Circolare 231

approfondimenti, notizie e informazioni

giugno 2025

PLENUM

rivista231.it

1. **AMBIENTE E SICUREZZA** 3

di Marina Zalin

2. **AMBIENTE E SICUREZZA** 6

di Mariagrazia Pellerino e Ilaria Tolio

3. **ANTIRICICLAGGIO E ANTICORRUZIONE** 10

di Ranieri Razzante e Camilla Levis

4. **COLPA DI ORGANIZZAZIONE** 13

di Giovanni Catellani e Beatrice Panattoni

5. **GIURISPRUDENZA ANNOTATA** 17

di Ciro Santoriello

6. **PROFILI INTERNAZIONALI** 20

di Carlo Tartaglia Polcini

6. **SOCIETÀ ED ENTI PUBBLICI** 22

di Ernesto Devito

AMBIENTE E SICUREZZA

di Marina Zalin, Butti & Partners, Verona

Incompatibilità della Messa alla prova con il sistema 231

Con sentenza n. 22438 del 14 giugno 2025, la Quarta Sezione penale della Corte di Cassazione si è espressa in merito all'applicabilità dell'istituto della messa alla prova nei confronti degli enti.
Nel caso di specie, il Tribunale di Perugia aveva ammesso alla prova, ex art. 168 bis c.p., l'ente imputato ai sensi dell'art. 25-*septies*, comma 3, D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 in relazione alla commissione del delitto di cui all'art. 590, commi 1 e 3, c.p. contestato alle persone fisiche.
Segnatamente, aveva dichiarato l'estinzione dell'illecito per l'esito positivo della messa alla prova da parte della società, ponendosi in contrasto con la giurisprudenza a Sezioni Unite che, con sentenza n. 14840 del 27 ottobre 2022, ne aveva escluso l'applicabilità.

Avverso tale sentenza, il Procuratore Generale presso la Corte di Appello di Perugia proponeva ricorso, deducendo la violazione di legge degli artt. 168-*bis* c.p. e 464-*bis* e ss c.p.p.
A sostegno di tale doglianza, il Procuratore adduceva che, a prescindere dal generale rinvio alle norme del codice di rito ai sensi degli artt. 34 e 35 D.Lgs. 231/2001, il legislatore abbia consapevolmente omesso di introdurre tale previsione quale nuova causa di estinzione dell'illecito dell'ente.
In secondo luogo, enfatizzava la diversa natura delle pene previste nei confronti degli imputati persona fisica e degli enti: nel primo caso di natura principalmente detentiva; nel secondo caso esclusivamente di tipo pecuniario.
Peraltro, confrontando le diverse vicende giuridiche, emergeva che non fosse possibile applicare all'ente le medesime disposizioni e modalità statuite per la persona fisica agli artt. 168-*bis*, commi 2 e 3 del codice penale.

La Suprema Corte, nell'accogliere il ricorso, ha ribadito il percorso argomentativo delineato dalla sentenza a Sezioni Unite sopra menzionata che, tra le diverse questioni, aveva statuito il principio di diritto secondo cui "l'istituto della messa alla prova di cui all'art. 168-*bis* cod. pen. non trova

applicazione con riferimento alla disciplina della responsabilità degli enti di cui al D.Lgs. 231/2001".

Il Tribunale di Perugia si poneva in contrasto con tale pronuncia a Sezioni Unite, proponendo argomenti analoghi a quelli sviluppati in una precedente pronuncia di merito resa dal Tribunale di Bari, del 15.06.2023, n. 3601, anch'essa giunta a conclusioni opposte ai principi affermati dalle Sezioni Unite, già annotata per questa Rivista.
Il Tribunale di Perugia evidenziava che l'istituto della messa alla prova non potesse essere considerato alla stregua di un trattamento sanzionatorio. Inoltre, richiamava il rinvio analogico, di cui agli artt. 34 e 35 del D.Lgs. 231/2001, alle norme del codice di rito, in quanto compatibili.
In aggiunta, sosteneva che l'esito positivo del lavoro di pubblica utilità, quale causa estintiva del reato priva di effetti sfavorevoli per l'ente, ne confermava la compatibilità con il sistema di responsabilità da reato delineato dal D.Lgs. n. 231/2001.
Conclusivamente, attestava l'esecuzione delle prestazioni da parte della società in ossequio alla disciplina della messa alla prova.

Per contro, la suprema Corte ha precisato che sussistono precisi indici dimostranti la natura sanzionatoria della messa alla prova, quali: l'obbligo a carico del soggetto che vi è sottoposto di prestare lavoro di pubblica utilità consistente in una prestazione non retribuita di durata non inferiore a 10 giorni, anche non continuativi, a favore della collettività; la prestazione di condotte volte all'eliminazione delle conseguenze dannose o pericolose derivanti dal reato, nonché, ove possibile, il risarcimento del danno; gli obblighi derivanti dalla concessione del beneficio che incidono grandemente sulla libertà personale del soggetto; il rapporto di proporzionalità delle prescrizioni cui il soggetto è vincolato rispetto alla gravità del fatto commesso, la durata della messa alla prova modulabile a seconda della gravità del reato contestato all'imputato, la valutazione dell'idoneità del programma di trattamento in base ai parametri di cui all'art. 133 c.p. che ineriscono alla commisurazione della pena; la previsione di cui all'art. 657-*bis* c.p.p., in caso di condanna conseguente all'esito negativo della messa alla prova, della detrazione dalla pena ancora da eseguire di un periodo corrispondente a quello della prova eseguita secondo precisi criteri di ragguaglio.

