Circolare 231

approfondimenti, notizie e informazioni

gennaio 2026

PLENUM

rivista231.it

AMBIENTE E SICUREZZA 3
di Marina Zalin

AMBIENTE E SICUREZZA 7
di Mariagrazia Pellerino e Ilaria Tolio

ANTIRICICLAGGIO E ANTICORRUZIONE 12
di Ranieri Razzante e Camilla Levis

COLPA DI ORGANIZZAZIONE 15
di Giovanni Catellani e Beatrice Panattoni

GIURISPRUDENZA ANNOTATA 18
di Ciro Santoriello

ORGANISMO DI VIGILANZA 20
di Annalisa De Vivo e Salvatore Sodano

PROFILI INTERNAZIONALI 25
di Carlo Tartaglia Polcini

SOCIETÀ ED ENTI PUBBLICI 28
di Ernesto Devito

AMBIENTE E SICUREZZA

di Marina Zalin, Butti & Partners, Verona

L'art. 25-*septies*: il vantaggio esiguo prodotto dall'ente e la colpa di organizzazione

La Quarta Sezione della Corte di Cassazione con sentenza n. 18410 del 26.3.2025 (dep. 15/05/2025) si è pronunciata sul tema della rilevanza dell'irrisorietà del vantaggio ottenuto dall'ente a seguito del mancato rispetto della normativa antinfortunistica da cui sia derivato un infortunio a danno del lavoratore e sulla colpa di organizzazione nel caso di commissione di un delitto colposo.
Nel caso di specie il lavoratore si era avviato su un camminamento pedonale costituito da un grigliato metallico che cedeva all'improvviso, facendolo cadere da un'altezza di cinque metri.
Il cedimento di tale passerella veniva attribuito al deterioramento strutturale cagionato dalla sua posizione esterna allo stabilimento e, quindi, dal soggiacimento alle intemperie naturali che avrebbero richiesto una specifica manutenzione.

Il giudice di prime cure ha ravvisato il vantaggio prodotto dall'ente – seppure non determinabile nel suo ammontare – nel risparmio di spesa derivante dalla sistematica omissione dell'attività di manutenzione.
Inoltre, con riferimento alla colpa d'organizzazione, il medesimo organo giudicante non ha ravvisato all'interno del Modello di organizzazione adottato dall'ente alcun programma di manutenzione del camminamento pedonale ritenendo, di conseguenza, inidoneo il sistema organizzativo assunto.
L'impianto difensivo oggetto del ricorso ha rilevato, con il primo motivo, come non fosse emersa alcuna prova nel processo di primo grado dell'interesse o vantaggio dell'ente per il reato commesso.
Ciò era emerso, infatti, dalla sentenza del giudice territoriale che aveva escluso la possibilità di procedere alla confisca del profitto a causa dell'impossibilità della determinazione dello stesso.

Il giudice di legittimità ha ritenuto il ricorso inammissibile con riferimento al requisito del vantaggio ottenuto dalla persona giuridica argomentando, in

primo luogo, con l'accertata sistematicità e non occasionalità dell'omessa manutenzione del camminamento pedonale.
Dallo stato di ammaloramento della passerella anche in punti diversi da quello oggetto del cedimento la Corte di Cassazione ha dedotto «*l'assenza di un programma specifico di manutenzione, sostituito da interventi estemporanei*».
Il giudice di legittimità, seguendo lo stesso percorso argomentativo del giudice di prime cure, ha così evidenziato come «*la ripetuta violazione degli oneri manutentivi di un impianto di quelle caratteristiche, in presenza di conclamati indici di deterioramento, ha prodotto un risparmio di spesa che, sebbene non quantificabile, è giuridicamente apprezzabile*».
L'impossibilità del giudice di prime cure di procedere alla confisca è stata così considerata un dato riguardante solamente il *quantum* del risparmio di spesa ottenuto e non la sua esistenza.
A contrario, si sottolinea nella sentenza, sarebbe illogico ritenere che la corretta e sistematica manutenzione del camminamento pedonale sarebbe stata priva di costi.

A seguire la pronuncia si concentra sulla determinazione del criterio di imputazione oggettiva nel caso del reato presupposto di omicidio o lesioni personali colpose derivanti dalla violazione di norme sulla sicurezza sul luogo di lavoro.
Secondo consolidato orientamento giurisprudenziale (*Cass. pen., Sez. Un., n. 38343 del 24/04/2014*) nei delitti colposi l'interesse o vantaggio dell'ente da accertare per configurare una responsabilità *de societate* non deve essere valutato nell'evento del reato ma nella condotta tenuta.
In questo modo il giudice di legittimità ritiene che la responsabilità dell'ente sia configurabile «*anche da un esiguo, ma oggettivamente apprezzabile, risparmio di spesa, collegato all'inosservanza, pur non sistematica, delle cautele per la prevenzione degli infortuni riguardanti un'area rilevante di rischio aziendale, quale certamente era quella in cui operava la struttura ammalorata*».
La pronuncia, inoltre, evidenzia come lo stesso dato normativo non faccia derivare, in caso di irrisorietà del vantaggio prodotto, alcuna esclusione di responsabilità ma unicamente la diminuzione della sanzione ai sensi dell'art. 12, co. 1, lett. a) d.lgs. n. 231 del 2001.
Il giudice di legittimità ha così statuito che «*l'impossibilità di giungere ad una esatta quantificazione di un non irrisorio vantaggio, certo nella sua esistenza, non esclude la responsabilità dell'ente*».

Il secondo motivo di ricorso costituito dalla difesa si è, invece, concentrato sulla c.d. colpa di organizzazione.
In particolar modo, si era evidenziato come il giudice di merito avesse proceduto a una indebita sovrapposizione tra le carenze rilevanti ai fini del d.lgs. n. 81 del 2008 e quelle valutabili a sostegno dell'inadeguatezza del modello organizzativo previsto dal d.lgs. n. 231 del 2001.
Il modello organizzativo adottato, infatti, recepiva un sistema munito di certificazione che integrava la presunzione di conformità prevista dall'art. 30, co. 5, d.lgs. 81 del 2008 (*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 alla norma UNI EN ISO 45001:2023+A1:2024* ***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*).

