalazione, avendo preliminarmente ricevuto dalla Società garanzia di massima collaborazione nelle indagini;
- l'ODV garantirà la riservatezza dell'identità del segnalante, fatta eccezione per i casi in cui ciò non sia possibile per rispettare un obbligo di legge o per consentire il diritto di difesa alla Società o alle persone eventualmente menzionate nella segnalazione.

Non si sottraggono all'obbligo di invio di Flussi Informativi verso l'ODV nemmeno gli Organi di controllo. Appare infatti opportuno che essi comunichino all'Organismo quanto meno:

- le delibere che possono portare a modifiche nell'articolazione del Modello, a partire da quelle che investono la struttura organizzativa (organigramma e funzionigramma), le autonomie ed i poteri di firma;
- le decisioni che riguardano i sistemi di controllo interno;
- i verbali delle funzioni di revisione, interna (Collegio Sindacale) o esterna (Professionista collaboratore esterno, Società di revisione)

La raccolta dei flussi informativi potrà essere preceduta dall'invio, da parte dell'ODV e con la periodicità da questi concordata con il CdA, di messaggi di posta elettronica contenenti specifiche richieste di informazioni, che i destinatari dovranno completare e restituire all'Organismo.

Il sistema disciplinare

Elemento essenziale per il funzionamento del Modello 231 è l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare gli eventuali comportamenti ed attività contrastanti con le misure indicate.

Al riguardo, l'art. 6 comma 2 lett. e) prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello". Il mancato rispetto delle misure, previste dal Modello 231, viene valutato sotto il profilo disciplinare seguendo modalità differenti a seconda che si tratti di "soggetti sottoposti a direzione o vigilanza" (art. 5, comma 1, lett. b) ovvero di "soggetti apicali" (art. 5, comma 1, lett. a).

Principi generali in tema di sanzioni disciplinari

L'avvio di un procedimento disciplinare e l'eventuale irrogazione delle sanzioni disciplinari, che non potrà trascurare il rispetto della legislazione vigente (ed in particolare dall'art. 2106 del Codice Civile e dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori), prescinde sia dalla rilevanza penale della condotta sia dalla conclusione dell'eventuale procedimento penale avviato dall'Autorità Giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare integri una fattispecie di reato. Pertanto, l'applicazione delle sanzioni potrà avere luogo anche se il destinatario abbia posto in essere esclusivamente una violazione dei principi sanciti dal Modello organizzativo.

Ad esempio, saranno applicabili sanzioni disciplinari alle seguenti condotte:

- l'inoltro con dolo o colpa grave di segnalazioni all'ODV che si rivelano infondate;
- l'omissione fraudolenta di fatti che, ai sensi del Modello, devono essere portati a conoscenza dell'ODV, al fine di impedire/evitare/ritardare i controlli;
- il compimento di atti ritorsivi o discriminatori nei confronti dei soggetti segnalanti per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, con particolare riferimento alle violazioni delle misure poste a tutela della riservatezza del segnalante.

Misure nei confronti del personale dipendente

Entrando più nel dettaglio delle singole sanzioni, quando la violazione delle regole comportamentali previste nel Modello sarà commessa da dipendenti destinatari del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro, troveranno applicazione i provvedimenti disciplinari previsti nel suddetto CCNL, che allo stato attuale della normativa sono rappresentate, in ordine di gravità, da: (1) rimprovero verbale; (2) biasimo scritto; (3) sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni; (4) licenziamento per giustificato motivo; (5) licenziamento per giusta causa.

Senza pretesa di completezza ed a titolo esemplificativo, fermo restando che

l'individuazione della sanzione applicabile al caso concreto spetterà al datore di lavoro, qui di seguito vengono elencate alcune condotte integranti la violazione del Modello 231 che dovranno essere valutate sotto il profilo disciplinare:

- condotte non conformi alle prescrizioni indicate nel Modello e nei diversi presìdi documentali aziendali che ne costituiscono il fondamento (statuto, regolamenti, processi, ordini di servizio, note operative etc.);
- violazioni agli obblighi di informativa nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, sia mediante comportamenti omissivi (ad es. mancato o ritardato invio, con colpa grave o dolo, di un Flusso in presenza delle circostanze individuate dal sistema dei Flussi) che commissivi (ad es. invio di un Flusso con dati incompleti o non veritieri);
- condotte che, oltre a essere non conformi alle prescrizioni del Modello, hanno arrecato un danno alla Società (economico, all'integrità dei suoi beni o reputazionale) od abbiamo esposto il suo personale ad una situazione di pericolo;
- condotte che sono state adottate allo scopo precipuo di compiere una condotta illecita rilevante ai sensi del Decreto 231 o che abbiano determinato il rischio – se non addirittura l'irrogazione - di sanzioni previste dal Decreto 231 a carico della Società.

Misure nei confronti dei soggetti apicali

Si premette che le sanzioni previste a carico dei soggetti apicali per le violazioni del Modello 231 costituiscono sanzioni "convenzionali", irrogabili solo laddove tali soggetti si siano impegnati contrattualmente, all'atto della nomina o con successiva adesione, a rispettare le previsioni del Modello e a soggiacere alle sanzioni ivi stabilite.