Da ultimo, la Corte ha affermato che la disciplina di cui all'art. 168-*bis* c.p. è specificamente modulata per l'imputato persona fisica e sui reati a lui astrattamente riferibili.
Per le ragioni suesposte, la Corte di Cassazione, ponendosi in linea con il precedente a Sezioni Unite, si è pronunciata nel senso dell'incompatibilità dell'istituto di cui si discorre con il D.Lgs. 231/2001 e ha annullato senza rinvio la sentenza impugnata, nonché l'ordinanza di sospensione del procedimento con messa alla prova.

AMBIENTE E SICUREZZA

di Mariagrazia Pellerino e Ilaria Tolio, Studio legale Pellerino

Gli obblighi di vigilanza e di segnalazione del preposto quali elementi essenziali della sua posizione di garanzia.

Come precisato dall'art. 2, comma 1, lett. e) del D.Lgs. 81/08 il "preposto" è la "*persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa*".
Gli obblighi del preposto, delineati nell'art. 19 D.Lgs. 81/08, consistono nella vigilanza sull'osservanza da parte dei lavoratori della normativa e delle prescrizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale con potere di intervento e di interruzione dell'attività lavorativa in caso di non conformità comportamentali, di deficienze dei mezzi e delle attrezzature o comunque di situazioni di pericolo.
Il preposto ha inoltre il dovere di segnalare le criticità riscontrate al datore di lavoro e al dirigente.
In particolare la lettera f) del comma 1 dell'art. 19 prevede che il preposto segnali "*tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente sia le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, sia ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta*".
In aggiunta, la lettera f-*bis*) della norma citata - introdotta con la Legge 215/2021 - attribuisce al preposto, in queste situazioni, il potere di interrompere temporaneamente l'attività con obbligo di segnalazione al datore di lavoro e al dirigente delle non conformità rilevate.

La tematica concernente l'obbligo di segnalazione del preposto è stata recentemente affrontata dai giudici di legittimità (Corte di Cassazione, Sezione IV Penale, sentenza 14 aprile 2025 n. 14443) i quali hanno confermato la sentenza di condanna di un preposto per il reato di omicidio colposo ai danni di un lavoratore travolto, all'interno di un cantiere, da un autocarro utilizzato per il trasporto di materiale.

Il profilo di colpa specifica attribuito, nel caso di specie, al preposto è rappresentato dalla mancata segnalazione ai propri dirigenti di una condizione di pericolo (inidoneità dell'area in cui si era verificato l'infortunio) che ha inciso causalmente nella produzione del sinistro.

La difesa dell'imputato aveva sostenuto che al medesimo era stato affidato il compito di individuare un nuovo sito per il deposito del materiale, ma poiché tale nuova area non era mai stata oggetto di valutazione dei rischi, trattandosi di responsabilità esclusiva del datore di lavoro ai sensi degli artt. 17, comma 1, lett. a) e 28 del D.Lgs. 81/08, in assenza di tale adempimento, il preposto non avrebbe potuto esercitare i poteri di controllo, di vigilanza e di garanzia dell'attuazione delle direttive sulla sicurezza.
Solo successivamente all'adozione del documento di valutazione dei rischi, ad avviso della difesa, ove informato dell'avvio delle attività, il preposto avrebbe dovuto espletare le sue funzioni.

Nel respingere il ricorso, la Cassazione precisa che il preposto non ha soltanto il compito di vigilare sull'osservanza delle disposte misure antinfortunistiche, ma anche l'incombenza di rendere edotto delle carenze delle misure protettive colui che ha l'obbligo di provvedere alla relativa adozione.
Ebbene, nel caso di specie, l'imputato, pur essendo consapevole della situazione di pericolo esistente nell'area dove si è verificato l'infortunio mortale, non lo ha comunicato ai vertici societari, impedendo così ai soggetti che avrebbero dovuto adeguare il documento di valutazione dei rischi di procedere in tal senso.

Quanto all'assunzione della posizione di garanzia, la Corte precisa che la stessa non è sorta con la mera individuazione dell'area per conto del datore di lavoro.
L'obbligo di vigilanza proprio del preposto è scattato in un periodo successivo, quando l'area è stata effettivamente destinata all'utilizzo quale deposito e sono iniziate le operazioni lavorative in assenza delle necessarie misure di sicurezza.
È emerso infatti che era assente la tracciatura e che le vie di circolazione non erano situate e calcolate in modo tale che i pedoni e i veicoli le potessero utilizzare in piena sicurezza e conformemente alla loro destinazione.
Non era nemmeno stata prevista la presenza di un incaricato con il compito di provvedere alle necessarie segnalazioni per assicurare l'incolumità delle

persone (rif. Allegato IV Requisiti dei luoghi di lavoro punto 1.4.18 D.Lgs. 81/08).
Ecco quindi che l'imputato, avendo omesso di adempiere agli obblighi di vigilanza e segnalazione che su di lui gravavano nella fase operativa in quanto preposto, ha di fatto consentito lo svolgimento delle operazioni in condizioni di pericolo contribuendo causalmente alla verificazione dell'infortunio mortale.