Di conseguenza, secondo la ricorrente difesa, sarebbe stato onere del pubblico ministero dimostrare l'inidoneità del Modello adottato a impedire la realizzazione dell'evento occorso.
Il Modello di organizzazione e controllo, si evidenzia, non deve valutare l'organizzazione del lavoro.
Il giudice di legittimità ha ritenuto anche il secondo motivo di ricorso inammissibile precisando come, nel caso del reato presupposto di omicidio o lesioni personali colposi con violazione delle norme sulla sicurezza del luogo di lavoro, la colpa di organizzazione assuma una veste normativa costituendosi in un «*rimprovero derivante dall'inottemperanza da parte dell'ente dell'obbligo di adottare le cautele, organizzative e gestionali, necessarie a prevenire la commissione dei reati previsti tra quelli idonei a fondare la responsabilità del soggetto collettivo, dovendo tali accorgimenti essere consacrati in un documento che individui i rischi e delinei le misure atte a contrastarli*».

La certificazione del Modello organizzativo secondo lo standard internazionale, in conformità alla disciplina prevista dall'art. 30, co. 5 d.lgs. n. 81 del 2008, non ne dimostra automaticamente l'efficace attuazione, che deve essere provata ai fini dell'esclusione della colpa di organizzazione.
La mancata previsione di un programma specifico di manutenzione del camminamento pedonale insieme alla mancanza di qualsiasi programma di verifica e controllo, ha affermato in questo modo la Corte di Cassazione,

risulta causalmente collegata all'incremento del rischio dei lavoratori e comporta di conseguenza il rimprovero nei confronti della persona giuridica.

Confutando la tesi della difesa il giudice di legittimità ha sottolineato come il rimprovero addotto alla persona giuridica fosse diverso da quello imputato alla persona fisica e, di conseguenza, il giudice di prime cure non ha ravvisato la colpa di organizzazione dalla mera violazione di regole cautelari contestata alla persona fisica.
In questo modo non vi sarebbe alcuna confusione tra la violazione delle norme in materia di prevenzione e valutazione dei rischi e l'insufficienza delle procedure adottate; l'inidoneità del modello di organizzazione e controllo risulta così accertata senza una sovrapposizione tra la colpa del soggetto agente e l'ente di riferimento.

AMBIENTE E SICUREZZA

di Mariagrazia Pellerino e Ilaria Tolio, Studio legale Pellerino

Le principali novità del "Decreto salute e sicurezza sul lavoro"

In data 30 dicembre 2025 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la Legge 29 dicembre 2025, n. 198 recante "*Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 31 ottobre 2025, n. 159, recante misure urgenti per la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro e in materia di protezione civile*"
Si riepilogano le principali modifiche al Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/2008) e ad altre norme in materia di vigilanza, formazione e prevenzione degli infortuni, nell'ottica del potenziamento del sistema dei controlli e dell'apparato ispettivo.

Per quanto di interesse, si segnalano, innanzitutto, le due novelle apportate all'**articolo 30 del D.Lgs. 81/2008**, norma che, come noto, descrive i requisiti e i contenuti dei Modelli di organizzazione e di gestione idonei ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa degli enti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.
La prima modifica aggiorna, nel comma 5 dell'articolo 30, il riferimento allo specifico standard tecnico - cui si conformano i Modelli di organizzazione e gestione aziendale in materia di salute e sicurezza sul lavoro - sostituendo quello non più vigente (British Standard OHSAS 18001:2007) con quello attualmente vigente, ossia la norma UNI EN ISO 45001:2023+A1:2024 "Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro - Requisiti e guida per l'uso".
La seconda novella introduce un nuovo comma (comma 5-*ter*) prevedendo la promozione, da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, della stipula di convenzioni tra l'INAIL e l'Ente Nazionale di Normazione (UNI), per la consultazione gratuita delle norme tecniche di cui al D.Lgs. 81/2008 e delle altre norme di rilievo per i temi della salute e sicurezza sul lavoro.
La promozione della stipula di queste convezioni è altresì finalizzata all'elaborazione, da parte di UNI, di un bollettino ufficiale delle norme tecniche emanate.

Si prevede, inoltre, che tale bollettino venga pubblicato periodicamente sui siti istituzionali del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, dell'INAIL e dell'UNI.

Tra le ulteriori novità introdotte dal Decreto Sicurezza si riportano le seguenti:

- l'articolo 1 "*Autorizzazione per la revisione delle aliquote di oscillazione e dei contributi in agricoltura da parte dell'INAIL*", al fine di incentivare la riduzione degli infortuni sui luoghi di lavoro e di premiare i datori di lavoro virtuosi, autorizza l'INAIL, a decorrere dal 1° gennaio 2026 e nel rispetto dell'equilibrio della gestione tariffaria, alla revisione delle aliquote per l'oscillazione in bonus per andamento infortunistico, intendendosi per tali le riduzioni del tasso di premio che l'Istituto riconosce alle aziende che hanno un basso indice infortunistico calcolato sulla base del rapporto tra il numero di infortuni e malattie professionali rispetto al numero di lavoratori - anno.
  Viene altresì introdotta l'esclusione dal riconoscimento del beneficio per le aziende che abbiano riportato negli ultimi due anni sentenze definitive di condanna per violazioni gravi in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro;

- l'articolo 2 "*Disposizioni in materia di Rete del lavoro agricolo di qualità*" modifica i requisiti per l'accesso alla Rete di lavoro agricolo di qualità, aggiungendo, come ulteriore condizione, l'assenza di condanne penali e sanzioni amministrative per violazioni della normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. Si riserva, inoltre, alle imprese agricole iscritte alla Rete del lavoro agricolo di qualità, una parte delle risorse dell'INAIL destinate al finanziamento di progetti di investimento e formazione riguardanti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro;

- l'articolo 3 "*Disposizioni in materia di attività di vigilanza, in materia di appalto e subappalto, di badge di cantiere e di patente a crediti*", dispone che l'Ispettorato nazionale del lavoro, al fine del rilascio dell'attestato per l'iscrizione alle liste di conformità, controlli in via prioritaria i datori di lavoro che svolgono la propria attività in regime di subappalto; nei cantieri edili sia in appalto che in subappalto, nonché negli ulteriori ambiti di attività a rischio più elevato (da individuare con apposito decreto ministeriale), l'obbligo per il datore di lavoro di dotare i propri dipendenti di una tessera di riconoscimento con codice univoco anticontraffazione; l'aumento da 6.000 a 12.000 euro della sanzione in caso di mancanza della patente a crediti; per le condotte che si realizzano successivamente al 1° gennaio 2026, la decurtazione di 5 crediti (6 nelle ipotesi di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno,

minori ecc.) si applica in tutti i casi di violazione delle norme sul lavoro irregolare, per singolo lavoratore, a prescindere dalla durata dell'illecito; che le violazioni connesse al lavoro irregolare sono considerate con riferimento a ciascun lavoratore; l'obbligo per il committente di specificare le imprese che operano in regime di subappalto nella notifica preliminare che trasmette alla ASL prima dell'inizio dei lavori.