In tali ipotesi, potranno essere applicate le sanzioni dell'ammonizione (sia verbale che scritta), la sanzione pecuniaria (fino alla misura massima deliberata dal Consiglio di Amministrazione o, in mancanza di specifica delibera, fino ad un massimo di 10.000 Euro), la revoca da una o più deleghe e, nei casi più gravi, la destituzione dalla carica.

Potranno trovare inoltre applicazione le sanzioni previste dal Codice Civile, per la cui individuazione ed irrogazione si rimanda alla normativa vigente.

In tutti i casi dovrà essere rispettato il principio della proporzionalità della sanzione rispetto alla gravità dell'infrazione commessa.

Formazione e Informazione

Il Modello 231 è portato a conoscenza di tutti i destinatari mediante appositi interventi di comunicazione e formazione al fine di garantire la massima diffusione dei principi ispiratori e delle regole di condotta.

La divulgazione del Modello organizzativo non è infatti sufficiente ai fini dell'efficace attuazione del modello organizzativo. Il suo corretto funzionamento presuppone che i soggetti interessati – siano essi apicali o subordinati – ne siano adeguatamente informati e che questi siano messi in condizione, attraverso specifici interventi formativi, di usufruire correttamente dei sistemi, informatici o di altra natura, volti alla segnalazione dei reati o delle irregolarità.

La formazione dovrà essere appropriatamente tarata in funzione dei ruoli/livelli dei destinatari e dovrà riguardare sia la disciplina sulla responsabilità amministrativa degli enti in generale che l'analisi e l'illustrazione del Modello organizzativo specifico della propria realtà di lavoro.

Il Whistleblowing

Il "whistleblowing" è la segnalazione compiuta da un lavoratore che, nello svolgimento delle proprie mansioni, si accorge di una frode, un rischio o una situazione di pericolo che possa arrecare danno all'azienda per cui lavora, nonché a clienti, colleghi o qualunque altra categoria di soggetti.

Il 14 dicembre 2017 è stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 291 la Legge 30.11.2017 n. 179, recante "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*", allo scopo di riformare la materia del whistleblowing estendendola dal settore pubblico (nella quale era stata introdotta con la legge 190/2012) a quello privato (che fino a quel momento la prevedeva in via obbligatoria solo per determinate categorie di soggetti).

La Legge 179 ha integrato l'art. 6 del Decreto 231/2001, inserendo 4 nuovi commi all'articolo 6 del Decreto. La disciplina prevede ora l'obbligo (comma 2-bis), per ogni Ente che si sia munito di un Modello di Organizzazione, di prevedere adeguati canali informativi che consentano ai segnalanti di "presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti".

La materia è disciplinata anche da normative comunitarie ed in particolare dalla Direttiva 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.

Whistleblowing e contenuto del Modello

Per rispondere alle caratteristiche di idoneità previste dalla legge, il Modello adottato dalla Società recepisce la normativa sul whistleblowing.

In questo contesto l'Organismo di Vigilanza, unitamente al Responsabile delle Segnalazioni, ha il compito di:

- verificare che il Modello contenga, nella Parte Generale, una specifica sezione dedicata alla normativa in oggetto e, nella Regolamentazione interna, la previsione espressa di sanzioni connesse alla violazione del divieto di atti di ritorsione nei confronti dei segnalanti e all'utilizzo abusivo dei canali di segnalazione;
- dare indicazioni affinché sia predisposta una specifica procedura che disciplini le modalità di segnalazione, mediante la predisposizione di almeno due canali, di

cui uno informatico;
- verificare il buon funzionamento dei canali informativi predisposti in applicazione della disciplina, sia in termini di possibilità di inoltrare correttamente le segnalazioni che in termini di garanzia di riservatezza (se non di anonimato, se espressamente consentito) nell'intero processo di gestione della segnalazione.

L'ODV dovrà inoltre vigilare nel continuo sul rispetto dei divieti di ritorsione o di compimento di atti discriminatori nei confronti dei segnalanti per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alle segnalazioni" (art. 6 comma 2-bis lett. c del Decreto), come ad es. demansionamenti e trasferimenti, accertandosi che la violazione di tali divieti sia espressamente prevista nel sistema disciplinare aziendale e che sia parimenti sanzionato chi "effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate".

La privacy

Tra i reati presupposto del Decreto figurano alcune condotte attinenti alla normativa sulla privacy, la cui disciplina è contenuta nel Regolamento UE 2016/679 (c.d. GDPR - General Data Protection Regolation), in vigore dal 25.05.2018.

In particolare, l'art. 24-bis, rubricato "Delitti informatici e trattamento illecito dei dati", punisce con sanzioni pecuniarie e talvolta interdittive numerose condotte:

- accesso abusivo ad un sistema informatico;
- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici;
- diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico;
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche;
- installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche;
- frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica;
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici;
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità;
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici;
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità.

Alcune delle ipotesi delittuose sopra richiamate, alla luce della nuova normativa privacy, richiedono da parte dell'Organismo di Vigilanza un costante monitoraggio del processo di adeguamento alla normativa, tenuto conto del fatto che, nonostante la Società non sia assoggettata agli obblighi di nomina di un DPO (Data Protection Officer) e di tenuta del c.d. Registro dei trattamenti, può comunque trovarsi a trattare dati rientranti nella categoria di "particolari dati personali" (art. 9 GDPR).