E, dunque, l'affermazione di responsabilità in capo al preposto è stata ritenuta sulla base dell'omessa segnalazione della situazione di pericolo al datore di lavoro che, se prontamente segnalata, avrebbe consentito di evitare l'evento lesivo.
È proprio in tale condotta omissiva, precisa la Cassazione, che si sostanzia la violazione dell'obbligo previsto dall'art. 19, comma 1, lettera f) del D.Lgs. 81/08, disposizione che costituisce il cardine normativo su cui poggia l'imputazione di responsabilità nei confronti del preposto.
Tale norma, infatti, impone un preciso e inderogabile dovere di segnalazione tempestiva che, nel caso oggetto di giudizio, è stato colpevolmente disatteso, impedendo l'attivazione delle necessarie misure preventive che avrebbero potuto scongiurare l'evento mortale.

Nell'argomentare la propria decisione i giudici di legittimità richiamano la consolidata giurisprudenza:

- da un lato, in ordine alla centralità della funzione di vigilanza e segnalazione del preposto precisando come tale ultimo obbligo già esistente nella vecchia formulazione dell'art. 19 sia stato rafforzato a seguito della novella del 2021 che, oltre ad aver previsto l'obbligo di individuazione del preposto, ha introdotto la sopra citata lettera f-*bis*;
- dall'altro, in tema di colpa omissiva impropria con riguardo alla verifica dell'imputazione causale dell'evento, e, in particolare, in materia di infortunistica sul lavoro, relativamente alla posizione del garante, per il quale può sussistere responsabilità penale, seppur privo di poteri decisionali e di spesa, quando l'evento lesivo sia riconducibile ad una situazione di pericolo che avrebbe avuto l'obbligo di conoscere e segnalare.
  In ordine a tale secondo profilo si evidenzia come il preposto, pur se sfornito di poteri decisionali e di spesa, è comunque responsabile in caso di eventi lesivi riconducibili all'omissione di vigilanza e segnalazione di situazioni di pericolo.

Gli obblighi di vigilanza e di segnalazione, invero, sono elementi essenziali della posizione di garanzia del preposto, senza la cui osservanza verrebbe meno la stessa ragion d'essere di tale figura nel sistema di prevenzione degli infortuni sul lavoro.

ANTIRICICLAGGIO E ANTICORRUZIONE

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

Criminalità informatica in Europa: evoluzione e pericoli nel 2025

Nel corso della 13ª *CyberCrime Conference*, un evento annuale italiano dedicato alla sicurezza informatica e alla lotta contro il crimine digitale, è stato presentato un aggiornamento dettagliato sullo scenario europeo della criminalità informatica.
Il *focus* dell'intervento è stato il rapporto annuale "*High-tech Crime Trends Europe 2025*", che descrive una realtà in cui l'economia criminale appare sempre più organizzata, facilmente accessibile e in continua espansione.
Il documento si configura come uno strumento utile per chi lavora nel campo della sicurezza digitale, offrendo un'analisi ampia e approfondita delle tendenze attuali.

I dati raccolti nel corso del 2024 confermano una crescita costante delle attività criminali nel *cyberspazio*, mettendo in luce l'impatto economico sempre più rilevante di questa industria illegale.
In tale scenario, l'Italia si distingue ancora negativamente, risultando tra i paesi europei più colpiti e figurando in una posizione sfavorevole anche a livello globale.
Questa condizione impone una particolare attenzione da parte delle istituzioni e degli attori del settore, soprattutto in considerazione dell'evoluzione dei bersagli principali degli attacchi.
Se in passato il comparto finanziario rappresentava l'obiettivo predominante, oggi si assiste a un'estensione significativa delle minacce verso altri ambiti. Settori come il manifatturiero e i servizi stanno infatti subendo un aumento marcato degli attacchi, segnale di un cambiamento strategico da parte dei gruppi criminali, sempre più orientati a colpire realtà ritenute in passato meno vulnerabili.
In questo contesto, il contrasto al *cybercrime* non può essere affrontato unicamente come una questione tecnica. La gestione efficace del fenomeno richiede un approccio integrato, che includa interventi di natura legislativa, culturale, tecnologica e una solida cooperazione internazionale.

Il *ransomware* si conferma una delle minacce più rilevanti e persistenti nel panorama della criminalità informatica contemporanea.
I dati illustrati indicano una crescita costante di questa attività illecita, con un incremento del 44% nel solo 2024, relativo alla nascita di nuovi programmi di affiliazione.
Il contrasto a un fenomeno criminale così strutturato e in espansione richiede strategie articolate e multilivello.

La prima misura fondamentale per contrastare il fenomeno del *ransomware* deve essere di natura legislativa.
Solo attraverso normative efficaci e strumenti di *compliance* è possibile intervenire in modo concreto, innalzando il livello medio di sicurezza e potenziando le misure preventive adottate dalle organizzazioni.

Un secondo aspetto cruciale riguarda il blocco dei pagamenti dei riscatti. Limitare la possibilità di riscossione dei pagamenti rappresenterebbe un deterrente significativo, riducendo l'attrattiva economica dell'attività criminale e scoraggiando la prosecuzione di questo tipo di attacchi.