- l'articolo 5 "*Interventi in materia di prevenzione e di formazione*" reca un complesso di novelle - con riferimento ai profili della prevenzione e della formazione - alla disciplina generale in materia di salute e sicurezza sul lavoro, di cui al D.Lgs. 81/2008.
  Tra queste si citano:
  - inserimento della programmazione di misure di prevenzione di condotte violente o moleste nei confronti dei lavoratori nell'ambito delle misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
  - integrazione, con riferimento alle imprese che occupano meno di 15 lavoratori, della disciplina sull'aggiornamento periodico della formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. (Per tali imprese, si demanda alla contrattazione collettiva nazionale la definizione delle modalità dell'obbligo del suddetto aggiornamento periodico, definizione che deve essere operata nel rispetto del principio di proporzionalità e tenendo conto della dimensione delle imprese e del livello di rischio per la sicurezza derivante dall'attività svolta. Si ricorda che la disciplina già vigente, rinviando in generale alla contrattazione collettiva nazionale la definizione delle modalità di tale obbligo, pone una norma specifica per le imprese con almeno 15 lavoratori; quest'ultima prevede che le ore di aggiornamento siano almeno conformi ai seguenti minimi: 4 ore annue per le imprese che occupano da 15 a 50 lavoratori; 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori);
  - viene specificato che nell'ambito dei dispositivi di protezione individuale e dei relativi obblighi a carico del datore di lavoro e del dirigente rientrano anche gli specifici indumenti di lavoro che siano individuati come dispositivi di protezione individuale da parte della valutazione dei rischi;

- l'articolo 6 "*Accordo Stato-regioni su soggetti accreditati alla formazione*" prevede che, con apposito Accordo Stato-Regioni, siano individuati i criteri e i requisiti di accreditamento presso le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano dei soggetti che erogano la formazione in materia di

salute e sicurezza sul lavoro con la finalità di innalzare la qualità dell'offerta formativa;

- l'articolo 15 "*Rafforzamento della cultura della prevenzione e tracciamento dei mancati infortuni"* prevede l'adozione da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (d'intesa con l'INAIL e sentite le parti sociali) di linee guida per l'identificazione, il tracciamento e l'analisi dei mancati infortuni da parte delle imprese con più di quindici dipendenti.
  La finalità è quella promuovere un miglioramento continuo delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e di ridurre l'incidenza degli infortuni sul lavoro.
  Il tracciamento dei mancati infortuni rappresenta uno strumento di apprendimento organizzativo che consente di individuare tempestivamente criticità operative, carenze procedurali e fattori di rischio, intervenendo in modo preventivo prima che si traducano in incidenti effettivi.
  La disposizione prevede inoltre che, con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, siano individuate le modalità attraverso le quali le imprese suddette comunicano i dati aggregati relativi agli eventi segnalati come mancati infortuni e le azioni correttive o preventive intraprese per il miglioramento della sicurezza, nonché i criteri utili alla predisposizione annuale di un rapporto di monitoraggio nazionale sui mancati infortuni, anche ai fini della definizione di interventi formativi e di sostegno tecnico alle imprese.
  Le linee guida sono adottate tenendo conto delle procedure per la gestione degli incidenti e la segnalazione dei mancati infortuni già elaborate dall'INAIL, anche in collaborazione con le organizzazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative livello nazionale e con i relativi organismi paritetici.

- l'articolo 17 "*Sorveglianza sanitaria e promozione della salute"* novella gli articoli 20, 25, 39, 41 e 51 del D.Lgs. 81/2008 al fine di:
  - specificare che i controlli sanitari obbligatori per i lavoratori, fatta eccezione per quelli in fase pre-assuntiva, devono essere computati nell'orario di lavoro;
  - aggiungere, tra gli obblighi del medico competente, quello volto alla promozione della prevenzione oncologica;
  - rimettere ad un decreto ministeriale la definizione dei requisiti delle strutture esterne pubbliche o private, convenzionate con l'imprenditore, presso le

quali il medico competente può svolgere la propria opera come dipendente o collaboratore;

- includere, tra la sorveglianza sanitaria, lo svolgimento di una visita medica al fine verificare che il lavoratore non si trovi sotto effetto di alcool e di sostanze stupefacenti, psicotrope o psicoattive, nel caso di attività lavorative che comportano un elevato rischio di infortuni, precisando che tale visita medica è volta altresì alla verifica di assenza di condizioni di alcol dipendenza e di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti;
- prevedere la possibilità, attraverso gli organismi paritetici, di assumere iniziative finalizzate a favorire l'assolvimento degli obblighi in materia di sorveglianza sanitaria da parte delle imprese fino a 10 addetti e dei lavoratori aderenti al sistema della bilateralità, mediante convenzioni con le aziende sanitarie locali ovvero con medici competenti;
- prevedere la possibilità di introdurre - nell'ambito della contrattazione collettiva, a valere sulle risorse allo scopo destinate - misure idonee a sostenere iniziative di promozione della salute nei luoghi di lavoro e a garantire ai lavoratori la fruizione di permessi retribuiti per effettuare, durante l'orario di lavoro, gli *screening* oncologici inclusi nei programmi di prevenzione del Servizio sanitario nazionale.

Si precisa che la Legge è in vigore dal 31 dicembre 2025.

ANTIRICICLAGGIO E ANTICORRUZIONE

di Ranieri Razzante, Docente di Intermediazione finanziaria e Legislazione Antiriciclaggio presso l'Università di Bologna e Camilla Levis, Redazione Rivista 231

L'attuazione della Direttiva 2024/1226/UE e il rafforzamento del sistema sanzionatorio nazionale in materia di misure restrittive dell'Unione europea

Il 9 gennaio 2026 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto legislativo 30 dicembre 2025, n. 211, recante l'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 2018/1673/UE che riguarda il contrasto al riciclaggio mediante il diritto penale.

Il decreto, che è entrato in vigore il 24 gennaio scorso, ha per oggetto la disciplina dei reati e delle sanzioni (amministrative e penali) relativi alla violazione delle misure restrittive adottate dall'Unione europea nei confronti di persone fisiche, giuridiche, enti e organizzazioni, con specifico riferimento all'ambito dei controlli economici e finanziari nei rapporti con Paesi terzi e soggetti designati nei provvedimenti di sanzione.
Sotto il profilo sostanziale e di coerenza con il quadro normativo europeo, l'atto di recepimento si pone l'obiettivo di armonizzare il sistema sanzionatorio nazionale alle esigenze di efficacia dell'ordinamento UE, superando le potenziali lacune interpretative e applicative che, in assenza di disciplina uniforme, avrebbero potuto compromettere la piena attuazione degli obblighi di natura penale e amministrativa imposti dai regolamenti UE sulle misure restrittive.