Infine, assume un ruolo fondamentale il rafforzamento della cooperazione internazionale tra le forze dell'ordine.
Un coordinamento più efficace e tempestivo tra le diverse agenzie di polizia e sicurezza sarebbe in grado di infliggere colpi decisivi alle reti *ransomware*.
Tuttavia, questa collaborazione incontra ancora ostacoli, non sempre superabili, nel complesso contesto geopolitico attuale.
Guardando oltre le sfide attuali, emergono alcune tendenze che modelleranno il futuro della sicurezza informatica.
Tra queste, l'intelligenza artificiale si presenta come uno degli elementi di cambiamento più rilevanti.
Entro il 2025, questa tecnologia sarà infatti un fattore chiave sia per gli aggressori, sia per i difensori, migliorando le capacità di entrambe le parti, ma richiederà anche una particolare attenzione alla sicurezza degli stessi sistemi di IA.

Il *report* "*High-tech Crime Trends Europe 2025*" offre un'analisi approfondita di queste dinamiche, rappresentando uno strumento fondamentale per lo sviluppo di strategie di difesa efficaci.

La complessità della sfida richiede un approccio multidimensionale, che vada oltre il mero aspetto tecnologico, coinvolgendo legislatori, forze dell'ordine e operatori del settore.
Mi permetto di rinviare, su questi specifici temi, a riflessioni più approfondite contenute nel mio recente volume, "Algoritmo criminale", scritto con Pierguido Iezzi

COLPA DI ORGANIZZAZIONE

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

Organizzazione, strutture e processi

La sentenza della Cassazione Penale, Sez. 4, 15 maggio 2025, n. 18410 stimola alcune riflessioni per quanto riguarda la "colpa di organizzazione".
In particolare, la Suprema Corte conferma una sentenza della Corte di Appello di Milano che ha condannato una società per l'illecito di cui all'art. 25-*septies* c. 3 D.Lgs. 231/2001 in relazione al delitto presupposto di cui all'art. 590 c. 3 c.p., in ragione delle lesioni riportate da un suo dipendente che lo rendevano inabile al lavoro per un periodo di 60 giorni.

In particolare, la vicenda riguardava un infortunio occorso a un lavoratore che, dopo aver ultimato la manutenzione del motore di un nastro trasportatore, era caduto da una passerella, un camminamento pedonale il cui pavimento era costituito da un grigliato metallico, che improvvisamente cedeva, facendolo cadere nel vuoto, da una altezza di 5 metri.
La causa del cedimento è stata ricondotta alla protratta assenza di manutenzione, nonostante la passerella si trovasse in un'area esterna, e dunque esposta alle intemperie e al conseguente concreto rischio di deterioramento strutturale.
Nel merito della vicenda occorre sottolineare come il camminamento risultasse visibilmente deteriorato, anche per la presenza di evidenti strati di ruggine, sia all'altezza del punto in cui c'era stato il cedimento, con la caduta del lavoratore, sia in altri punti.

In particolare, i giudici di merito hanno rilevato l'*assenza di un programma specifico di manutenzione* relativo alle passerelle, anche in virtù del fatto che si trattava di "strutture gigantesche che sono la stessa infrastruttura dell'impianto".
Detta circostanza, la mancanza di un programma di interventi di manutenzione delle passerelle, unitamente alla mancata previsione di effettive procedure di controllo, è stata quindi ritenuta indice di una carenza organizzativa che si è riverberata, sul piano causale, sulle garanzie per la sicurezza dei lavoratori.

Per questo motivo i giudici di merito hanno ritenuto violato l'obbligo organizzativo, connesso alla gestione del rischio-reato, a causa della mancata predisposizione di accorgimenti idonei a evitare la commissione di reati del tipo di quello realizzato.
Contro la conseguente ipotesi di colpa di organizzazione, la difesa aveva sostenuto che l'adozione di un Modello Organizzativo e Gestionale e la nomina dell'Organismo di Vigilanza erano elementi atti a scongiurarla.
Di diverso avviso i giudici di merito, i quali hanno ricordato come il Modello debba essere efficacemente attuato, non essendo sufficiente la sua mera adozione.

Nel confermare la condanna e nel motivare la propria decisione, la Cassazione ricorda come, "*proprio nel caso di responsabilità degli enti ritenuta in relazione a reati colposi di evento in violazione della normativa antinfortunistica, questa Corte, nella sua più autorevole composizione, ha precisato che la colpa di organizzazione deve intendersi in senso normativo ed è fondata sul 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 (Sez. U, Espenhahn).*"

La Cassazione non accoglie la tesi difensiva che sosteneva come i giudici di merito avessero operato un'indebita sovrapposizione tra gli adempimenti imposti dalle norme in materia di prevenzione (violati in ragione della accertata inidoneità del DVR) e la funzione delle procedure e del modello di cui al D.Lgs. 231/2001 (che recepiva un sistema di gestione certificato).
La difesa si richiamava agli orientamenti che hanno escluso come il modello organizzativo debba spingersi fino a valutare l'organizzazione del lavoro, a fronte dell'esistenza dei presidi di sicurezza, argomentando così che l'infortunio fosse da ricondurre alla sola erronea percezione di una situazione di rischio da parte di singole persone fisiche, mentre non si riscontrano difetti a livello organizzativo.
Al contrario, la Corte riscontra che l'assenza di un programma di manutenzione specifico su elementi infrastrutturali (sostituito da interventi estemporanei) sia stata correttamente qualificata dai giudici di merito quale carenza organizzativa, ossia quale scelta di fondo dell'ente (foriera di un

risparmio di costi), sintomatica di una mancata efficacia attuazione del modello.
Pertanto, si evidenzia come la prova dell'inidoneità del Modello non sia stata ricavata dalla mera commissione del reato presupposto.
Sottolinea la Corte che "*l'ente risponde per fatto proprio, per essere venuto meno al dovere di organizzazione funzionale alla prevenzione del rischio-reato.*"
Si ribadisce, dunque, come quello rivolto all'azienda sia un rimprovero distinto da quello che riguarda l'autore del reato presupposto.

La vicenda si presta ad alcune considerazione che coinvolgono due elementi tra quelli che dobbiamo considerare per configurare un'organizzazione innocente: le strutture e i processi, l'elemento statico della organizzazione e quello dinamico legato al divenire e al trascorrere del tempo.
La sentenza ci dice come la mancanza di un programma di manutenzioni possa essere ritenuta sintomatica di una colpa di organizzazione.
In questa sede vogliamo evidenziare come gli aspetti manutentivi, che richiedono analisi di carattere strutturale a partire dalle procedure che li regolano, facciano parte anche della dimensione processuale della organizzazione aziendale.
Un'organizzazione che voglia essere esente da colpa deve farsi carico delle esigenze manutentive non appena queste si manifestano.
Il deterioramento di una struttura comporta un puntuale presidio del rischio tramite una sua costante valutazione.
Valutazione che, inevitabilmente, deve essere vissuta quale *work in progress* per fronteggiare deterioramenti che possono causare infortuni sul lavoro.
In tal senso, anche l'efficacia di un MOG, soprattutto per quanto riguarda la prevenzione dei reati in materia antinfortunistica, deve considerare il presidio dei rischi nel suo divenire e, pertanto, gli aspetti processuali di un'organizzazione.

Nel *toolbox* offerto dal Sistema 231, da questo punto di vista, risalta l'utilità dei sopralluoghi che l'Organismo di Vigilanza effettua sugli impianti.
Senza avere né il compito né la responsabilità di intervenire sul merito dei singoli interventi tecnici, l'OdV, grazie ai sopralluoghi, attiva un momento preciso di attenzione anche sullo stato delle manutenzioni, implementando un flusso comunicativo che prenda in considerazione la dimensione fluida del rischio-reato.

Sul punto si deve sottolineare la necessità di considerare i rischi nella loro evoluzione, così come previsto anche dal TU 81/08. Lo stesso DVR, pur essendo una struttura essenziale della organizzazione aziendale, risente di elementi di processo costante.
Le esigenze di manutenzione delle strutture aziendali, degli strumenti, di tutto ciò che, deteriorandosi, può rappresentare un rischio, sono una dimostrazione evidente di un processo che l'organizzazione deve tenere in considerazione.
Giova, pertanto, ribadire, a fronte dell'ennesima sentenza della Suprema Corte sulla colpa di organizzazione, come i diversi elementi organizzativi debbano integrarsi e connettersi.
Una semplice passerella che si deteriora è un elemento che va valutato nel tempo per una sua doverosa manutenzione.
Ne derivano due necessità: da un lato l'elemento organizzativo strutturale deve prevedere un programma di manutenzioni, dall'altro questo programma non potrà che essere un elemento in divenire, costituendo un processo di evidenze progressive da monitorare.

L'elemento dinamico della organizzazione richiede una verifica costante dello stato manutentivo di ciò che fa parte delle strutture.
L'organizzazione aziendale deve essere in grado di confrontarsi anche con un suo divenire processuale che la può esporre a nuovi rischi che devono essere governati.
Il tutto per tutelare la salute dei lavoratori e per evitare la colpa di organizzazione.

GIURISPRUDENZA ANNOTATA

di Ciro Santoriello, Procuratore Aggiunto presso il Tribunale di Cuneo

Cass. Pen., sez. II, c.c. 12 febbraio 2025 (dep. 27 maggio 2025), n.19717

Il sequestro impeditivo di cui all'art. 321, comma 1, c.p.p. non può essere disposto nei confronti di una società ai sensi del d. Lgs. n. 231 del 2001, dovendo le esigenze che si intende soddisfare con questa misura cautelare essere ottenute disponendo in sede provvisoria l'interdizione dall'attività, atteso che tra i beni che possono essere oggetto di sequestro preventivo v'è anche l'azienda ed attraverso il sequestro preventivo dell'azienda si conseguirebbe il medesimo effetto di un'interdizione totale dell'attività dell'ente, ciò senza limiti temporali particolari (se non quelli della conclusione del procedimento) e superando tutti gli ulteriori limiti previsti per l'applicazione della misura cautelare interdittiva

Il tema affrontato dalla decisione in commento ha ricevuto risposte diverse nel corso degli anni, tant'è vero che in senso contrario si è espressa Cass., sez. II, 10 luglio 2018, n. 34293.
La tesi assunta dalla Cassazione nella pronuncia si fonda su una considerazione che pare condivisibile. Secondo i giudici di legittimità, infatti, le esigenze cautelari che, nell'ambito del procedimento nei confronti di una persona fisica, vengono ottenute con il sequestro impeditivo di cui all'art. 321, comma 2, c.p.p., quando si agisce nei confronti di una società devono essere soddisfatte con il ricorso alla misura cautelare dell'interdittiva dell'attività, la cui adozione è sottoposta a limiti e condizioni maggiormente stringenti – che verrebbero eluse se si facesse ricorso alla disciplina di cui all'art. 321 c.p.p..