In tal senso, il legislatore delegato ha adottato una impostazione sistematica che distingue, con chiarezza, tra profili di responsabilità penale e profili di illecito amministrativo, conformemente alla Direttiva 2024/1226 stessa, rafforzando l'efficacia deterrente del quadro sanzionatorio nel rispetto dei principi costituzionali del diritto penale e del giusto processo.

Dal punto di vista tecnico, il decreto introduce anzitutto una tipizzazione più dettagliata dei reati connessi alla violazione delle misure restrittive, includendo fattispecie quali l'inosservanza degli obblighi di congelamento di fondi e risorse economiche, l'intermediazione illecita di beni e servizi proibiti dai regolamenti di sanzione e la cooperazione con soggetti sanzionati.

La normativa dispone altresì un sistema sanzionatorio graduato, capace di differenziare in modo proporzionato le pene e le sanzioni amministrative in ragione della gravità dell'illecito, della natura del soggetto agente (persona fisica o giuridica) e delle dimensioni economiche dell'infrazione.
Da ultimo, il decreto prevede disposizioni specifiche sulla responsabilità delle persone giuridiche e degli enti collettivi, in vista di una migliore integrazione con modelli organizzativi di *compliance* e con i modelli di organizzazione, gestione e controllo *ex* D.lgs. 231/2001.

L'attuazione della Direttiva UE impone alle imprese e agli operatori economici una rafforzata attenzione alle procedure di adeguata verifica e controllo sulle controparti internazionali, con la conseguenza che gli apparati di *compliance* dovranno essere adeguati non solo per finalità interne di *governance*, ma anche per garantire la piena conformità al diritto penale europeo integrato nel diritto interno.
La disciplina delle sanzioni, infatti, non si limita a prevedere sanzioni pecuniarie, ma può comportare profili di responsabilità penale anche per soggetti apicali, con rilevanti implicazioni in termini di rischio legale e reputazionale

Un ulteriore elemento di rilievo è rappresentato dalla interazione tra la normativa sulle misure restrittive e altri ambiti del diritto penale e amministrativo europeo e nazionale, come il contrasto al riciclaggio di capitali e la prevenzione dell'abuso di strumenti finanziari. L'armonizzazione operata dal decreto non solo uniforma le fattispecie sanzionate, ma contribuisce anche a creare un ambiente normativo più coerente con gli *standard* di *enforcement* dell'Unione, riducendo il rischio di divergenze interpretative tra Stati membri.

In conclusione, il D.lgs n. 211/2025 costituisce un tassello fondamentale dell'ordinamento interno italiano per l'attuazione efficace delle strategie UE in materia di sanzioni economiche, rafforzando gli strumenti di contrasto alle

violazioni delle misure restrittive e promuovendo un equilibrio tra deterrenza, certezza del diritto e tutela dei diritti fondamentali.
In prospettiva, resta essenziale monitorare l'evoluzione della giurisprudenza nazionale e comunitaria in merito all'interpretazione delle nuove fattispecie incriminatrici e dei criteri di imputazione della responsabilità per gli enti, al fine di assicurare coerenza applicativa e adeguata protezione dei soggetti coinvolti.

COLPA DI ORGANIZZAZIONE

di Giovanni Catellani, Avvocato e Beatrice Panattoni, Assegnista di ricerca dell'Università di Verona

La colpa di organizzazione nella revisione della 231

Si segnala la recente pubblicazione della Relazione conclusiva del Tavolo tecnico istituito presso il Ministero della Giustizia per la revisione della disciplina della responsabilità amministrativa degli enti ex d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, che rappresenta un'occasione particolarmente significativa per tornare a riflettere su uno dei concetti cardine dell'intero sistema: la "colpa in organizzazione".
Secondo l'articolato pubblicato nella relazione, infatti, si propone di modificare l'art. 6 del decreto come segue:
«*Art. 6 (Colpa di organizzazione dell'ente). – 1. L'ente risponde dei reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dalle persone indicate nell'articolo 5, comma 1, quando la loro commissione è stata determinata o agevolata dalla mancata adozione o dall'inefficace attuazione del modello di organizzazione e di gestione di cui all'articolo 7, idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. 2. Nel caso in cui viene esclusa la responsabilità per carenza di colpa di organizzazione, è comunque disposta la confisca del profitto che l'ente ha tratto dal reato, anche nella forma per equivalente*».

La Relazione del Tavolo tecnico muove proprio dalla constatazione che, a distanza di oltre vent'anni dall'entrata in vigore del decreto, la nozione di colpa in organizzazione, pur essendo ampiamente utilizzata in dottrina e giurisprudenza, non è mai stata pienamente valorizzata dal legislatore come elemento strutturale dell'illecito dell'ente, rimanendo spesso confinata a un ruolo difensivo, legato alla possibilità di esonero dalla responsabilità attraverso l'adozione dei Modelli di organizzazione e gestione.
Secondo l'impostazione originaria del d.lgs. 231/2001, infatti, la responsabilità dell'ente si fonda sulla commissione di un reato presupposto da parte di un soggetto apicale o sottoposto, nell'interesse o a vantaggio dell'ente, mentre il difetto organizzativo emerge in modo indiretto.
Questo assetto ha dato luogo, nel tempo, a un dibattito intenso circa la reale natura della responsabilità dell'ente e circa la collocazione sistematica della colpa in organizzazione, oscillante tra elemento costitutivo implicito dell'illecito e criterio di valutazione *ex post* dell'adeguatezza dei modelli.

La Relazione conclusiva propone di superare questa ambiguità, affermando in modo più netto che la responsabilità dell'ente deve fondarsi su un accertamento positivo della colpa di organizzazione, intesa come inidoneità del sistema organizzativo a prevenire il rischio di commissione del reato concretamente verificatosi.
In questa prospettiva, la colpa in organizzazione non è più soltanto il "rovescio" dell'esimente, ma diventa il cuore stesso del giudizio di responsabilità, imponendo all'accusa di dimostrare che l'ente non si è strutturato in modo adeguato rispetto ai rischi tipici della propria attività.
Tale impostazione rafforza la coerenza del sistema con i principi di personalità e colpevolezza, adattati alla dimensione collettiva dell'ente, e consente di evitare forme di responsabilità oggettiva mascherata, che potrebbero derivare da una lettura meramente automatica del nesso tra reato presupposto e responsabilità dell'organizzazione.
La colpa in organizzazione, così intesa, si manifesta come una colpa "strutturale", che attiene alle scelte di *governance*, alla distribuzione delle funzioni, alla definizione delle procedure, ai sistemi di controllo interno, alla formazione del personale e, più in generale, alla capacità dell'ente di intercettare e gestire i rischi penalmente rilevanti.
Non si tratta, quindi, di una valutazione astratta o meramente formale, ma di un giudizio concreto, che richiede di verificare se l'organizzazione fosse, al momento del fatto, ragionevolmente idonea a prevenire proprio quel tipo di illecito.