Cass. Pen., sez. III, c.c. 15 maggio 2025 (dep. 12 giugno2025), n.22082

Fra i destinatari della disciplina di cui al d.lgs. n. 231 del 2001 rientrano anche le società unipersonali, a condizione che sia individuabile un interesse sociale distinto da quello dell'unico socio, tenendo conto dell'organizzazione della società, dell'attività svolta e delle dimensioni dell'impresa, nonché dei rapporti tra socio unico e società

Nello stesso senso della decisione Cass., sez. VI, 16 febbraio 2021, n.45100.
In senso contrario, Cass., sez. VI, 3 marzo 2004, n. 18941.
In dottrina, MUCCIARELLI, *Responsabilità da reati degli enti e società unipersonali: un arduo regolamento di confini*, in *Cass. Pen.*, 2022, 1574; SABIA, *La società unipersonale nello spettro applicativo del D.Lgs. n.231/2001. La Cassazione apre alla (problematica) "terza via" dell'accertamento in concreto*, in *Giur- It.*, 2022. 1727; GENTILE, *Le società unipersonali nel sistema della responsabilità degli enti*, in *Proc. Pen. Giust.*, 2022, 756

Cass. Pen., sez. IV, c.c. 26 marzo 2025 (dep. 15 maggio 2025), n.18410

In tema di responsabilità da reato degli enti collettivi per illeciti inerenti alla sicurezza sui luoghi di lavoro, la ripetuta violazione degli oneri manutentivi di un impianto che presenta conclamati indici di deterioramento è condotta idonea a produrre un risparmio di spesa che, sebbene non quantificabile e pur se esiguo, è comunque giuridicamente apprezzabile ed integra il profilo del vantaggio richiesto per la sussistenza della responsabilità delle società.

Nel caso esaminato nella decisione in commento, un lavoratore stava camminando lungo una passerella, un camminamento pedonale il cui pavimento era costituito da un grigliato metallico che improvvisamente cedeva, facendolo cadere nel vuoto, da una altezza di 5 metri. Il cedimento è stato attribuito alla protratta assenza di manutenzione, nonostante la passerella di trovasse in un'area esterna, e dunque esposta alle intemperie

ed al conseguente, concreto rischio, di deterioramento strutturale. Peraltro, il camminamento risultava infatti visibilmente ammalorato (per la presenza di evidenti strati di ruggine), sia all'altezza del punto in cui c'era stato il cedimento, con la caduta del lavoratore, sia in punti diversi.
La decisione conferma per più punti l'impostazione assolutamente prevalente in tema di fondamento e presupposto della responsabilità della società in caso di infortuni sul lavoro.
In primo luogo, si riconosce rilievo a forme di risparmio – sia pur di esiguo valore – dovute al mancato sostenimento di spese di manutenzione o comunque funzionali ad assicurare la sicurezza sui luoghi di lavoro.
In secondo luogo, a fronte della difesa che invocava la presunzione di conformità del modello di organizzazione aziendale, poiché certificato secondo lo *standard* internazionale - secondo quanto dispone l'art. 30, comma 5, D.Lgs. n. 81 del 2008 - si replica sottolineando come il modello non deve solo essere adottato, ma anche efficacemente attuato, secondo l'inequivoco tenore del comma 1 della medesima disposizione.
Da ultimo, si ribadisce che nei delitti colposi l'interesse o vantaggio per l'ente non deve riferirsi all'evento del reato, ma deve riguardare unicamente la condotta e tale criterio di imputazione oggettiva è integrato 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.

Cass. Pen., sez. III, c.c. 3 aprile 2025 (dep. 23 maggio 2025), n.19333

In tema di responsabilità da reato degli enti collettivi per illeciti inerenti alla sicurezza sui luoghi di lavoro, occorre evitare di formulare una contestazione all'ente sulla base di una sola responsabilità della persona fisica per la violazione di cui agli artt. 589 e 590 c.p., giacché per poter ravvisare la responsabilità amministrativa dell'ente occorre accertare un interesse o un vantaggio dello stesso quale conseguenza del reato e una colpa organizzativa dell'ente medesimo riferibile al reato.

PROFILI INTERNAZIONALI

di Carlo Tartaglia Polcini, Dottore in giurisprudenza

Nuove Linee Guida sull'Enforcement del FCPA: Chiarezza e Priorità Strategiche

Il 9 giugno 2025 è stato pubblicato l'atteso intervento chiarificatore in merito all'applicazione del Foreign Corrupt Practices Act (FCPA), la cui efficacia era stata temporaneamente sospesa con l'Ordine Esecutivo n. 14209 ("*Pausing Foreign Corrupt Practices Act Enforcement to Further American Economic and National Security*") firmato dal Presidente Trump lo scorso 10 febbraio. Con tale provvedimento, il Presidente degli Stati Uniti aveva disposto la sospensione, per un periodo di 180 giorni, dell'avvio di nuove indagini e azioni esecutive ai sensi del FCPA, imponendo contestualmente una revisione integrale di tutti i procedimenti pendenti.

All'*Attorney General* era stato affidato il compito di definire nuove linee guida per l'*enforcement* della normativa, in coerenza con l'obiettivo di salvaguardare gli interessi strategici nazionali e favorire la competitività internazionale delle imprese americane.

È pertanto intervenuto il recente *Memorandum* "*Guidelines for Investigations and Enforcement of the Foreign Corrupt Practices Act (FCPA)",* firmato dal *Deputy Attorney General* Blanche. All'interno del citato documento emergono per la prima volta i nuovi indirizzi che il *Department of Justice* degli Stati Uniti (DoJ) seguirà nell'investigazione - ed eventuale punizione - delle ipotesi di corruzione transnazionale.

Il nuovo impianto delle linee guida richiede, in via preliminare, una verifica sulla possibile connessione delle condotte contestate a operazioni criminali anche soltanto riconducibili ad attività di associazioni criminali transnazionali o Cartelli. Attraverso tale criterio di collegamento, già introdotto tra i temi relativi all'applicazione del FCPA nel *Memorandum* Bondi dello scorso 5 febbraio, il DoJ ribadisce la priorità attribuita al contrasto della criminalità organizzata transnazionale.

Il *Deputy Attorney General* afferma che nell'*enforcement* non si terrà conto della provenienza o nazionalità di imprese o individui, quanto del potenziale nocumento alla competitività delle entità statunitensi o ai potenziali danni economici alle stesse quali conseguenza della condotta illecita.

In aggiunta, il recente provvedimento individua alcuni settori strategici posti su un piano diversificato, su cui il DoJ si soffermerà nell'applicazione del FCPA, quali punti critici per gli interessi di sicurezza nazionale degli USA. Per tali motivi, forte accento viene posto sulle condotte corruttive inerenti ai settori di difesa, *intelligence* ed infrastrutture critiche di Stati stranieri.

Fermi restando i suindicati criteri, le nuove direttive mirano a evitare che il FCPA venga utilizzato per colpire *routine* commerciali all'estero ovvero pagamenti in buona fede che risultino legittimi o di prassi secondo il diritto nazionale, focalizzandosi invece sulle ipotesi più sostanziose di corruzione. Sempre al fine di ridurre l'avvio di indagini non prioritarie, i procuratori dovranno considerare anche i possibili avvii di procedimenti da parte di autorità nazionali competenti sulla medesima condotta.
Il *memorandum* conferma, in ogni caso, l'applicazione dei principi generali della Procura Federale e la discrezionalità dell'ufficio nell'analizzare ogni situazione secondo la totalità delle circostanze.

Infine, il Dipartimento dichiara che per i procedimenti in corso di revisione sono già stati utilizzati i nuovi criteri resi pubblici con l'atto del *Deputy Attorney General* Blanche e che si proseguirà nella revisione dei procedimenti in corso, adeguandoli alle già menzionate linee guida. Si riafferma, pertanto, un'impostazione selettiva e strategica della lotta alla corruzione internazionale, finalizzata a rafforzare la leadership economica e la sicurezza nazionale degli Stati Uniti.

Oggetto di interesse nei prossimi mesi sarà, dunque, comprendere, anche alla luce della più volte richiamata discrezionalità delle indagini e delle azioni esecutive *ex* FCPA, la nuova estensione dell'applicazione della normativa anti *foreign bribery* statunitense ed il potenziale impatto della stessa sulle imprese italiane.

SOCIETÀ ED ENTI PUBBLICI

di Ernesto Devito, Dottore commercialista

Il Codice di Comportamento nelle società e negli enti di diritto privato in controllo pubblico

Per le società e gli enti di diritto privato in controllo pubblico non sussiste l'obbligo di adottare un vero e proprio Codice di Comportamento.

Lo si legge nelle FAQ di ANAC sull'argomento aggiornate al 7 febbraio 2024.

Tuttavia, scrive sempre ANAC, "*essi sono tenuti comunque a definire i doveri di comportamento dei propri dipendenti volti a prevenire la c.d. corruzione passiva. Tale operazione va compiuta integrando il codice etico o di comportamento, se già approvato ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, con una apposita sezione dedicata ai doveri di comportamento dei propri dipendenti per contrastare fenomeni corruttivi ai sensi della l. 190/2012. In tale ipotesi i doveri sono individuati sulla base dell'analisi dei rischi effettuata ai fini dell'adozione delle "misure integrative del Modello 231". In mancanza del "modello 231", all'interno del documento che tiene luogo del PTPCT sono inseriti, per quanto possibile, i doveri di comportamento individuati in relazione alle misure di prevenzione ai sensi della l. 190/2012".*

Nella maggior parte dei casi, infatti, è il Codice Etico e di Comportamento contenuto all'interno del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo *ex* D.Lgs.b231/2001 che, laddove non completamente idoneo ai fini della prevenzione della corruzione, viene adeguato e integrato ispirandosi a quanto previsto dal decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 (Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165) anche sulla base di quanto indicato nella Delibera n. 75/2013 del Presidente dell'ANAC contenente le Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni (cfr. paragrafo Ambito soggettivo di applicazione).

Va, però, ricordato che ad opera del D.P.R. n. 81 del 13 giugno 2023 sono state apportate modifiche e integrazioni al D.P.R. n. 62/2013.