Il requisito della colpa di organizzazione diventerebbe così elemento che assurge, «costitutivamente, al rango di paradigma imputativo dell'illecito dell'ente, accostabile alla tipicità oggettiva della colpa nel diritto penale delle persone fisiche».
Tuttavia, tale assimilazione viene identificata quale troppo sbrigativa dalla stessa Relazione, «perché trascura la funzione di implementazione preventiva che possono sinergicamente esplicare gli altri elementi del modello, diversi, ad esempio, dalla cautela inserita in una (isolata) procedura.
Nelle organizzazioni complesse, l'efficacia preventiva di una cautela non può essere concepita isolandola dal contesto organizzativo in cui si cala».
La Relazione sottolinea come questa impostazione valorizzi la funzione preventiva del decreto 231, trasformando il Modello organizzativo da strumento difensivo a leva centrale di gestione del rischio e di promozione della legalità d'impresa.

In questo quadro, l'adozione del Modello non può essere considerata un adempimento burocratico, ma deve tradursi in un sistema vivo, dinamico e costantemente aggiornato, capace di adattarsi all'evoluzione dell'attività dell'ente, del contesto normativo e dei rischi emergenti.
La colpa in organizzazione, infatti, può manifestarsi non solo nell'assenza del Modello, ma anche nella sua inadeguatezza, obsolescenza o ineffettiva attuazione, ad esempio quando le procedure non sono conosciute o rispettate, quando i flussi informativi sono carenti, quando l'OdV non è messo in condizione di operare efficacemente o quando la cultura aziendale tollera prassi devianti.

In questa prospettiva, assume rilievo anche la dimensione "culturale" della colpa in organizzazione, che si esprime nel clima etico dell'ente e nel messaggio, esplicito o implicito, che il vertice trasmette all'organizzazione circa l'importanza del rispetto delle regole.
Dal punto di vista operativo, la valorizzazione della colpa in organizzazione come elemento centrale dell'illecito dell'ente comporta importanti implicazioni per le organizzazioni, chiamate a interrogarsi non solo sull'esistenza formale dei presidi di compliance, ma sulla loro reale capacità di funzionare.
La mappatura dei rischi, l'aggiornamento periodico delle procedure, la formazione mirata, la tracciabilità delle decisioni e dei controlli diventano elementi essenziali per dimostrare l'assenza di colpa organizzativa.
Allo stesso tempo, questa impostazione offre agli enti uno spazio difensivo più coerente e razionale, consentendo di escludere la responsabilità quando sia dimostrabile che il reato rappresenta una deviazione individuale imprevedibile e non il frutto di un deficit organizzativo.
In conclusione, la riflessione avviata dalla Relazione conclusiva del Tavolo tecnico pone la colpa in organizzazione al centro di un possibile riassetto del sistema 231, rafforzandone la legittimazione teorica e la funzione preventiva.
In questa chiave, investire in organizzazione, controlli e cultura della compliance non è soltanto una strategia di riduzione del rischio sanzionatorio, ma un elemento strutturale di buona governance e di sostenibilità dell'attività dell'ente nel lungo periodo.

Link alla Relazione:
https://www.sistemapenale.it/pdf_contenuti/1768574114_relazione-conclusiva.pdf

GIURISPRUDENZA ANNOTATA

di Ciro Santoriello, Procuratore Aggiunto presso il Tribunale di Cuneo

Cass. Pen., sez. VII, c.c. 19 novembre 2025 (dep. 4 dicembre 2025), n. 39336

Nell'ambito del processo de societate la regola generale del simultaneus processus giusta la quale il processo nei confronti dell'ente deve rimanere riunito al processo penale che ha ad oggetto il reato presupposto della responsabilità dell'ente non soffre eccezioni e quindi opera anche nel caso di reato rientrante nei casi di citazione diretta a giudizio.

Sul punto si è già pronunciata Cass. Pen., sez. V, c.c. 10 gennaio 2025 (dep. 28 febbraio 2025), n. 8369, su cui si veda la circolare del marzo 2025.
Secondo la Cassazione, sin dall'entrata in vigore del d.lgs. n. 231 del 2001 è pacifico in giurisprudenza e in dottrina che vige la regola generale - ispirata ad intuibili ragioni di effettività, omogeneità e di economia processuale - del *simultaneus processus*: il processo nei confronti dell'ente deve rimanere riunito al processo penale che ha ad oggetto il reato presupposto della responsabilità dell'ente e non si è mai seriamente dubitato, pertanto, che nel caso di reato rientrante nei casi di citazione diretta a giudizio (come nella specie), anche la contestazione dell'illecito amministrativo dovesse seguire la medesima modalità - e ciò in ragione vuoi di quanto espressamente indicato nella relazione illustrativa al citato d.lgs. n. 231 del 2001, vuoi del chiarissimo dato letterale e sistematico ricavabile dagli artt. 38 d.lgs. n.231 del 2001 sulla riunione dei procedimenti e 62 comma 2, d.lgs. n.231 del 2001, che espressamente fa riferimento al caso in cui "manchi l'udienza preliminare".

Cass. Pen., sez. VI, c.c. 2 dicembre 2025 (dep. 5 gennaio 2026), n.143

La scelta di procedere o meno nei confronti dell'ente, sempre che se ne ravvisino i presupposti, non è discrezionale, posto che la disciplina introdotta dal d.lgs. n. 231 del' 2001, pur contemplando una responsabilità non dichiaratamente penale e; quindi, sottratta al principio costituzionale dell'obbligatorietà dell'azione penale ex art. 112 Cost., è pur sempre contemplata in un provvedimento legislativo che, per sua natura, non è suscettibile di applicazione discrezionale.

Si segnala che il Tavolo tecnico per la revisione della disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche istituito presso il Ministero di Giustizia ha presentato la propria Relazione e proposta di riforma del decreto n. 231.
In tale documento si sollecita l'introduzione di un'espressa previsione che disponga per il pubblico ministero l'obbligo di procedere a iscrizione dell'illecito dell'ente e soprattutto la modifica dell'art. 58, sostituendo l'attuale congegno dell'archiviazione diretta con quello, consonante con l'istituto codicistico disciplinato dagli artt. 408 ss. c.p.p., della richiesta di archiviazione presentata al giudice per le indagini preliminari (art. 58, comma 1), organo competente a decidere (art. 58, comma 2) e titolare dei poteri di controllo circa l'effettiva sussistenza delle condizioni per l'eventuale dismissione dell'obbligo di agire del pubblico ministero.