In particolare, dopo l'articolo 11 sono inseriti i seguenti articoli:

Art. 11-bis (Utilizzo delle tecnologie informatiche).
1. L'amministrazione, attraverso i propri responsabili di struttura, ha facoltà di svolgere gli accertamenti necessari e adottare ogni misura atta a garantire la sicurezza e la protezione dei sistemi informatici, delle informazioni e dei dati. Le modalità di svolgimento di tali accertamenti sono stabilite mediante linee guida adottate dall'Agenzia per l'Italia Digitale, sentito il Garante per la protezione dei dati personali. In caso di uso di dispositivi elettronici personali, trova applicazione l'articolo 12, comma 3-bis del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82.
2. L'utilizzo di account istituzionali è consentito per i soli fini connessi all'attività lavorativa o ad essa riconducibili e non può in alcun modo compromettere la sicurezza o la reputazione dell'amministrazione. L'utilizzo di caselle di posta elettroniche personali è di norma evitato per attività o comunicazioni afferenti il servizio, salvi i casi di forza maggiore dovuti a circostanze in cui il dipendente, per qualsiasi ragione, non possa accedere all'account istituzionale.
3. Il dipendente è responsabile del contenuto dei messaggi inviati. I dipendenti si uniformano alle modalità di firma dei messaggi di posta elettronica di servizio individuate dall'amministrazione di appartenenza. Ciascun messaggio in uscita deve consentire l'identificazione del dipendente mittente e deve indicare un recapito istituzionale al quale il medesimo è reperibile.
4. Al dipendente è consentito l'utilizzo degli strumenti informatici forniti dall'amministrazione per poter assolvere alle incombenze personali senza doversi allontanare dalla sede di servizio, purché l'attività sia contenuta in tempi ristretti e senza alcun pregiudizio per i compiti istituzionali.
5. È vietato l'invio di messaggi di posta elettronica, all'interno o all'esterno dell'amministrazione, che siano oltraggiosi, discriminatori o che possano essere in qualunque modo fonte di responsabilità dell'amministrazione.

Art. 11-ter (Utilizzo dei mezzi di informazione e dei social media).
1. Nell'utilizzo dei propri account di social media, il dipendente utilizza ogni cautela affinché le proprie opinioni o i propri giudizi su eventi, cose o persone, non siano in alcun modo attribuibili direttamente alla pubblica amministrazione di appartenenza.

2. In ogni caso il dipendente è tenuto ad astenersi da qualsiasi intervento o commento che possa nuocere al prestigio, al decoro o all'immagine dell'amministrazione di appartenenza o della pubblica amministrazione in generale.
3. Al fine di garantirne i necessari profili di riservatezza le comunicazioni, afferenti direttamente o indirettamente il servizio non si svolgono, di norma, attraverso conversazioni pubbliche mediante l'utilizzo di piattaforme digitali o social media. Sono escluse da tale limitazione le attività o le comunicazioni per le quali l'utilizzo dei social media risponde ad una esigenza di carattere istituzionale.
4. Nei codici di cui all'articolo 1, comma 2, le amministrazioni si possono dotare di una "social media policy" per ciascuna tipologia di piattaforma digitale, al fine di adeguare alle proprie specificità le disposizioni di cui al presente articolo. In particolare, la "social media policy" deve individuare, graduandole in base al livello gerarchico e di responsabilità del dipendente, le condotte che possono danneggiare la reputazione delle amministrazioni.
5. Fermi restando i casi di divieto previsti dalla legge, i dipendenti non possono divulgare o diffondere per ragioni estranee al loro rapporto di lavoro con l'amministrazione e in difformità alle disposizioni di cui al decreto legislativo 13 marzo 2013, n. 33, e alla legge 7 agosto 1990, n. 241, documenti, anche istruttori, e informazioni di cui essi abbiano la disponibilità.»

Anche gli articoli 12 e 13 del D.P.R. n. 62/2013 sono stati integrati prevedendo che i dipendenti adottino comportamenti orientati all'integrità, all'imparzialità, alla buona fede, alla correttezza, alla parità di trattamento, all'equità, all'inclusione e alla ragionevolezza, astenendosi da dichiarazioni pubbliche che possano nuocere al prestigio, al decoro o all'immagine dell'amministrazione di appartenenza o della pubblica amministrazione in generale.
Infine, al dirigente viene affidato il compito di curare la crescita professionale dei collaboratori, favorendo le occasioni di formazione e promuovendo opportunità di sviluppo interne ed esterne alla struttura di cui è responsabile; di curare il benessere organizzativo, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, nonché di relazioni basate su una leale collaborazione e su una reciproca fiducia.

In conclusione, pur essendo il Codice Etico e di Comportamento annoverato a pieno titolo tra le misure di prevenzione della corruzione nella strategia

delineata dalla legge 6 novembre 2012, n. 190, costituendo uno strumento che deve orientare i comportamenti dei dipendenti all'interesse pubblico, nelle società e negli enti di diritto privato in controllo pubblico troverà la sua naturale collocazione all'interno del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo *ex* D.Lgs. 231/2001.
In ogni caso, anche se la società o l'ente non dovessero essere dotati del Modello 231, il Codice avrà una stretta connessione con i Piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT), nei quali sarà richiamato o ne costituirà un allegato.