ORGANISMO DI VIGILANZA

di Annalisa De Vivo, Ufficio monitoraggio legislativo CNDCEC e Salvatore Sodano, Presidente Osservatorio nazionale d.lgs. 231/2001 CNDCEC

Nuove Linee Guida CNDCEC per l'Organismo di Vigilanza *ex* D.Lgs. 231/2001 – Profili di sistema, impatti operativi e riflessi sulla governance dei controlli

Con la pubblicazione delle *Linee Guida per lo svolgimento delle funzioni dell'Organismo di Vigilanza ex D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231*, elaborate dall'Osservatorio D.lgs. 231/2001 istituito dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili e dallo stesso approvate nel novembre 2025, si compie un ulteriore e significativo passo nel processo di maturazione del sistema 231, che vede l'Organismo di Vigilanza (OdV) assumere un ruolo sempre più centrale nell'architettura dei controlli interni e della compliance integrata.
Il documento dell'Osservatorio si inserisce in un percorso evolutivo che, a distanza di oltre dieci anni dal primo intervento sistematico della Fondazione di ricerca del CNDCEC, supera definitivamente una visione descrittiva della funzione di vigilanza per approdare a un'impostazione marcatamente operativa, orientata alla concretezza delle prassi, alla verificabilità delle attività svolte e alla responsabilizzazione degli attori coinvolti.
Le Linee Guida si propongono, infatti, come uno strumento di lavoro destinato non solo ai componenti degli OdV, ma anche agli organi amministrativi, di controllo e ai professionisti che, a vario titolo, interagiscono con il sistema 231.

Nel delineare il perimetro operativo dell'OdV, le nuove Linee Guida si caratterizzano per un'impostazione equilibrata, attenta a valorizzare la funzione di controllo senza attribuirle compiti o responsabilità che esulino dal disegno normativo del D.lgs. 231/2001.
Il documento evita consapevolmente letture espansive del ruolo dell'OdV che, pur animate dall'intento di rafforzarne l'efficacia, rischierebbero di collocarlo in una posizione impropria rispetto al sistema dei controlli interni e alla governance dell'ente.

Le Linee Guida restituiscono, invece, una rappresentazione dell'Organismo coerente con la sua natura: un presidio autonomo e indipendente, chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, non già a sostituirsi agli organi gestionali o a farsi carico di una responsabilità generalizzata per la prevenzione di ogni possibile illecito.
In tale prospettiva, l'OdV è chiamato a svolgere il proprio incarico secondo un criterio di diligenza commisurata alla natura professionale della funzione, in un equilibrio costante tra rigore metodologico, proporzionalità degli interventi e rispetto dei limiti funzionali propri del ruolo.

Uno dei profili qualificanti del documento è rappresentato dalla rilettura dei requisiti di autonomia e indipendenza dell'OdV.
Tali requisiti non vengono più considerati come attributi meramente formali, ma come condizioni sostanziali di esercizio della funzione.
L'autonomia si traduce nella concreta disponibilità di poteri di iniziativa e controllo, nonché di risorse adeguate, inclusa l'assegnazione di un budget coerente con la complessità dell'ente e con il profilo di rischio presidiato.
In tale prospettiva, la possibilità per l'OdV di richiedere integrazioni del budget in presenza di esigenze straordinarie di vigilanza diventa un indice qualificante dell'effettività della funzione.

Specularmente, l'indipendenza viene declinata come assenza di conflitti di interesse, equilibrio di giudizio e capacità di operare senza condizionamenti da parte del vertice o delle funzioni operative.
Le Linee Guida chiariscono che l'indipendenza va valutata in termini complessivi, soprattutto in presenza di OdV a composizione mista, e richiamano la necessità di evitare sovrapposizioni tra ruoli di controllo e ruoli gestionali, pena la compromissione della credibilità dell'intero sistema.

Particolare attenzione è dedicata alla composizione dell'Organismo.
Pur ribadendo la flessibilità tra modello monocratico e collegiale, il documento valorizza la soluzione plurisoggettiva quale strumento idoneo a coniugare conoscenza interna dell'organizzazione e competenze specialistiche esterne.
In tale contesto, emerge con forza il tema della professionalità multidisciplinare: l'OdV è chiamato a presidiare non solo i tradizionali rischi-reato, ma anche le intersezioni con ambiti quali anticorruzione, antiriciclaggio, privacy, sicurezza sul lavoro, sostenibilità, cybersicurezza e intelligenza artificiale.

Ne discende una visione dell'OdV come snodo qualificato della governance, inserito in un sistema di controlli integrato e non isolato.
Sul piano metodologico, le Linee Guida consacrano la pianificazione come architrave dell'attività di vigilanza.
Il piano annuale delle attività non è più un adempimento formale, bensì il documento cardine attraverso cui l'OdV dimostra la coerenza, la continuità e la proporzionalità dei controlli rispetto alla mappatura dei rischi.
La pianificazione consente di orientare l'azione di vigilanza secondo criteri di priorità, tracciabilità e verificabilità, rendendo difendibili *ex post* le scelte operate, anche in un'ottica di accountability sostanziale.

In stretta connessione con la pianificazione si colloca il tema della verbalizzazione.
I verbali delle riunioni e delle attività dell'OdV vengono qualificati come evidenza essenziale dell'effettività della vigilanza, ma al contempo come documentazione riservata.
Le Linee Guida chiariscono che la verbalizzazione deve garantire completezza, chiarezza e integrità, assicurando la ricostruibilità delle decisioni assunte e la continuità della funzione nel tempo; al contempo, viene ribadita la necessità di limitare la circolazione dei verbali, privilegiando la comunicazione verso gli organi sociali attraverso relazioni periodiche strutturate, coerenti con quanto previsto dal Modello.

Un ulteriore elemento di rilievo riguarda i flussi informativi, definiti come il vero sistema nevralgico della vigilanza.
Il documento distingue in modo netto tra flussi periodici e flussi ad evento, attribuendo a ciascuna tipologia specifiche finalità e modalità di gestione.
I flussi periodici assicurano il monitoraggio sistematico delle aree a rischio, mentre quelli ad evento consentono all'OdV di attivarsi tempestivamente in presenza di anomalie, violazioni o segnalazioni rilevanti, anche in ambito whistleblowing.
In tale quadro, l'OdV assume un ruolo attivo nella strutturazione e nel presidio dei canali informativi, promuovendo una comunicazione bidirezionale con il vertice e con le funzioni di controllo.

Rilevante è anche il richiamo alla distinzione tra vigilanza e gestione.
Le Linee Guida ribadiscono che l'OdV non è titolare di poteri operativi né decisionali, ma svolge una funzione di controllo, valutazione e segnalazione.
Tale precisazione assume particolare importanza in un contesto in cui il

rischio di “onnicomprensività” della funzione potrebbe compromettere l’indipendenza di giudizio e snaturare il ruolo dell’Organismo.
Al contempo, viene valorizzato il coordinamento con Collegio sindacale, Revisore legale e funzioni di Internal audit, nella prospettiva di una compliance integrata che eviti duplicazioni e rafforzi la capacità preventiva del sistema.
Non meno significativo è il passaggio dedicato al regime economico dell’incarico.
Il richiamo espresso alla disciplina dell’equo compenso rappresenta un riconoscimento della complessità, della responsabilità e del rischio connessi alla funzione di vigilanza.
Il compenso deve essere proporzionato all’impegno richiesto, alla dimensione dell’ente e al livello di esposizione al rischio 231, evitando sia logiche meramente simboliche, sia compensi tali da incidere sull’indipendenza dell’Organismo.

Nel complesso, le nuove Linee Guida dell’Osservatorio 231/2001 del CNDCEC rappresentano un punto di riferimento autorevole per l’evoluzione della funzione di vigilanza, traducendo i principi del D.lgs. 231/2001 in prassi operative coerenti, documentabili e sostenibili.
Il valore del documento risiede nella capacità di trasformare la compliance da adempimento formale a processo organizzativo vivo, fondato su pianificazione, tracciabilità e responsabilità.
Per i professionisti e per gli OdV, le Linee Guida costituiscono un ausilio concreto per rafforzare la qualità della vigilanza, presidiare l’effettività dei Modelli e contribuire alla diffusione di una cultura della legalità che si integri stabilmente nei sistemi di governance degli enti.

Giova ribadire che le Linee Guida offrono una lettura matura e sistematica della funzione di vigilanza, contribuendo a ricondurre l’Organismo di Vigilanza entro un perimetro di responsabilità chiaro, sostenibile e coerente con l’impianto del sistema 231.
L’OdV non è configurato come un soggetto chiamato a garantire risultati assoluti, né come un attore investito di un ruolo “supplente” rispetto alle carenze organizzative dell’ente, ma come un organo di controllo tecnico, dotato di autonomia e indipendenza, che opera all’interno di un più ampio sistema di governance.
In tale cornice, ciò che viene richiesto all’Organismo non è un’attività straordinaria o eccedente, bensì lo svolgimento del proprio mandato con la

diligenza richiesta dalla natura dell'incarico, attraverso un'attività di vigilanza pianificata, documentata e proporzionata al contesto di riferimento.
È proprio questo equilibrio – tra aspettative realistiche, responsabilità professionale e rispetto dei limiti funzionali – a costituire uno degli elementi di maggiore pregio delle Linee Guida e a rafforzarne l'utilità come strumento operativo per gli OdV e per tutti i soggetti coinvolti nel sistema dei controlli.

PROFILI INTERNAZIONALI

di Carlo Tartaglia Polcini, Avvocato

Indice di Percezione della Corruzione ed Indicatori di *Foreign Bribery* – Spunti di riflessione per la responsabilità degli enti ex D.Lgs. 231/2001

Transparency International – Corruption Perceptions Index

Transparency International, organizzazione attiva nel contrasto alla corruzione a livello internazionale, ha annunciato che il prossimo 10 febbraio presenterà il Corruption Perceptions Index (CPI) relativo all'anno 2025.

Il CPI è uno degli strumenti più noti per la misurazione della corruzione nel settore pubblico su base comparata. L'indice si fonda sull'analisi di 13 fonti qualificate di livello internazionale e restituisce una valutazione della corruzione percepita, basata sulle opinioni di analisti, esperti e investitori, traducendola in un punteggio compreso tra 0 e 100 attribuito a ciascun Paese.

Proprio la natura percettiva dell'indice ne evidenzia, tuttavia, i limiti strutturali, soprattutto se il dato viene utilizzato al di fuori del contesto per il quale è stato concepito. Il CPI non misura condotte corruttive accertate, né l'effettiva applicazione delle normative anticorruzione, ma riflette valutazioni soggettive che possono essere influenzate da fattori politici, mediatici o geopolitici contingenti.

Sotto questo profilo, il CPI non appare idoneo a rappresentare la complessità dei sistemi di prevenzione e repressione della corruzione, né tantomeno a restituire un quadro attendibile dell'effettiva esposizione al rischio-reato. Il rischio è quello di una lettura semplificata, che tende a sovrapporre la percezione della corruzione alla reale efficacia degli strumenti normativi e organizzativi adottati dai singoli ordinamenti.

In un'ottica di responsabilità amministrativa degli enti ex D.Lgs. 231/2001, tali limiti risultano particolarmente evidenti. La valutazione del rischio corruttivo rilevante ai fini della 231 richiede infatti un'analisi concreta dei

processi aziendali, dei presidi di controllo e delle modalità di commissione dei reati presupposto, elementi che non possono essere desunti da indicatori di carattere generale fondati su percezioni esterne.

Alla luce di tali considerazioni, la prossima pubblicazione del CPI assume un interesse prevalentemente informativo, ma non fornisce indicazioni utili per orientare le attività di *risk assessment*, di predisposizione o di aggiornamento dei modelli organizzativi 231. Eventuali variazioni nel posizionamento dei singoli Stati devono pertanto essere lette con cautela e non possono essere assunte come parametri affidabili dell'effettiva tenuta dei sistemi di prevenzione della corruzione.

Con specifico riferimento al fenomeno della *foreign bribery*, merita inoltre attenzione l'impatto che le recenti scelte di politica criminale statunitense – in particolare la temporanea sospensione dell'applicazione del Foreign Corrupt Practices Act e il conseguente ridimensionamento operativo delle attività del Department of Justice in materia di *enforcement* anticorruzione – potranno produrre sulle valutazioni di contesto a livello internazionale. Tali dinamiche, che incidono direttamente sull'effettività dei presidi repressivi, difficilmente trovano una rappresentazione adeguata in un indice di natura percettiva come il CPI, confermandone ulteriormente i limiti quale strumento di riferimento per analisi di rischio rilevanti ai fini della responsabilità degli enti ex D.Lgs. 231/2001.

International Foreign Bribery Taskforce – Indicators of Foreign Bribery[1]

Di maggiore interesse operativo per le imprese soggette al D.Lgs. 231/2001 è, invece, il documento pubblicato dalla International Foreign Bribery Taskforce, composta dalle autorità di Australia, Canada, Nuova Zelanda, Regno Unito e Stati Uniti, che individua una serie di indicatori sintomatici di possibili condotte corruttive nei confronti di pubblici ufficiali stranieri.

Il documento si inserisce nel più ampio contesto del rafforzamento delle iniziative di contrasto alla corruzione transnazionale e fornisce un quadro di riferimento condiviso per l'individuazione dei principali segnali di rischio. Pur

[1] https://www.afp.gov.au/sites/default/files/2025-12/IFBT-Indicators.pdf

richiamando elementi già noti nella prassi dei programmi di *compliance,* gli indicatori si caratterizzano per un approccio concreto e coerente con le esigenze di prevenzione proprie della disciplina 231.

Tra le condotte considerate ad alto rischio figurano, a titolo esemplificativo, l'utilizzo di intermediari poco trasparenti, la richiesta di commissioni elevate o non adeguatamente giustificate, l'adozione di strutture di pagamento complesse e non coerenti con i servizi dichiarati, nonché il coinvolgimento di controparti operanti in giurisdizioni ad alto rischio. Ulteriori segnali di possibile criticità sono rappresentati da pratiche contrattuali atipiche, dalla mancanza di documentazione adeguata o da resistenze ingiustificate allo svolgimento di attività di *due diligence*.

Tali indicatori risultano particolarmente rilevanti ai fini della mappatura dei rischi, della definizione dei protocolli e delle attività di controllo dell'Organismo di Vigilanza, in quanto consentono di individuare aree di vulnerabilità concrete e di calibrare in modo più efficace i presidi richiesti dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001

In questa prospettiva, il documento della Taskforce rappresenta un'occasione utile per le imprese di riesaminare criticamente i propri modelli organizzativi, verificandone l'effettiva idoneità a prevenire i reati di corruzione internazionale. La capacità di intercettare tempestivamente tali segnali non si esaurisce in un adempimento formale, ma contribuisce in modo sostanziale alla solidità del sistema di prevenzione, alla tutela dell'ente sul piano sanzionatorio e alla salvaguardia della sua reputazione nei contesti internazionali.

SOCIETÀ ED ENTI PUBBLICI

di Ernesto Devito, Dottore commercialista

Nuovi obblighi di pubblicazione per le società e gli enti in controllo pubblico

Nella Circolare di Gennaio 2025 avevamo esaminato le novità introdotte da ANAC con la Delibera n. 495 del 25 settembre 2024 (depositata presso la Segreteria del Consiglio in data 7 novembre 2024, pubblicata sul sito di ANAC il 13 novembre 2024, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 16 del 21 gennaio 2025), che ha approvato 3 nuovi schemi di pubblicazione ai sensi dell'art. 48 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al medesimo decreto. Le amministrazioni e gli enti avevano a disposizione un periodo transitorio di dodici mesi per procedere all'aggiornamento delle relative sezioni in "Amministrazione Trasparente" o "Società Trasparente".

Terminato detto periodo transitorio e quindi a decorrere dal 22 gennaio 2026, i dati dovranno essere pubblicati secondo i nuovi schemi definiti da ANAC (Allegati dal n. 1 al n. 3).
Insieme ai nuovi schemi, sono state pubblicate anche delle "Istruzioni operative" (Allegato n. 4), contenenti raccomandazioni per l'inserimento dei dati nelle diverse sotto-sezioni di "Amministrazione Trasparente" o "Società Trasparente" secondo le schede predisposte da ANAC.

Ricordiamo che i tre nuovi schemi fanno riferimento agli obblighi di pubblicazione di cui agli artt. 4-*bis* (utilizzo delle risorse pubbliche), 13 (organizzazione) e 31 (controlli su attività e organizzazione) del citato decreto 33/2013.

Tuttavia, ANAC con la Delibera n. 481 del 3 dicembre 2025 (Depositata presso la Segreteria del Consiglio in data 16 dicembre 2025) ha apportato alcune modifiche alla citata Delibera n. 495 del 25 settembre 2024, sostituendo due dei precedenti, ovvero: l'Allegato 1) relativo allo schema art. 4-*bis* e l'Allegato 3) relativo allo schema art. 31.

Pertanto, il primo obbligo (art. 4-*bis*) che corrisponde, in pratica, nella sezione Amministrazione Trasparente o Società Trasparente, al contenuto della sotto-sezione di livello 2 “Dati sui pagamenti” (nell’ambito della sotto-sezione di livello 1 “Pagamenti”) e che mantiene una periodicità di aggiornamento trimestrale (da pubblicare in tabelle) con lo schema di cui all’Allegato 1 alla Delibera 481/2025 registra alcune modifiche sulle informazioni da pubblicare; bisognerà indicare, oltre all’anno e al trimestre di riferimento del pagamento:
- la “Categoria di spesa” scegliendo tra “uscite correnti” e “uscite in conto capitale”,
- la “Tipologia di spesa” tra le possibili opzioni concesse ed indicate nell’Allegato 1),
- l’”Importo” del singolo pagamento,
- il “Beneficiario”, andando ad indicare “Persona fisica” per le persone fisiche e le ditte individuali, “Altro soggetto pubblico e privato” per le persone giuridiche e non giuridiche sia private che pubbliche, “Soggetto estero” per le persone fisiche, persone giuridiche e non giuridiche dei Paesi esteri.

Il secondo obbligo (art. 13) che riguarda la sotto-sezione di primo livello “Organizzazione”, sotto-sezione di secondo livello “Articolazione degli uffici” non ha subito modifiche ad opera della Delibera 481/2025 e, comunque, non presenta particolari novità rispetto a quanto indicato nell’Allegato 1 alla Delibera 1134/2017.

Infine il terzo obbligo (art. 31) fa riferimento alla sotto-sezione di primo livello “Controlli e rilievi sull'amministrazione” e sotto-sezioni di secondo livello “Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe”, “Organi di revisione amministrativa e contabile” e “Corte dei Conti”.
Anche in questo caso, per le società e gli enti in controllo pubblico, non vi sono particolari novità rispetto a quanto indicato nell’Allegato 1 della Delibera 1134/2017; con lo schema di cui all’Allegato 3) alla Delibera 481/2025 sono state apportate solo alcune modifiche sulle informazioni da pubblicare con riguardo ai Rilievi della Corte dei conti riguardanti l’organizzazione e l’attività delle amministrazioni stesse e dei loro uffici, da replicare per ogni rilievo.